



VIMIENTO DE MUJERES TRABAJADORAS Y DESEMPLEADAS  
**"María Elena Cuadra"**

---

**SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES  
DE LAS TRABAJADORAS EN EMPRESAS DE ZONA FRANCA  
SECTOR TEXTIL – VESTUARIO**

---

Diciembre de 2019

---

Coordinadora por el MEC: Sandra Inés Ramos López  
Consultores: Mario Argüello | Joel Zamora Cortez  
Procesamiento estadístico: Johana Casco  
Revisión/edición: Danny Ramírez Ayérdiz  
Diseño y diagramación: Bolonia Printing S.A.

Encargados de levantamiento de encuestas por la UPOLI: Alejandro Castillo Chavarría | Geormar Vargas Téllez

Equipo de encuestadoras/es:

Ana Danelia Orozco Romero, Argyris Yusleydi López Méndez, Brian Edward Amador Ingram, Crystalbell de Jesús Peña Portobanco, Danzel Misael Rizo Lucas, Francela Lucía Sandoval Castillo, Hazel, Dayana Ramírez Domínguez, Jason Leonel Pereira Roque, Jesé Katalina Zúniga Aguinaga, Jessly Daniela Saballo Incer, José Alberto Jaime Flores, Kerlyng Nadiheska Velásquez Pérez, Lizbeth Marissa Martínez Harvey, Margarita Odalys Gutiérrez Narváez, Margarita de Ángeles Robleto Mayorga, Melba Mariam Bermúdez Rodríguez, Nicole Isabel Chow Ortega, Rossman Antonio Cabrera Dávila, Ruth Alicia Rodríguez Vanegas, Taylhing de los Ángeles Corea Rayo y Onyxa Navy Merlo Morgan.

Encargado de levantamiento de encuestas por el MEC: Axel Gómez Gutiérrez

Apoyaron el trabajo de campo por el MEC, las promotoras:

Josefa Rivera, Maribel Sándigo, Katherine Mendoza, Tania Martínez, Johanna Aguilar Anielka Molina, Noemí Flores, Maximina Rugama e Hilda García.

Este documento es una publicación propiedad del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”. Se permite su uso siempre que se cite la fuente y su reproducción con autorización previa de la organización.  
Diciembre de 2019.

Movimiento de Mujeres “María Elena Cuadra”.

Managua, Nicaragua.

Dirección: semáforos de la Asamblea Nacional 1 cuadra abajo.

Teléfonos: (505) 2222601. Correo electrónico: [mec@ideay.net.ni](mailto:mec@ideay.net.ni)

---

## Índice de contenidos

### Contenido

Introducción .....	8
Objetivos .....	8
Metodología .....	9
Marco conceptual del diagnóstico .....	10
1. Dimensión mujer y trabajo .....	10
2. Dimensión derechos humanos laborales .....	12
Primera parte. Entorno institucional y socioeconómico del país .....	15
Indicadores macroeconómicos y sociales .....	16
1. Crecimiento económico .....	16
2. Inversión extranjera .....	17
3. Exportaciones .....	17
4. Desempleo, pobreza y seguridad social .....	17
5. Derechos humanos y laborales .....	18
6. Canasta básica .....	19
Crisis política y violencia .....	20
Las empresas de zona franca .....	20
Segunda parte. Hallazgos globales sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil - vestuario .....	22
Resumen de hallazgos globales .....	23
1. Violencia y acoso dentro de las empresas .....	23
2. Jornada laboral .....	23
3. Salarios y otras prestaciones .....	24
4. Salud y atención médica .....	24
5. Maternidad .....	25
6. Discriminación por razones de género .....	25
7. Higiene y seguridad ocupacional .....	25
8. Servicios básicos de las empresas .....	26
9. Organización y formación .....	26
10. Inserción laboral .....	26
11. Doble jornada y responsabilidad del hogar .....	27
12. Derechos laborales .....	27
Características socioeconómicas de las trabajadoras .....	29
1. Municipio donde vive .....	29
2. Edad y nivel educativo .....	29
3. Estado civil .....	30
4. Jefatura de hogar y vivienda .....	30
5. Número de hijas/os por obrera .....	31
6. Personas que integran en el núcleo familiar .....	32
7. Ingresos y manutención de las familias .....	32
Datos socio – laborales .....	34
1. Tiempo de trabajar en la empresa .....	34
2. Suscripción y conocimiento del contenido del contrato de trabajo .....	35
Producción, salario y otras prestaciones .....	36
1. Área, puesto y tareas del cargo actual .....	36
2. Entrenamientos y capacitaciones recibidas .....	37
3. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo .....	37
4. Normas/metas de producción .....	38
5. Salarios y modalidades de pago .....	40
6. Incentivos por cumplimiento de la producción .....	41

7. Vacaciones pagadas/descansadas .....	41
Conocimiento sobre derechos laborales .....	42
1. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo .....	42
2. Existencia de sindicatos y convenios colectivos .....	42
3. Existencia de reglamento interno .....	43
Seguridad social .....	43
Atención en salud .....	44
1. Dónde recibe atención médica .....	44
2. Satisfacción de los servicios de salud previsional .....	45
3. Subsidios .....	45
4. Permisos médicos .....	46
5. Quién lleva a las y los hijos al médico .....	47
Maternidad / discriminación .....	47
1. Discriminación por estado de gravidez .....	47
2. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo .....	47
3. Situación de derechos laborales de las personas embarazadas .....	48
Relaciones interpersonales, acoso y violencia laboral .....	49
1. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros .....	49
2. Violencia y acoso sexual en el centro trabajo .....	50
3. Violencia física/verbal de los superiores .....	50
Preferencias por razones de género .....	51
1. Igualdad en los puestos, remuneración y percepción sobre la capacidad productiva .....	51
Higiene y seguridad en el trabajo .....	51
1. Programa de higiene, salud y riesgos en la empresa .....	52
2. Comisión de higiene y seguridad .....	52
Señalización .....	53
Equipos de protección personal .....	53
1. Entrega de los equipos de protección .....	53
2. Pago por los equipos de protección. Su uso .....	54
Ambiente de trabajo .....	54
1. Temperatura en los centros de trabajo .....	54
2. Condición de la ventilación .....	55
3. Climatización en las empresas .....	55
4. Ventilación y sudoración corporal .....	56
Medidas contra incendios y otras emergencias .....	56
1. Planes en caso de incendios .....	56
2. Extinguidores y manejo .....	57
3. Simulacros y otras medidas contra incendios .....	57
4. Salidas de emergencia .....	58
Iluminación en los ambientes de trabajo .....	59
1. Condiciones de iluminación .....	59
2. A qué hora de la jornada ve mejor .....	59
Ruido en jornada laboral .....	60
Accidentes laborales y salud ocupacional .....	60
1. Ocurrencia y reportes de los accidentes de trabajo .....	60
2. Mantenimiento y seguridad de las máquinas .....	61
3. Accidentes en las máquinas de confección .....	61
4. Días de descanso y horas de sueño .....	62
Servicios básicos de la empresa .....	62
1. Existencia y condición de los comedores .....	62
2. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo .....	63
3. Tiempos adicionales para ingerir alimentos .....	63

4. Bebederos .....	64
5. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos .....	64
Tercera parte. Hallazgos por empresas sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil - vestuario .....	66
Introducción .....	67
Características sociodemográficas de las trabajadoras .....	67
1. Municipio donde nació .....	67
2. Edad .....	68
3. Nivel educativo .....	69
4. Estado civil .....	71
Datos socio laborales .....	72
1. ¿Usted ha trabajado en otras empresas de zona franca? .....	72
2. ¿En cuántas empresas ha trabajado entre el 2017 y 2019 (incluyendo en la que está en este momento)? .....	72
3. Tiempo de trabajar en la empresa .....	73
4. ¿Usted firmó contrato con la empresa? / ¿Tiene copia de su contrato? / ¿Conoce el contenido de su contrato? .....	74
Producción, salarios y otras prestaciones .....	76
1. Área y puesto actuales .....	76
2. Entrenamiento y capacitaciones recibidas .....	78
3. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo .....	78
4. Normas/metras de producción .....	79
5. Valoración sobre las metas de producción .....	80
6. Salarios y modalidades de pago .....	81
7. ¿Cuándo un trabajador es despedido de la empresa, le pagan las prestaciones de acuerdo a la ley? 83	
8. ¿Cuándo está inconforme con el pago, tienen acceso a revisar los documentos relacionados con su salario? .....	83
9. ¿Cómo valora el precio de las operaciones de su puesto de trabajo? .....	84
10. Incentivos por cumplimiento de la producción .....	85
11. Vacaciones pagadas/descansadas .....	86
Conocimiento sobre derechos laborales .....	87
1. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo .....	87
2. Existencia de sindicatos y convenios colectivos .....	89
3. Existencia de reglamento interno .....	90
Seguridad social .....	91
Atención en salud .....	92
1. Dónde recibe atención médica .....	92
2. Satisfacción de los servicios de salud previsual .....	93
Maternidad/discriminación .....	94
1. Discriminación por estado de gravidez .....	94
2. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo .....	95
3. Situación de los derechos laborales de las personas embarazadas .....	96
Relaciones interpersonales, acoso y violencia .....	98
1. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros .....	98
2. Violencia y acoso sexual en los centros de trabajo .....	99
3. Violencia física/verbal de los supervisores .....	101
Preferencias por razones de género .....	103
1. A quién le asignan los mejores puestos .....	103
2. Igualdad de remuneración por mismo trabajo realizado entre hombres y mujeres .....	104
3. ¿Quiénes son considerados los más capacitados para realizar el trabajo de producción? ....	105
Higiene ocupacional, reglamentos y programas .....	105

1. Programa de higiene y salud del trabajo .....	106
2. Programa sobre riesgo profesional.....	106
3. Reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo.....	107
4. Comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo .....	108
Señalización .....	109
Equipos de protección personal .....	110
1. Entrega de equipos de protección .....	110
2. Pago por los equipos de protección. Su uso .....	111
Ambiente de trabajo.....	113
1. Temperatura en los centros de trabajo.....	113
2. Temperatura ambiente del resto de lugares de trabajo .....	114
3. Condición de ventilación en los puestos de trabajo.....	115
4. En horario laboral ¿permanecen los abanicos, extractores de aire y climatizadores encendidos y funcionando? .....	116
5. Condición de ventilación en todas las áreas de la empresa.....	116
6. Climatización en la empresa.....	117
7. Ventilación y sudoración corporal.....	118
Medidas contra incendios y otras emergencias.....	119
1. Planes en caso de incendios .....	119
2. Extinguidores y manejo .....	120
3. Simulacros y otras medidas contra incendios .....	121
4. Salidas de emergencia .....	124
Iluminación en los ambientes de trabajo.....	127
1. Condiciones de iluminación.....	127
2. A qué hora de la jornada laboral ve mejor .....	128
Ruido en jornada laboral.....	129
Accidentes laborales y salud ocupacional .....	131
1. Ocurrencias y reportes de los accidentes de trabajo.....	131
2. Mantenimiento y seguridad de las máquinas .....	133
3. Accidentes en las máquinas de confección.....	135
4. Días de descanso y horas de sueño .....	137
Servicios básicos de la empresa .....	139
1. Existencia y condición de los comedores .....	139
2. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo .....	141
3. Tiempos adicionales para ingerir alimentos .....	143
4. Bebederos .....	144
5. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos .....	146
Cuarta parte: Avances y retos en el cumplimiento de derechos. Conclusiones y recomendaciones.....	151
Avances en el cumplimiento de derechos laborales.....	152
Retos en el cumplimiento de los derechos laborales.....	155
Conclusiones .....	158
Bibliografía.....	164

## Glosario

BCN	Banco Central de Nicaragua
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
COSEP	Consejo Superior de la Empresa Privada
CZFN	Corporación de Zonas Francas de Nicaragua
DHL	Derechos humanos laborales
ENDESA	Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud
EMNV	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel del Vida
ECH	Encuesta Continua de Hogares
FUNIDES	Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social
FOB	Free On Board (Libre a bordo, puerto de carga convenido)
FMI	Fondo Monetario Internacional
GIEI	Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes
IEP	Instituto de Economía y Paz
INSS	Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
MEC	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra
MITRAB	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RACCN	Región Autónoma de la Costa Caribe Norte
UNAN	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

## Introducción

Este documento constituye el informe de diagnóstico realizado para conocer la condición de los derechos laborales y de género de las trabajadoras en las maquilas textil/vestuario, el cual muestra evidencias sobre las condiciones laborales que prevalecen en estas empresas y permite construir escenarios sobre su comportamiento para los próximos años. El estudio es una iniciativa del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) destinado a revisar, actualizar y reorientar sus estrategias de actuación en el sector maquila, a favor de los derechos de las trabajadoras, considerando las condiciones del contexto nacional.

El diagnóstico se ha realizado en un contexto nacional que se caracteriza por una crisis política, institucional y económica que tiene efectos negativos en todos los ámbitos de la sociedad y sectores económicos del país especialmente a trabajadoras/es del sector formal e informal.

El informe está organizado en cuatro partes. La primera de ellas ofrece un resumen del contexto nacional antes y después de abril del año 2018, fecha a partir de la cual han ocurrido cambios importantes a nivel de institucional, político y socioeconómico prevaleciendo un grave deterioro de los derechos humanos. Muestra datos sobre las afectaciones a los principales indicadores macroeconómicos y resalta la importancia que tienen las empresas de zona franca para la economía nacional, así como para las trabajadoras que ahí laboran. La segunda aborda los hallazgos globales encontrados sobre los derechos laborales de las trabajadoras de estas empresas. En la tercera parte, se adjunta los hallazgos sobre la situación de los derechos laborales, analizados empresa por empresa. La última parte se incorporan una valoración general sobre el cumplimiento y los retos en materia de derechos laborales, las conclusiones y recomendaciones.

## Objetivos

El diagnóstico se ha propuesto alcanzar los siguientes objetivos:

### General

Elaborar un diagnóstico que brinde información contextualizada sobre la situación de los derechos laborales y de género de las mujeres trabajadoras en las maquilas textil/vestuario de los municipios de Managua, Tipitapa y Ciudad Sandino.

### Específicos

1. Conocer la situación socioeconómica personal y familiar que caracterizan la vida de las trabajadoras de las maquilas.
2. Identificar la situación de las trabajadoras en variables relevantes del entorno laboral: (i) características del trabajo que realizan; (ii) producción y salario; (iii) seguridad social y atención en salud; (iv) maternidad y discriminación; (v) violencia laboral e igualdad de oportunidades; (vi) higiene y seguridad en el trabajo; (vii) servicios básicos en las empresas.

3. Recomendar acciones que el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” puede implementar para incidir en la situación de derechos laborales que se identifiquen en el diagnóstico.

A la vez, se definieron dos ejes transversales a considerar:

- (i) La perspectiva de género como categoría para el análisis de las relaciones laborales, las condiciones en los centros de trabajo y la violación o el cumplimiento de derechos.
- (ii) Derechos laborales como derechos humanos que contribuyen a brindar un empleo digno con un trato adecuado por parte del entorno laboral, que repercuta en la calidad de vida de las trabajadoras.

## Metodología

Las protagonistas del estudio han sido las trabajadoras de zona franca cuyas edades oscilan entre los 19 a 40 años que laboran en empresas de zona franca que se ubican en los municipios de Managua, Ciudad Sandino y Tipitapa. En estos territorios se identifica una importante dinámica económica derivada de la industria textil / vestuario. De acuerdo al Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE, 2007), en 2019 estos tres municipios concentran un porcentaje importante de la población del departamento de Managua, y a la vez representan el 20% de la población nacional: (i) municipio de Managua con 1,064,715 habitantes (556,291 mujeres y 508,424 hombres); (ii) municipio de Ciudad Sandino, con 106,774 habitantes (55,658 mujeres y 51,116 hombres); (iii) municipio de Tipitapa con 150,153 habitantes (75,253 mujeres y 74,900 hombres).

La muestra definió realizar el diagnóstico en 17 empresas de zona franca, de un total de 35 empresas establecidas en los tres municipios, las que fueron seleccionadas por la cantidad de empleadas/os que contratan, las violaciones constantes de derechos en estas fábricas y por su importancia dentro del sector textil/vestuario. Estas empresas aglutinan a un aproximado de 40,890 obreras/os equivalentes al 32.7% del total de trabajadores de las empresas de zona franca en todo el país.

El principal instrumento metodológico utilizado para obtener los datos del diagnóstico fue una encuesta, cuyo diseño muestral definió la aplicación de 900 unidades muestrales en las 17 empresas, con un 95% de nivel de confianza y un 3.2% de margen de error, lo que permite que los resultados obtenidos dispongan de la fortaleza estadística necesaria, para ser representativos de todas las trabajadoras de las empresas seleccionadas.

Tabla 1 Número de empresas, cantidad de trabajadores de las empresas, número de empresas para muestra y cantidad de encuestas a aplicar / Por municipio

Municipio	Número de empresas	Total trabajadores entre mujeres y hombres	Empresas para Muestra	Cantidad de encuesta a aplicar
Tipitapa	8	7,450	4	207
Managua	21	22,940	10	540
Ciudad Sandino	6	10,500	3	153
Total	35	40,890	17	900

Fuente: Base de datos/encuesta

La encuesta se aplicó a 902 trabajadoras de las 17 empresas seleccionadas, en edades de 19 a 55 años, a través de la cual se han obtenido datos sobre sus derechos en diversos ámbitos entre los que se mencionan producción y salario, seguridad social y atención en salud, maternidad y discriminación, violencia laboral e igualdad de oportunidades, higiene y seguridad en el trabajo, servicios básicos en las empresas entre otros. Otros instrumentos utilizados fueron el análisis documental de reportes, informes y estudios sobre la economía del país y el comportamiento del sector de zona franca, así como entrevistas con analistas políticos que conocen sobre la dinámica que ocurre en las empresas de zona franca alrededor de los derechos laborales.

El levantamiento de la encuesta se hizo utilizando medios electrónicos (teléfonos celulares) lo que facilitó su aplicación y posterior manejo; el procesamiento de los datos se trabajó en el programa estadístico SPSS, el cual permite un análisis fluido de los datos. La mayoría de las encuestas se levantaron fuera de las empresas donde laboran las mujeres debido a varias razones: (i) los equipos de vigilancia y seguridad en las empresas impidieron la permanencia de los encuestadores en las áreas de salida de las empresas. En el Parque Industrial Las Mercedes se prohibió a las y los encuestadores trabajar fuera de las instalaciones, amenazándoles con llamar a la policía en caso de no retirarse del sitio. (ii) Algunas trabajadoras no aceptaron dar información por temor a represalias dentro de su empresa. Ante esta problemática la dirección ejecutiva del MEC organizó 3 eventos masivos en los cuales participaron al menos 800 trabajadoras de las empresas seleccionadas, en donde se aplicaron un total de 804 encuestas y el resto se hicieron en visitas cortas a las instalaciones de al menos seis empresas.

Una vez concluido la recolección de datos, se procedió a procesar e interpretar toda la información obtenida en cada una de las actividades realizadas, la cual ha permitido disponer de los insumos para el presente informe.

## **Marco conceptual del diagnóstico**

Para el análisis de las variables de interés del diagnóstico (características del trabajo que realizan; producción y salario, seguridad social y atención en salud, maternidad y discriminación, violencia laboral e igualdad de oportunidades, higiene y seguridad en el trabajo y servicios básicos en las empresas) se han definido dos conceptos de referencia, que desde el análisis teórico, contribuyen a determinar los elementos que influyen en los derechos laborales de las trabajadoras de zona franca.

### **1. Dimensión mujer y trabajo**

En las últimas décadas, los trabajos de género han incorporado conceptos que relacionan a las mujeres con el mundo del trabajo entre los que están la división sexual del trabajo, la discriminación ocupacional, la brecha salarial, doble o triple jornada laboral, la corresponsabilidad de las actividades familiares, la economía del cuidado y violencia laboral. Son categorías que a partir de diferencias biológicas sexuales crean diferencias sociales y culturales en las que se fundamenta la discriminación, subordinación, exclusión, la pobreza y explotación de las mujeres. Una revisión de cada categoría permitirá ubicar mejor el análisis alrededor de los derechos laborales de las mujeres en las empresas de zona franca en Nicaragua:

- (i) La división sexual del trabajo –uno de los ejes del sistema capitalista/patriarcal- hace referencia al reparto social de tareas, actividades, roles y funciones diferenciadas entre mujeres y a hombres, asignando distinto valor según sea el género. Esta división hace que las mujeres asuman los roles de la reproducción social y del trabajo doméstico, en el espacio privado, sin remuneración y sin valoración social. En cambio,

los hombres ocupan el trabajo en los espacios públicos, con alta movilidad y libertad, con remuneración y un alto valor social. Una de las consecuencias que produce la división sexual del trabajo, es la generación y reproducción de condiciones de vida precarias para las mujeres, al no contar o tener acceso limitado para su independencia económica y social.

- (ii) La inclusión de las mujeres en el mundo laboral es desigual (discriminación ocupacional) y se caracteriza por que trabajan más horas, su participación en el sector formal del mercado laboral es menor que la de los hombres y reciben menos ingresos con menos beneficios de protección social que estos. Se sabe que más del 50% de las horas de trabajo no son remuneradas y, por lo tanto, no son registradas en el PIB. Además, una importante proporción del trabajo realizado por mujeres no se traduce en un empleo pleno y en muchos casos hasta sin protección social.
- (iii) Aun cuando las mujeres trabajan en el sector formal de la economía la brecha salarial en relación con los hombres es significativa. Datos recientes (Naciones Unidas, 2017) muestran que, a nivel global, las mujeres ganan de media un 23 por ciento menos que los hombres, independientemente del sector económico, edad y calificación profesional y/o técnica. Esta brecha tiene su origen en múltiples factores los que incluyen la minusvaloración del trabajo de la mujer, sus tareas sin remuneración en el hogar, su menor participación en el mercado laboral, el tipo de puestos que asumen y la discriminación. Así, las mujeres ganan menos en general porque trabajan menos horas remuneradas, porque lo hacen en sectores peor pagados y están menos representadas en los escalafones más altos de las empresas.
- (iv) A pesar que en el mercado laboral formal las horas de trabajo entre hombres y mujeres son iguales, en el ámbito doméstico ellas llevan la mayor carga de horas invertidas. Las labores domésticas y el cuidado de personas dependientes son trabajos que culturalmente son considerados como propios o naturales de las mujeres que, sumado al trabajo remunerado, se conoce como doble jornada laboral. Además, al subvalorar la calidad del empleo al que acceden las mujeres, ya que al predominar esta idea de que hay trabajos propios de las mujeres, estos son peor pagados e inestables.
- (v) En los últimos años, se ha estimulado el debate sobre los aportes y la exclusividad de las tareas reproductivas y domésticas asignadas a las mujeres. Las reflexiones han permitido la construcción del concepto de “economía del cuidado”, para referirse a las actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción de los seres humanos. El concepto de economía de cuidado permite visibilizar los aportes de las mujeres como responsables de la reproducción humana en el bienestar las personas y para el desarrollo de las sociedades.
- (vi) La violencia laboral contra las mujeres trabajadoras - especialmente el acoso laboral y sexual - es otra de las manifestaciones que se registra en el mundo laboral, para acceder a un empleo o para mantenerlo. Muchas mujeres guardan silencio por el temor a ser culpabilizadas y estigmatizadas. Otra forma de violencia es el hostigamiento que enfrentan durante su embarazo para obligarlas a que renuncien a su puesto, así como enfrentar despidos por su estado y el desconocimiento o la invisibilización de problemas de salud reproductiva por efectos de la organización del trabajo.

## 2. Dimensión derechos humanos laborales

Derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los y las trabajadoras<sup>1</sup>. Es la posibilidad de formar un sindicato, de elegir representantes y participar a favor de las demandas que tienes el derecho a plantear como trabajadora. Los derechos humanos laborales no son solamente normas legales, sino garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando dependes de una ocupación asalariada para vivir; ante todo son derechos humanos que nacen de nuestra propia naturaleza de ser hombres o mujeres. Los derechos laborales son considerados:

- (i) Inherentes: son inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- (ii) Integrales: todos los derechos están relacionados entre sí, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados.
- (iii) Irrenunciables: son parte del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a ello, transferirlos o prestarlos, y mucho menos negarlos.
- (iv) Exigibles: durante todo el tiempo en que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse. Nunca es tarde para exigirlos o comenzar a ejercerlos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup> ha clasificado estos derechos de la siguiente forma:

- Empleo estable. Permite la elección libre de trabajo, donde se pueda tener un empleo sin discriminación, recibir la capacitación necesaria y contar con la protección ante el desempleo, los despidos injustificados y recibir los ascensos por antigüedad.
- Salario correspondiente. Se trata de la remuneración equitativa que satisface al trabajador, con la posibilidad de percibir en el futuro una jubilación a través de un sistema de pensiones.
- Condiciones cómodas de trabajo. Estas condiciones comprenden los horarios laborales y el descanso que necesita el empleado para recuperarse después de una jornada de trabajo. También se incorpora el adecuado ambiente laboral, en donde haya seguridad e indemnización en caso de riesgo.
- Seguridad social. Se relaciona con las medidas que protegen al trabajador de las reducciones por causa de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez, desempleo o muerte. Del mismo modo, respalda por medio de la asistencia médica.
- Derecho de equidad de género. Se basa en la igualdad que existe entre el hombre y la mujer, para que tengan acceso al empleo bajo las mismas condiciones de salario, reconocimientos, respeto físico y psicológico y disfrute de un agradable ambiente laboral.

---

<sup>1</sup>. <http://almarosasanchezleyva.blogspot.com/2012/05/derechos-humanos-laborales.html>

<sup>2</sup>. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> / <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

- Derecho de los trabajadores menores. Se trata de la prohibición laboral a menores de 14 años. El estado está obligado a vigilar los horarios laborales de los menores, para que puedan realizar sus estudios.
- Libertad sindical. Los sindicatos trabajan en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, tienen la facultad de organizar los estatutos que defiendan los derechos humanos fundamentales de los empleados dentro de la empresa.
- Contratación colectiva. Es la posibilidad que tienen los trabajadores y las condiciones reales que tenga la empresa, para determinar las condiciones laborales. Los empleados que se encuentren organizados en conjunto con los sindicatos, pueden llegar a negociar sus prestaciones con la empresa bajo los reglamentos de la ley.
- Huelga. Es un acto de defensa legítimo de derechos, que los trabajadores manifiestan ante las empresas para reclamar su adecuada contratación colectiva, lograr la equidad de ganancias y exigir un respeto justo que les permita tener un empleo justo y mejor calidad de vida.
- Justicia laboral. Es la garantía que debe facilitar el Estado a través de medios jurídicos, en caso de que surja una violación a los derechos de los trabajadores. El trabajador tendrá la posibilidad de defenderse con justicia sus derechos ante un tribunal independiente e imparcial, donde el mismo debe buscar la forma de resolver el conflicto de manera justa y gratuita.

La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos. Y entre los instrumentos legales que propician su cumplimiento se encuentra la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Los principios que rigen la CEDAW son los siguientes:

- (i) Principio de igualdad. La igualdad debe ser formal, ante la ley y sustantiva en la vida concreta real, en los hechos y resultados.
- (ii) Principio de no discriminación. Planteando que la desigualdad y la discriminación son resultado de construcciones sociales y de procesos de socialización, y no una condición inherente al ser humano.
- (iii) Principio de responsabilidad del Estado. El Estado es legalmente responsable de velar por los derechos humanos de la población, de lo contrario atenta contra sus obligaciones internacionales y define en el artículo uno la discriminación contra la mujer de la siguiente manera:
- (iv) El principio de no discriminación en el ámbito laboral. Se reafirma que el derecho al trabajo para las mujeres es inalienable. El derecho al trabajo incluye las siguientes condiciones:
  - Libertad en elección de la profesión y empleo.
  - Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el ascenso.
  - Igualdad en la estabilidad en el empleo.
  - Igualdad en la remuneración, prestaciones, condiciones y trato por un trabajo de igual valor,
  - Igualdad en cuanto a la seguridad social, particularmente en lo referente a jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otras incapacidades.

- Igualdad de oportunidades en la formación profesional, incluidos el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- A la protección a la salud y seguridad en el trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
- Establecer instancias operadoras de justicia públicas para asegurar la protección de mujeres contra la discriminación.

Los Estado que han suscrito y ratificado la CEDAW (Nicaragua ya lo hizo) deben tomar iniciativas adecuadas para proteger la maternidad de mujeres trabajadoras:

- Prohibición de despido de la embarazada o en licencia de maternidad.
- Prohibición de supervisar o exigir pruebas o compromiso de no embarazo a la mujer trabajadora.
- Discriminación en despido sobre la base de estado civil.
- Promoción y desarrollo de servicios de atención infantil de los hijos e hijas de las madres trabajadoras.
- Licencia de maternidad con sueldo y prestaciones y seguridad de estabilidad laboral y disfrute ininterrumpido de beneficios.

El punto de partida para la realización del presente diagnóstico, parte desde la perspectiva de género, siendo sus principales referentes los derechos humanos laborales de las mujeres definidos en las leyes nacionales y en los compromisos adquiridos por el Estado de Nicaragua en materia de derecho laboral a favor de las mujeres, así como aquellos otros instrumentos internacionales que velan por la eliminación de todas las posibles formas de discriminación contra las mujeres.

## **Primera parte. Entorno institucional y socioeconómico del país**

## Indicadores macroeconómicos y sociales

El diagnóstico sobre derechos laborales y los resultados obtenidos deben entenderse como parte del entorno que Nicaragua experimenta desde abril del año 2018, momento en que se modificó sustancialmente la dinámica institucional, política y socioeconómica del país. Este acápite muestra un breve análisis de las principales tendencias que influyen en la vida nacional, el mercado laboral y los derechos humanos.

Nicaragua mantuvo un buen ritmo de crecimiento del 4.6% y 4.7% en los años 2016 y 2017, respectivamente. El flujo bruto anual de la inversión extranjera directa (IED) se aproximó a los US\$ 1,350 millones de dólares, la mayor cifra de recursos obtenidos por el país (Banco Central de Nicaragua, Anuarios 2016 y 2015). Por otra parte, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida (EMNV 2014), registró una reducción de la pobreza general desde el 42.5% a 29.6% y una reducción de la pobreza extrema desde el 14.6% a 8.3%. Esta mejora se atribuye a la ejecución de programas sociales del gobierno, al aumento de ingresos laborales (Instituto Nacional de Información de Desarrollo, INIDE, 2016) y al incremento de las remesas familiares. En el área rural y en el mismo periodo, la categoría de pobres generales disminuyó de 63.3% a 50.1%; y en el caso de pobres extremos se redujo de 26.8% a 16.3%.

### 1. Crecimiento económico

Información oficial (Banco Central de Nicaragua, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, otras instituciones) y de fuentes independientes muestran que los principales indicadores macroeconómicos enfrentan un deterioro derivados de la crisis política e institucional del país. El Banco Mundial estima que para el año 2018 el crecimiento económico decreció en -5%; este dato indica que el país ha tenido una pérdida de US\$1,400 millones de dólares en valor agregado y una caída de más de 10 puntos del PIB, al pasar de 4.9 por ciento en 2017 a -5.6 por ciento en 2018. Más de US\$1,200 han sido retirados del sistema financiero nacional – por parte de los ahorrantes – afectando considerablemente su funcionamiento y produciendo una restricción en la asignación de créditos (bancomundial.org).

Para el año 2019, se estimó que la economía nacional se contrajo entre un 5.2% y 8.7%, según pronóstico de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), debido a dos escenarios posibles: en el primero, la construcción continúa su disminución, la industria de manufactura se ajusta gradualmente y el comercio, hoteles, restaurantes y sistema financiero se comportan de forma similar a lo esperado en el último trimestre de 2018 con una caída del 5.2%. El segundo supone una disminución de la manufactura, la construcción continúa su contracción, y la actividad de comercio, hoteles, restaurantes y sistema financiero se reduce aún más, llegando a una caída del 8.7%.

## 2. Inversión extranjera

La inversión extranjera descendió en más de US\$ 350 millones durante el año 2018 en relación al año 2017 cuando alcanzó la cifra de US\$ 772 millones, para una contracción del 53.7% entre un año y otro. Entre enero y marzo de 2019, Nicaragua perdió US\$ 433.6 millones en inversión extranjera, para un desplome del 70% en relación al 2017, producto de los efectos de la crisis en el sector turismo (Banco Central de Nicaragua, Informe 2018). Por otra parte, el Banco Central de Nicaragua indicó que entre enero y marzo del 2019, se captaron US\$ 128.8 en inversión extranjera contra US\$ 419.2 millones que se obtuvieron en el mismo período durante el 2018. Esta contracción en recursos externos afecta directamente la actividad comercial, construcción, turismo y sector agropecuario.

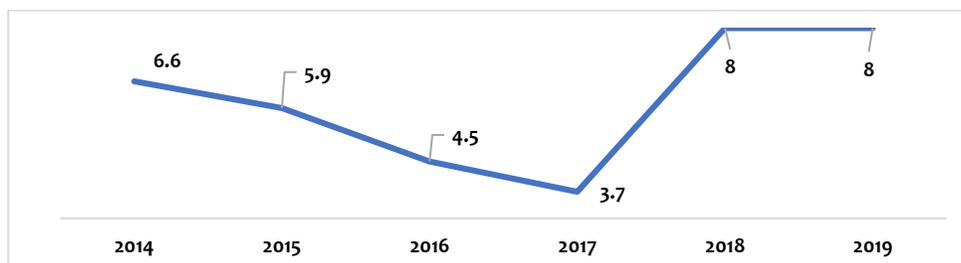
## 3. Exportaciones

Al mes de julio de 2019, las estadísticas sobre el valor de las exportaciones registraba una baja estimada en un 7% (Banco Central de Nicaragua, Informe de Comercio Exterior,) alcanzando un valor de US\$ 883.8 millones comparados con US\$ 950.4 millones obtenidos en el mismo período en el año 2018. En el periodo enero - abril de 2019, las exportaciones de mercancías FOB totalizaron US\$ 928.3 millones, siendo menores en US\$ 54.2 millones al valor exportado en igual período de 2018 (US\$982.5 millones). En lo relacionado al comportamiento sectorial, las exportaciones de productos mineros fueron las que tuvieron un resultado positivo al registrar un crecimiento en el valor exportado de 1.6 por ciento, lo cual no compensó las disminuciones observadas en el valor de exportaciones del resto de los sectores como; pesca (-14.0%), agropecuario (-7.7%) y manufactura (-5.3%).

## 4. Desempleo, pobreza y seguridad social

Se calcula que durante el año 2018 un aproximado de 417,000 mil personas fueron despedidas o suspendidas de sus cargos, de las cuales 290,000 han logrado colocarse en la economía informal y 127,000 se encuentran sin empleo. El terciario ha sido los más afectado: en el comercio se han sido despedidos 172 mil trabajadores; de hoteles y restaurantes han corrido a 65 mil personas; seguidos de los sectores agropecuarios, silvicultura y pesca con 62 mil; en construcción hay 53 mil; de establecimientos financieros son 15 mil. Fuentes independientes muestran que el desempleo se ha incrementado en los años 2018 y 2019 hasta en un 8%, lo que afecta especialmente a las personas con menos recursos.

Gráfico No 1. Comportamiento de la tasa de desempleo en porcentajes 2014 - 2019

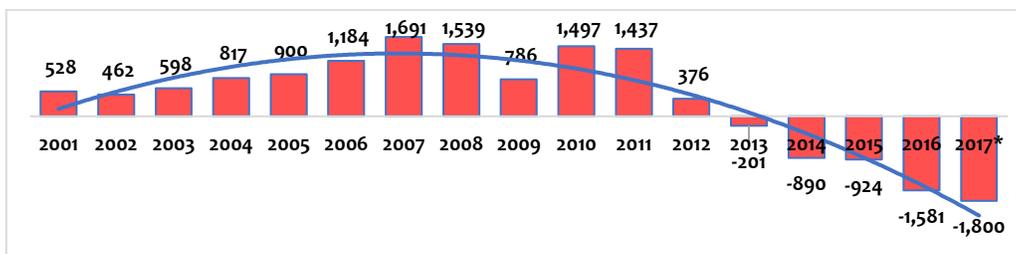


Fuente: El Nuevo Diario edición del 12 de noviembre 2018

La pérdida de empleos en el sector formal afecta el sistema de seguridad social. Para el año 2017 se contabilizaron 913,797 trabajadores inscritos a la seguridad social, lo que se tradujo en una tasa de crecimiento promedio anual de 6.6% (10.8% en relación al 2016), equivalente a 56,977 nuevos afiliados. En el 2018, el INSS registró una reducción

de los afiliados a la seguridad social de 157,923 asegurados para cerrar el 2018 con 755,874 trabajadores inscritos en la seguridad social, para una reducción interanual de 17.3% (FMI/BCN / Adolfo Acevedo). Antes del 2018, el Instituto de Seguridad Social (INSS) ya presentaba dificultades económicas porque en el período 2013 al 2017 se perdieron US\$504 millones de dólares en reserva técnicas, mientras que en el año 2018 el déficit operativo (ingresos totales menos gastos administrativos) ascendió a C\$ 352.6 millones de córdobas, muy superior a los C\$32.5 millones de córdobas acumulados en déficit en el mismo periodo del 2016 (FMI/BCN / Adolfo Acevedo).

Gráfico No 2. Evolución financiera INSS 2001 - 2017



Fuente: FMI/BCN / Adolfo Acevedo

Todos los estudios independientes muestran que con la pérdida de empleos y la reducción de los ingresos de las familias se ha incrementado el índice de pobreza en el país, pasando de un 29.6% en 2014 al 38.9% en el año 2018. Esto indica que el aumento de las personas en condiciones de pobreza podría continuar si la crisis se extiende a todo 2019. La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), que asegura que la cifra seguirá al alza, de mantenerse la represión y el estancamiento económico<sup>3</sup>.

## 5. Derechos humanos y laborales

Uno de los principales efectos de la crisis es el deterioro de los derechos humanos. Desde abril 2018 se han denunciado ejecuciones extrajudiciales o de homicidios arbitrarios por parte del gobierno o sus agentes; desapariciones forzadas perpetradas por fuerzas parapoliciales; tortura; maltrato físico, incluidas violaciones cometidas por funcionarios del gobierno; y detenciones y arrestos arbitrarios. Se conoce de condiciones penitenciarias duras y que ponen en peligro la vida; prisioneros políticos; interferencias arbitrarias e ilícitas en la privacidad; arrestos de periodistas; censura; bloqueo de sitios de internet; delitos de difamación, e interferencia considerable en los derechos de reunión pacífica y la libertad de asociación, incluidos atentados contra la Iglesia católica y sus ministros.

Hasta diciembre del 2019, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) había informado al Gobierno de Nicaragua que la represión a las protestas iniciadas el 18 de abril resultó en la muerte de 328 personas, de las cuales 21 serían policías y 24 niñas, niños y adolescentes; más de 2000 heridas; 777 personas detenidas y enjuiciadas según cifras aportadas por la sociedad civil; el despido de 405 profesionales de la salud y; en la expulsión de, al menos, 189 estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN). Además, hasta septiembre de 2018, únicamente en Costa Rica, se registró un aumento de 1,376% en relación con el número de personas nicaragüenses solicitantes de asilo a nivel global en el año 2017<sup>4</sup>.

<sup>3</sup>. Informe de Coyuntura, julio 2019 / FUNIDES

<sup>4</sup>. Informe Anual 2018 / Capítulo IV. B, Nicaragua / Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

Organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos han instado al Gobierno de Nicaragua a que ponga fin de inmediato a la represión y las represalias contra quienes se muestran en contra de las acciones del Gobierno.

Por otra parte, la principal afectación a los derechos laborales ha sido la pérdida de sus empleos de un aproximado de 470,000 personas, como efecto directo de la crisis política del país. Uno de los sectores de la población más afectados son las mujeres ya que la mayor pérdida de empleos formales (40%) ha sido en el área de hoteles, restaurantes y comercio, en donde la fuerza de trabajo mayoritaria son mujeres. Entre abril y octubre un 31.3% de empresas suspendieron contratos laborales y el 12.5% renegoció convenios con sus empleados (Monitoreo de las Actividades Económicas / COSEP – FUNIDES, octubre 2018).

## 6. Canasta básica

La canasta básica en Nicaragua contempla 53 productos y está diseñada para una familia de cinco personas, dos adultos y tres menores de edad<sup>5</sup>. En esos productos se consideran servicios como la electricidad, agua potable, incluye alimentos, artículos para el hogar y vestuario subió 5% en el mes de septiembre de 2018, por un valor de C\$13,428.36, lo que equivale en dólares US\$421.30 al cambio promedio del mes<sup>6</sup>. En cambio, el precio de esa misma canasta básica en septiembre de 2017 tenía un costo de C\$12,781.50. El Banco Central de Nicaragua<sup>7</sup> justificó ese aumento debido a que la mayor parte de los productos está indexado, es decir que los precios depende del tipo de cambio del dólar. El grupo de usos del hogar aumento en C\$43.76 donde sobre salen los siguientes productos: gas butano, detergente y luz eléctrica, el argumento de ese aumento lo justifica el Banco Central de Nicaragua (BCN) a que esos productos tienen un determinado valor agregado y porque son productos importados.

En el 2019, la población nicaragüense enfrenta serios problemas para adquirir la canasta básica ya que actualmente su costo está valorado en C\$14,159.79 mensuales (aproximadamente USD 425.98, tasa de cambio según el BCN 28/07/2019) de los cuales aproximadamente C\$9,000 son para alimentos. El ingreso mensual promedio de un trabajador de acuerdo con el salario mínimo es de C\$7,000 lo que equivale a unos US\$200 aproximadamente. En febrero de 2019, un trabajador nicaragüense necesitaba en promedio C\$8,500 para comprar granos básicos, carne y bebidas; a octubre del 2019 se requiere un promedio de C\$9,400 para comprar esos mismos productos. Lo anterior obliga a que las familias prioricen los alimentos básicos como arroz, frijoles, azúcar y aceite.

El precio de la canasta básica se incrementa mes a mes como resultado de la reforma que aplicara el gobierno a la Ley de Concertación Tributaria. De marzo a julio del 2019, el precio de la canasta básica se incrementó en C\$ 745 como efecto del comportamiento económico traslativo que provoca el aumento de los precios en los productos de consumo incluso aquello que no fueron grabados directamente con la reforma.

---

5. <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/496445-canasta-basica-incremento-crisis-nicaragua/>

6. <https://www.laprensa.com.ni/tag/canasta-basica>

7. [https://www.bcn.gob.ni/divulgacion\\_prensa/notas/2019/noticia.php?nota=1415](https://www.bcn.gob.ni/divulgacion_prensa/notas/2019/noticia.php?nota=1415)

Tabla 2 Costo agregado de la canasta básica de 53 productos (en Córdobaes corrientes)

Año y mes	Alimentos	Usos del hogar	Vestuario	Total
Diciembre 2016	8,266.3	2,732.5	1,527.8	12,526.5
Diciembre 2017	8,874.0	2,870.2	1,587.8	13,332.0
Diciembre 2018	8,972.6	2,955.6	1,636.5	13,564.7
Julio 2019	9,472.3	2,983.5	1,704.0	14,159.8

Fuente: Banco Central de Nicaragua Informe Anual 2018

## Crisis política y violencia

Nicaragua fue el país que más empeoró su nivel de paz el año pasado, según el Índice de Paz Global 2019 (GPI, en sus siglas en inglés), informe elaborado por el Instituto de Economía y Paz (IEP), ya que bajó 54 puestos respecto al año 2017 y se sitúa en el lugar 120, debido a la crisis sociopolítica que atraviesa el país, que ha causado 328 muertes documentadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). El Gobierno de Nicaragua reconoce la muerte de 199 personas durante este período.

Así mismo, la vulnerabilidad de las mujeres ante la violencia de género ha aumentado desde el estallido de la crisis política en abril de 2018 en Nicaragua. La frecuencia de los feminicidios ha aumentado ya que el promedio mensual de mujeres que han muerto de 4.75 en 2007 y en el 2018, a 5.5 en los primeros ocho meses de 2019 (Datos Católicas por el Derecho a Decidir). Por su parte, el Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes (GIEI) señala el uso de prácticas crueles y degradantes de las autoridades hacia las mujeres detenidas, entre ellas "su desnudo total y el sometimiento a realizar sentadillas bajo la vigilancia y el maltrato verbal de personal policial". El GIEI reportó "violencia sexual, como técnica de interrogatorio y de generación y disuasión para impedir el ejercicio de los derechos a la reunión y expresión".

Otras manifestaciones de violencia contra las mujeres se han incrementado a partir de la crisis del año 2018. Según un estudio de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), la violencia digital se ha incrementado de un 57.6% a un 70% después de la crisis; las cifras se respaldan con los resultados de una encuesta aplicada a mujeres. La encuesta reveló que el 86% de los agresores atacan por Facebook, 33% en Twitter y el 9% en Instagram. Las mujeres revelaron que las principales amenazas fueron contra su integridad, su vida, agresión a familiares, ataque a sus bienes y agresión sexual.

Los asesinatos se han convertido en una de las expresiones más graves de las nuevas formas de violencia e inseguridad en el país, según lo revela un estudio presentado en 2019, el cual indica que un total de 66 personas fueron asesinadas en los últimos diez meses del 2019 especialmente en las zonas rurales del país (*Un espiral de muerte en Nicaragua 2018-2019* / Elvira Cuadra). La escalada de la violencia con los asesinatos se observa no solo en la cantidad de casos y víctimas, sino en un conjunto de patrones que se utilizan en su ejecución tales como mayor organización y planificación, más recursos como el uso de vehículos y el tipo de armas de fuego utilizadas.

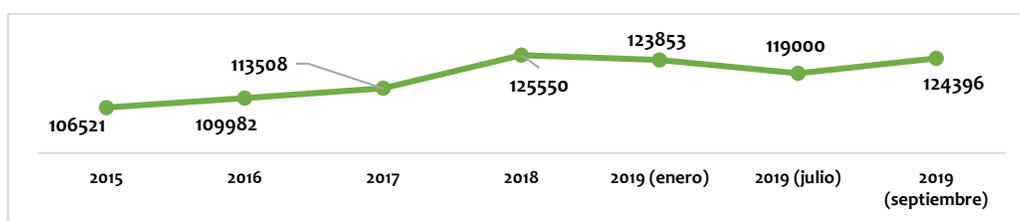
## Las empresas de zona franca

Los datos oficiales de la corporación de Zonas Francas de Nicaragua (CZFN) y del Ministerio del Trabajo (MITRAB) enseñan que para el año 2009 las empresas existentes habían creado cerca de 90 mil empleos directos, cifra que se incrementó a 125,550 empleos a diciembre del año 2018. Según datos del Banco Central de Nicaragua (BCN)

las exportaciones de zona franca alcanzaron US\$ 2,870.3 millones de dólares, superior en 8.8% a lo exportado en 2017. Este desempeño fue impulsado principalmente por las exportaciones de textiles (US\$1,677.8 millones) y tabaco (US\$222.2 millones), las que en conjunto crecieron 10.1% y representaron 66.2% del total exportado bajo ese régimen. A pesar que la industria textil / vestuario mostró un comportamiento positivo durante el 2018 por su aporte en divisas, los volúmenes de exportación se redujeron en 2.1% durante el mismo período<sup>8</sup>.

A partir del año 2019 las empresas de zona franca mostraron una reducción en el empleo: 1,679 trabajadores fueron cesanteados entre enero y febrero del 2019 (Banco Central de Nicaragua); datos obtenidos de otras fuentes demuestran que esa cifra se elevó hasta 4,800 empleados despedidos a julio 2019. Para el mes de septiembre 2019, se había recontratado a la misma cantidad de personas tal y como se muestra en el gráfico siguiente.

Gráfico No 3. Evolución de empleos en empresas de zona franca 2015 - 2019



Fuente: diversos estudios<sup>9</sup> / elaboración propia

Desde el año 2012 a la fecha (noviembre 2019) representantes de las empresas, sindicatos y Ministerio del Trabajo (MITRAB) han firmado cuatro convenios multianuales donde el aumento del salario mínimo ha sido congelado a un porcentaje que varía al pasar los años. El aumento anual hasta el 2016 fue de 8% y a partir de mediados del 2017, el porcentaje de aumento se fijó en 8.25% para el periodo 2018 – 2022. Esto significa que para el año 2018 el salario mínimo se fijó en C\$5,460.87 mientras que, en el año 2019, el salario mínimo que rige es de C\$5,911.39 Córdobas.

El congelamiento del salario tiene un impacto directo en la compra de alimentos, por ser el rubro que más aumenta y les resta a las trabajadoras su capacidad de consumo con el salario que reciben mensualmente. Esto significa que habrá menos alimentos en sus hogares, especialmente de aquellos que forman parte de la dieta (arroz, frijoles, tortillas) así como dificultades para la compra de medicamentos en caso de enfermedades ya sea de la trabajadora, sus hijos u otros familiares. Habría que recordar que en julio 2019, el monto que se gasta en alimentos era de C\$9472, lo que indica que con el salario mínimo que reciben en la zona franca, no se logra cubrir este componente de la canasta básica. Lo anterior influye para que los trabajadores acepten trabajar horas extras que significa un ingreso aproximado de 30% adicional para completar un aproximado de C\$7,000. A pesar de esos sobre esfuerzos, la situación en los hogares de las y los trabajadores no tiene mucha variación.

<sup>8</sup>. Informe Anual 2018 / Banco Central de Nicaragua

<sup>9</sup>. López, Yohany. (10 junio 2016). Ventas de zona franca en Nicaragua en recuperación (<https://www.laprensa.com.ni/2016/06/10/economia/2049407-ventas-de-zona-franca-en-nicaragua-en-recuperacion>) (ii) El Banco Central de Nicaragua, estimó que a diciembre de 2018 se perdieron 1,700 puestos de trabajo. (ii) El Banco Central de Nicaragua, estimó que en febrero de 2019 el número de trabajadores disminuyó en 1,697. (iii) Vicepresidente de la Corporación de Zonas Francas de Nicaragua, pasaron de emplear a 119 mil trabajadores a 124,396 trabajadores (<http://www.cnzf.gob.ni/es/noticias/crece-empleo-en-zonas-francas>)

**Segunda parte. Hallazgos globales sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil - vestuario**

## Resumen de hallazgos globales

Este acápite muestra una síntesis de los principales hallazgos encontrados en el diagnóstico sobre los derechos laborales de las trabajadoras en las empresas de zona franca (sector textil / vestuario). En él se exhibe resultados globales de la situación de los derechos laborales, mostrándolos según temáticas de interés para el estudio.

### 1. Violencia y acoso dentro de las empresas

La situación del país ha incrementado la violencia y el acoso<sup>10</sup> dentro de las empresas, hechos que siempre han ocurrido que ahora se presentan con mayor intensidad y frecuencia según lo mencionan las trabajadoras. Sus principales manifestaciones son las siguientes:

- (i) Las relaciones inter personales entre trabajadores e inspectores muestran niveles de tensión que no contribuyen a un clima laboral adecuado. Un 16.3% de trabajadoras manifiestan que las relaciones entre inspectores extranjeros y los trabajadores son malas y un 29.9% las califica como regular; un 20.5% de trabajadoras menciona que las relaciones entre inspectores nacionales y trabajadores son malas. Un 37.8% de ellas dicen que son regulares.
- (ii) El 25.4% de las trabajadoras asegura que en sus empresas experimentan acoso sexual y un 9.6% menciona que lo han vivido. Los compañeros de trabajo, personal de gerencia e inspectores – en ese orden – son los que ejercen acoso. Hay que señalar que esta información es preocupante por dos razones: la primera, los acosadores están en contacto directo con las trabajadoras y segundo, porque un porcentaje importante de ellos (52.9% inspectores y personal de gerencia) tienen cargos de poder sobre las trabajadoras<sup>11</sup>.
- (iii) El 42.6% de las trabajadoras mencionan que en su empresa hay violencia verbal y un 12.7% dicen que hay violencia física. Un 18.6% de ellas han enfrentado violencia verbal y física dentro de sus empresas.

### 2. Jornada laboral

- (i) Un 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas a la semana por encima de lo establecido en la ley nacional.

---

<sup>10</sup>. En Nicaragua, la legislación laboral en los Arto. 17CT literal p) establece la obligación de velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales, ni objeto de acoso o chantaje sexual. Por su parte, la Ley 779 (Ley integral contra la violencia hacia las mujeres) introduce el delito de femicidio a la legislación penal nicaragüense y se penaliza ampliamente el ejercicio de la violencia física, psicológica, patrimonial, económica, laboral, el delito de sustracción de hijos e hijas y la violencia en el ejercicio de la función pública contra las mujeres. La ley establece las penas a los delitos nuevos introducidos y elevó las penas a los que estaban establecidos de previo.

<sup>11</sup>. De acuerdo al código penal, el artículo 174 es claro al expresar que: "Quien valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para terceros cualquier acto sexual a cambio de promesas, a cambio de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado de prisión de 1 a tres años".

- (ii) El 19.5% de las trabajadoras trabajan más de 9 horas extras a la semana; un 31.8% de trabajadoras que laboran horas extras – de un total del 55.8% - lo hacen de manera exigida y/o solicitadas cordialmente pero de forma obligatoria.
- (iii) La producción de piezas basada en normas / meta es una fuente de violación a derechos fundamentales de las trabajadoras. Un 27.4% de ellas a veces o nunca cumplen las metas mientras que al 22% les devuelven piezas – cada día – por la mala calidad de las mismas; a un 22.6% menciona que les devuelven piezas cada 2 a 3 días.

Las empresas aplican sanciones al 20.5% de las trabajadoras que no cumplen las metas las que las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos), su profesionalización (cambian de puesto), su estima como trabajadoras (la maltratan) y su estabilidad laboral (las despiden). A un 21.5% de las trabajadoras les pagan menos del salario mínimo o le pagan por lo que produce a la semana.

### 3. Salarios y otras prestaciones

- (i) Un 24.1% de trabajadoras mencionan que no pueden reclamar ante la administración de su empresa cuando creen que el salario que reciben no se ajusta a lo que ellas han calculado mientras que un 7.4% dice que, si bien puede reclamar, no lo hace porque de todas maneras no hay cambios en el valor establecido por la empresa.
- (ii) Al 57.3% de las trabajadoras les deducen de su salario o alguna otra prestación (bono, incentivo, viático, otro) cuando solicitan permiso por enfermedad, por asistir al médico por cita previa o por requerir de permiso para llevar a sus hijos al médico. Esto ocurre a pesar que el 95% de las trabajadoras que se ausentan por asistir al médico entregan la constancia que reciben en la empresa médica y que al 97.3% de ellas, su empresa les recibe dicha constancia.

El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que por acudir a una cita médica o acudir a consulta al médico, la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio.

- (iii) El 71.8% de las trabajadoras mencionan que aparte del tiempo que les dan para almorzar, no disponen de otro período para tomar un refrigerio u otro alimento.
- (iv) Un 32.6% de trabajadoras manifiesta que en sus empresas hay horarios establecidos para ir a los servicios higiénicos y no, cuando lo necesitan. Un 37.4% menciona que les permiten usar los servicios entre 1 a 5 minutos máximo y no el tiempo que necesitan según la necesidad. El 19% asegura que las instalaciones sanitarias son malas y el 36.8% dice que nunca disponen de papel higiénico.

### 4. Salud y atención médica

- (i) Un 21.1% de las trabajadoras califican de mala y pésima la atención que reciben en las empresas médicas previsionales ya sean estas clínicas y/u hospitales. Un 39.8% de ellas dijeron que la atención es buena.

## 5. Maternidad

- (i) En los últimos cinco años, a un 4.8% de las trabajadoras no las han contratado en empresas de zona franca por el hecho de estar embarazadas.
- (ii) Un 16.5% de trabajadoras ha estado embarazada durante el tiempo que ha laborado en su empresa; un 3.9% de ellas ha sido reubicada en otro puesto de trabajo cuando regresó del período post natal sin que les dieran ninguna explicación.
- (iii) Un 2.5% de trabajadoras (19 en total) se encontraban embarazadas al momento de la encuesta; la mayoría de ellas (2.3% / 17 en total) han entregado su tarjeta de control prenatal a la administración de su empresa (al expediente personal), requisito clave para recibir los permisos que se necesitan para asistir a todos sus controles. A 11 de ellas, las han cambiado de su puesto de trabajo por estar embarazadas; de las 11 trabajadoras que han cambiado de puesto, a 5 de ellas les han cambiado el salario sin darles ninguna explicación, lo que constituye una violación a lo establecido por la ley.

## 6. Discriminación por razones de género

- (i) Un 23.8% de las trabajadoras menciona que en sus empresas les asignan los mejores empleos a los hombres; un 22.2% dijo que a los hombres se les paga un mejor salario que a las mujeres aun si ambos realizan las mismas actividades en el mismo puesto.

## 7. Higiene y seguridad ocupacional

- (i) El 25.3% de las trabajadoras no reciben equipos ni ropa de protección personal para desarrollar su trabajo y un 17.2% menciona que debe pagar por ellos cuando se los entregan. Ambas situaciones son ilegales según lo establecido en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley No. 618) cuyo artículo 18 establece que son obligaciones del empleador, proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.
- (ii) El 67.6% de las trabajadoras mencionan que la temperatura ambiente de sus áreas de trabajo son calientes; un 28.6% dice que no tolera el nivel de calor. Lo mismo sucede con el resto de ambientes en las empresas ya que un 21% de trabajadoras no toleran el calor que se genera.
- (iii) El ruido es uno de los problemas más sentidos para las trabajadoras ya que un 40.5% menciona que es insoportable en su área de trabajo. El 20.4% de las trabajadoras asegura que la maquina en la que trabaja es ruidosa.
- (iv) El 11.4% de trabajadoras han sufrido accidentes mientras están trabajando en la empresa, porcentaje que se considera significativo ya que significa un total de 103 personas de un total de 902. Así mismo, un 11.9% del total han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan para trabajar (heridas leves, heridas profundas, quemaduras).

## 8. Servicios básicos de las empresas

- (i) El 11% de trabajadoras aseguran que las condiciones higiénicas de sitios donde ingieren alimentos (comedores) son malas y un 28.9% las cataloga como regulares. El 29.4% de encuestadas menciona que en los comedores no hay suficiente sillas ni lavamanos. Un 21.8% no utilizan el comedor y buscan otros sitios – fuera de las instalaciones dentro de la empresa – para comer.

## 9. Organización y formación

- (i) El 14.1% de las trabajadoras dice que no conoce absolutamente nada sobre sus derechos laborales; el 74.3% no conoce el actual código del trabajo.
- (ii) El 29.7% de trabajadoras menciona que en sus empresas no hay sindicatos; es probable que tampoco exista otra expresión organizada a favor de los derechos laborales. El 26.5% asegura que en sus empresas no hay convenios colectivos.
- (iii) Solamente un 5.7% de trabajadoras tiene información correcta sobre el aporte del INSS y la empresa cuando se asigna un subsidio por riesgo profesional; un 7.1% sabe cuánto aporta cada una de las instancias anteriores cuando se brinda subsidio por maternidad.
- (iv) Un 29.7% de trabajadoras no saben si en sus empresas funciona la comisión mixta sobre higiene y seguridad laboral; un 19% no saben si la comisión mixta de su empresa cumple sus funciones.

## 10. Inserción laboral

- (i) El diagnóstico muestra que la inserción laboral de las trabajadoras en las empresas de zona franca inicia en una edad temprana (14 a 19 años) y se incrementa paulatinamente por rango de edad, hasta alcanzar su mayor porcentaje en las edades de 35 a 39 años. Un 62.8% de las trabajadoras tiene entre 20 a 39 años de edad. Ya para las edades de 50 años a más, los porcentajes de trabajadoras en las empresas disminuyen considerablemente (7.4% del total), lo que sugiere que la mayoría se retiran antes de cumplir la edad de jubilación o que acumulan los años y/o semanas de trabajo requerido, esperando la edad de jubilación. Es casi seguro que abandonen el mercado laboral sin haber cumplido los requisitos establecidos por la ley para recibir una pensión.

La principal razón de esta condición radica en los criterios de contratación que las empresas utilizan, los que discriminan a las mujeres de franjas etarias superiores a los 40 años.

Una de las implicaciones de retirarse sin garantías sociales es que en la tercera edad serán personas sin ingresos asegurados y por lo tanto, dependientes de lo que sus familiares puedan proveerles. Actualmente, el régimen de seguridad social indica que, para obtener una pensión completa, un trabajador debe haber cumplido 60 años de edad (lo mismo para hombres y mujeres) con al menos 750 semanas de cotización.

- (ii) El nivel académico mayoritario de las trabajadoras es de secundaria completa (37% del total) levemente superior al que muestra la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud 2011 – 2012 (ENDESA) que es del 37.4% para mujeres del sector urbano. Sin embargo, es inferior al mostrado por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2009 – 2012 que es de 65.7% para las mujeres que participan del mercado laboral. A la vez, el diagnóstico indica que un 45% de las trabajadoras disponen de 6 años promedio de estudios aprobados (primaria completa + secundaria incompleta) similar al promedio nacional de 6.2 años de estudio.
- (iii) El 34.5% de las trabajadoras, por primera vez laboran en empresas de zona franca, en varias de ellas y en períodos de entre 6 meses a 2 años. Las principales razones que tienen las mujeres para trabajar en la zona franca es contar con ingresos propios (autonomía económica) y complementar el ingreso de su familia; un porcentaje importante lo hace porque no encuentra otro sitio en donde trabajar.
- (iv) El 90.2% de las trabajadoras laboran en el área de producción y un 63.1% son operarias de línea; un 17.4% son inspectoras y el resto se desempeña en otros cargos. Se trata de personal clave que tiene a su cargo el proceso productivo directo en las empresas.
- (v) El 72.6% de las trabajadoras laboran en base a metas / normas individuales o de grupo; un 38.9% menciona que se pueden cumplir las metas establecidas mientras que un 18.5% cree que son inalcanzables. A pesar de lo anterior el 70.8% cumple con las normas establecidas por la empresa.

#### 11. Doble jornada y responsabilidad del hogar

- (i) Independientemente de su estado civil y su edad, el 80.3% de las trabajadoras que laboran en las empresas de zona franca son madres. Un 19.8% de ellas tienen 1 hijo y el 60.5% tienen 2 a más hijos.
- (ii) Junto a sus responsabilidades en las empresas asumen toda o parte de la crianza de sus hijos así como labores domésticas de sus hogares. El 38.8% de las trabajadoras ejercen jefatura de su hogar y un 58.6% son madres solteras. Solamente un 34.7% de ellas dispone de una casa propia mientras que un 36.5% viven con sus padres especialmente su mamá (27.5% de las trabajadoras).

Un 43.2% de las trabajadoras son las que llevan a sus hijos al médico cuando se enferman, debiendo solicitar permiso en la empresa para hacerlo, con las consecuencias que esto podría tener en su estabilidad laboral.

- (iii) En su mayoría son las principales proveedoras de los bienes y recursos para sus familias. El 57% de las trabajadoras constituyen la principal fuente de ingresos de sus hogares; un 34.4% de ellas aportan todo su salario para cubrir los gastos de su familia. Además, el 35.5% entrega la mitad de su salario y un 13.5%, aporta un poco más de la mitad del mismo para los gastos de su hogar.

En el 81.3% de los casos hay entre 1 a 5 integrantes de sus familias que dependen directamente de los ingresos que ellas obtienen.

#### 12. Derechos laborales

- (i) La mayoría de las empresas dan cumplimiento a determinados derechos laborales establecidos en las leyes nacionales entre los que se destacan:
- Existencia de contratos de trabajo entre las partes; un 96.9% de las trabajadoras aseguran que han firmado este documento legal.
  - Pago del salario en distintas modalidades: 38.5% de trabajadoras recibe su pago cada semana; 28.7% lo recibe cada catorce días; 30.6% lo recibe cada quince días.
  - Reconocimiento de prestaciones sociales – específicamente vacaciones y aguinaldo – según lo estipula la ley nacional: 66.1% de trabajadoras asegura que cuando trabaja las vacaciones se las pagan mientras que un 26.5%, las descansa. El 82.6% de las trabajadoras menciona que su aguinaldo lo pagan según lo establece la ley; un 4.3% dice que lo pagan sin apearse a la ley.
  - Adscripción al régimen de seguridad social; un 95.7% de las trabajadoras están afiliadas al Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y cotizan mensualmente.
  - El 85.9% de las trabajadoras reciben atención en salud en empresas médicas previsionales (EMP) ya sean clínicas y/u hospitales.
- (ii) Los datos del diagnóstico señalan que la mayoría de las empresas cumplen con un determinado número de compromisos establecidos en la ley de higiene y seguridad ocupacional (Ley 168), entre los que se mencionan:
- Cuentan con programas de higiene y seguridad ocupacional y con comisiones mixtas de higiene y seguridad; un 79.2% de las trabajadoras así lo aseguran.
  - Adecuada señalización de sitios de riesgo dentro de la empresa para evitar accidentes; un 92.4% de trabajadoras así lo confirman.
  - Entrega de ropa y equipos de protección personal a un 73.5% de trabajadoras.
  - Disponen de planes contra incendios y han conformado brigadas de trabajadores para combatirlos; disponen de extinguidores y un 68.2% de las trabajadoras han participado en simulacros contra incendios en sus respectivas empresas.
  - Las salidas para emergencia están adecuadamente señalizadas con rótulos que indican la ruta de evacuación a seguir; así lo asegura el 92.4% de las trabajadoras.
  - El 81.6% de las trabajadoras mencionan que la iluminación en sus áreas de trabajo es buena.
- (iii) Determinados servicios básicos que las empresas prestan a los trabajadores se cumplen con un alto nivel de aceptación:
- Se dispone de áreas para la ingesta de alimentos (comedores); un 68.2% de las trabajadoras las utilizan para almorzar.
  - Hay bebederos de agua cercanos a las áreas de trabajo en las cantidades que el 70.8% de las trabajadoras dicen ser suficientes.
  - La cantidad de servicios higiénicos disponibles cerca de su área de trabajo son suficientes para el 76.5% de las trabajadoras.

## Características socioeconómicas de las trabajadoras

De acuerdo con el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), para el año 2019 la población estimada de Nicaragua era de 6.45 millones de personas, de las cuales el 51% son mujeres y el 49% hombres. El 60% de la población del país tiene entre 0 a 29 años y un 8% dispone de 60 a más años; el 32% restante de la población oscila entre los 30 a los 59 años. El departamento de Managua concentra el mayor porcentaje de la población nacional (24% del total) seguida del departamento de Matagalpa (9% del total) y después por la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN / 8% del total).

### 13. Municipio donde vive

Los tres municipios seleccionados para el presente diagnóstico muestran una dinámica demográfica importante a nivel del departamento de Managua: (i) municipio de Managua con 1,064,715 habitantes (556,291 mujeres y 508,424 hombres); (ii) municipio de Ciudad Sandino, con 106,774 habitantes (55,658 mujeres y 51,116 hombres); (iii) municipio de Tipitapa con 150,153 habitantes (75,253 mujeres y 74,900 hombres) (INIDE, 2007). Esta particularidad se refleja en los datos de la encuesta ya que la mayoría de las trabajadoras encuestadas viven en el municipio de Managua seguido de Tipitapa y Ciudad Sandino y un porcentaje menor, vive en otros municipios (El Crucero, Diriamba, Masaya, Mateare, Nagarote, Nindirí y Tisma).



### 14. Edad y nivel educativo

La mano de obra de Nicaragua es joven y dinámica, ya que el 76% de la población tiene menos de 39 años y la fuerza laboral comprende 3.2 millones de personas. Es una mano de obra con una baja calificación, lo que constituye uno de los problemas más importantes que enfrenta el país. Ambos factores están presentes en las trabajadoras encuestadas ya que el 70.2% de ellas tienen hasta 39 años de edad y solamente un 2% han realizado estudios técnicos, circunstancias que son aprovechadas por el Estado al ofrecer sistemáticamente a las y los jóvenes, en situaciones históricas de pobreza y exclusión, como mano de obra barata y explotable en las maquilas de zona franca. La mayoría de ellas han completado estudios de secundaria y un alto porcentaje no lo hizo; lo mismo sucede con estudios de primaria.

El nivel educativo primaria y universitario son muy inferiores a los encontrados en la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud (ENDESA) 2011 – 2012 equivalente al 21.5% y 16.1% respectivamente, de mujeres que viven en el sector urbano. El nivel secundaria es levemente inferior al de ENDESA 2011 – 2012 equivalente al 37.4% para mujeres del sector urbano. El porcentaje de trabajadoras con ninguna formación es bajo (0.8%) lo que significa que requieren de algún nivel de formación para desempeñar su trabajo.

Gráfico No 2. Edad de trabajadoras

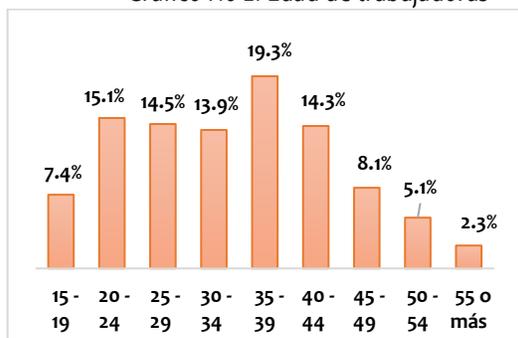
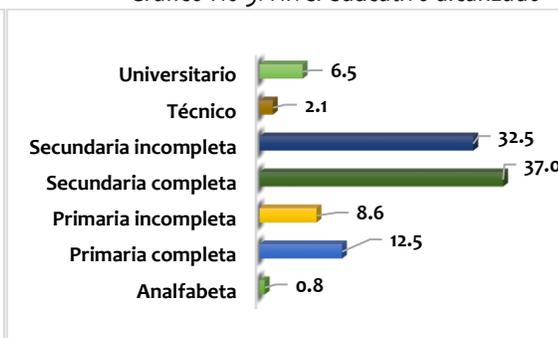


Gráfico No 3. Nivel educativo alcanzado

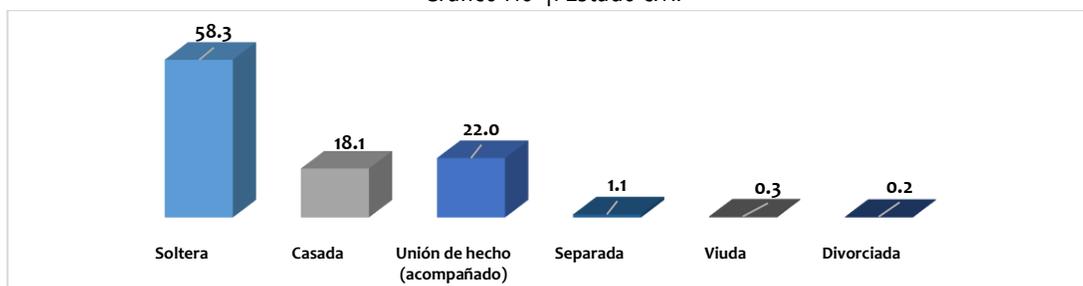


Fuente: Base de datos/encuesta

### 15. Estado civil

Una de las variables sociodemográficas de importancia para saber sobre quién recae la responsabilidad económica de los núcleos familiares, es investigar a todas las personas de 15 años y más de edad y su estado civil. Los datos de la encuesta muestran que la mayoría de trabajadoras se declaran solteras (58.3%) mientras que un porcentaje significativo (38.1%) viven en una relación de pareja, ya sea casadas o en unión de hecho. El porcentaje de solteras es mucho mayor que el promedio nacional que se encontró en la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud 2011 – 2012 (ENDESA) equivalente al 28.9% de la población y a un 30% para los que viven en el área urbana.

Gráfico No 4. Estado civil



Fuente: Base de datos/encuesta

### 16. Jefatura de hogar y vivienda

La jefatura del hogar está mayoritariamente en manos de las trabajadoras encuestadas (38.8%), así como en sus padres (papá – mamá) (35.8%) y en menor medida en sus conyugues (12.2%), lo que sugiere que casi todas las que tienen una relación de pareja asumen este rol a lo interno de la misma. Adicionalmente, la mayoría de trabajadoras se declaran madre soltera, indicando que la jefatura del hogar femenina no debe interpretarse como un avance en términos de equidad de género, y por el contrario, muestra que deben dedicar más tiempo a las actividades domésticas adicional a las de su empleo formal.

Gráfico No 5. Quién es el jefe o jefa del hogar

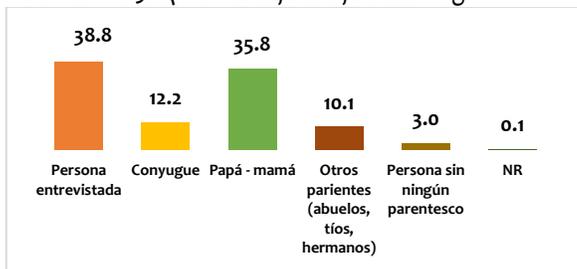
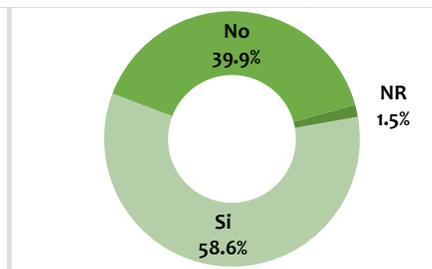


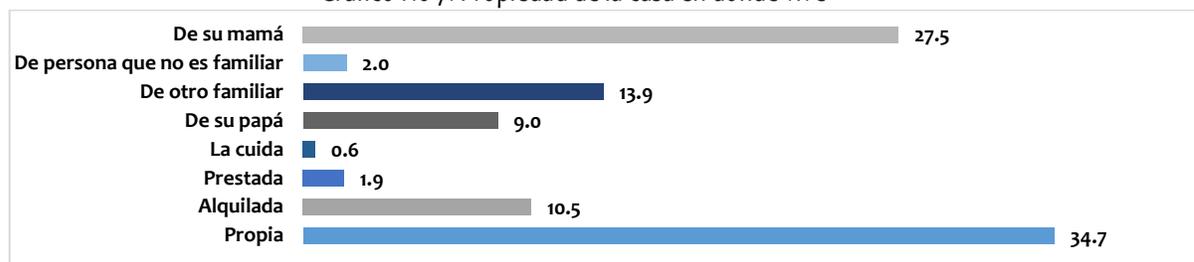
Gráfico No 6. Si es madre soltera



Fuente: Base de datos/encuesta

Los resultados de la encuesta muestran que un porcentaje importante de las trabajadoras (34.7%) cuenta con casa propia mientras que el resto dice que le pertenece a un familiar (mamá, papá, otro familiar). Otro porcentaje de trabajadoras alquila la vivienda en donde vive lo que supone un gasto adicional a los que deben hacer para el mantenimiento de la familia; un 2.5% de las trabajadoras viven en casas prestadas y/o que las cuidan.

Gráfico No 7. Propiedad de la casa en donde vive

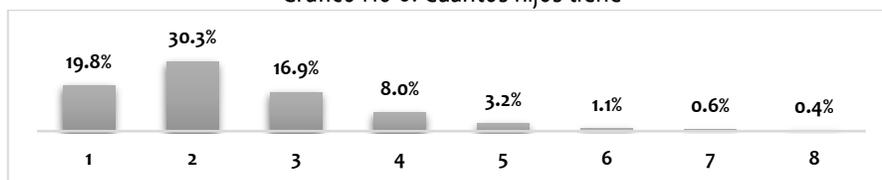


Fuente: Base de datos/encuesta

### 17. Número de hijas/os por obrera

En una escala de mayor a menor porcentaje, la mayoría de las trabajadoras tienen 2 hijos, seguido de las que tienen 1 y de las que tienen 3; un porcentaje significativo (12.3%) cuentan entre 4 a 7 hijos y un 1% tiene entre 7 a 8 hijos. El 50.1% de las trabajadoras se mantienen en el rango nacional de Índice de Fecundidad (número medio de hijos por mujer) el cual fue de 2.2 hijos por mujer del área urbana período 2011 – 2012 (Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud – ENDESA 2011 / 2012).

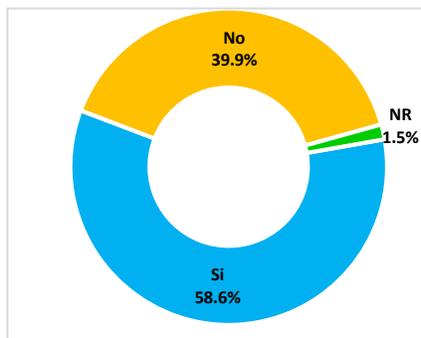
Gráfico No 8. Cuantos hijos tiene



Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto a la condición de Madre Soltera, el 58.6% de las mujeres manifestó que lo es y el 39.9% indicó que no. El dato de madres solteras (59.6%) al compararlo con el del estado civil (58.3%), el valor porcentual es muy similar, esto indicaría que un gran porcentaje de mujeres solteras, casadas y en unión de hecho son madres.

Gráfico 8.1 ¿Es usted madre soltera?



Fuente: Base de datos/encuesta

### 18. Personas que integran en el núcleo familiar

Todo indica que las familias de las trabajadoras están integradas por personas de diversas edades ya que en la mayoría de las casas viven entre 1 a 3 niñas (os), adolescentes y adultas/os (63.3%, 62.1% y 68.2% respectivamente).

Gráfico No 9. Niñas/os de 0 a 16 años que viven en su casa

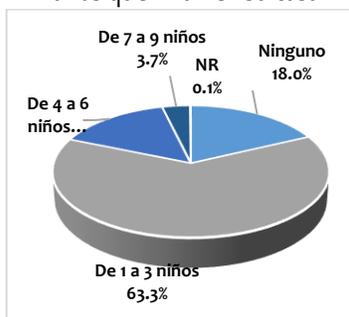


Gráfico No 10. Adolescentes y jóvenes de 17 a 29 años que viven en su casa

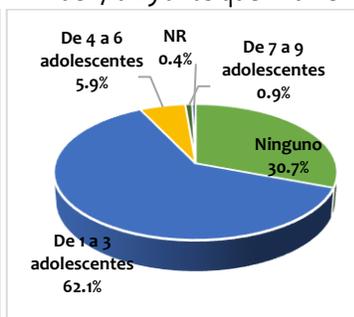
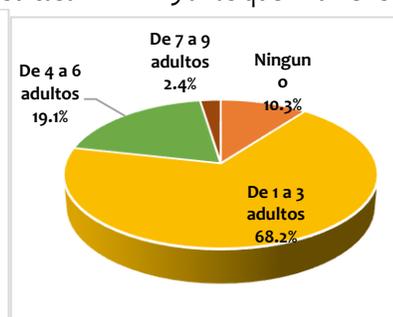


Gráfico No 11. Adultas/os de 30 a 65 años que viven en su casa



Fuente: Base de datos/encuesta

### 19. Ingresos y manutención de las familias

La mayoría de las trabajadoras constituyen la principal fuente de ingresos económicos para la manutención del resto de sus familias, mientras que un porcentaje alto (43%) menciona que los ingresos provienen de otras personas (familiar, conyugue, personas sin parentesco, otro). Al preguntar la cantidad de personas que dependen directamente de sus ingresos, el 81.3% de las trabajadoras dijeron que mantienen 1 a 4 personas miembros de su familia, lo que constituye una carga económica importante. Esto indica que las trabajadoras que no son la principal fuente de ingreso de sus familias, sí lo son para esas personas que dependen de ellas.

Gráfico No 12. Principal fuente de ingresos de la familia

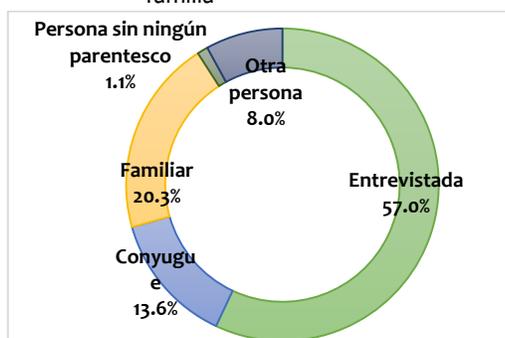


Gráfico No 13. Cantidad de personas que dependen directamente



Fuente: Base de datos/encuesta

Otros miembros de la familia obtienen un ingreso que es adicional al de la trabajadora ya que en la mayoría de las familias (50.8%) hay entre 1 a 3 personas (mayores de 16 años) que realizan actividades económicas por las que les pagan, mientras que en el 1.7% de las familias, miembros menores de 15 años trabajan y reciben retribución en dinero. Lo anterior prueba que los ingresos familiares se obtienen debido al aporte de varios de sus integrantes, menores de 15 y mayores de 16 años, lo que evidencia que estas personas que se dedican tempranamente a actividades productivas, están siendo limitadas en las oportunidades de alcanzar estudios académicos.

Gráfico No 14. Mayores de 16 años que trabajan y obtienen ingreso

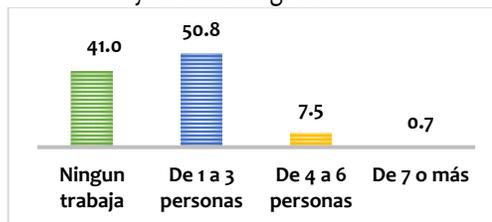
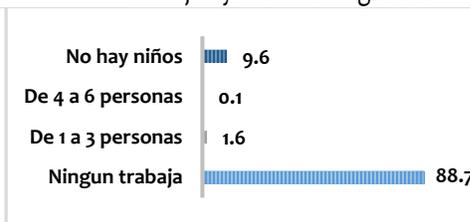


Gráfico No 15. Menores de 15 años que trabajan y obtienen ingresos



Fuente: Base de datos/encuesta

En la mayoría de las casas, el gasto mensual promedio tiene un rango de C\$1 a C\$5,000 (50.5%) mientras que el resto este egreso se calcula entre C\$5,001 a C\$12,000 o más. Dado que el salario mínimo en las empresas de zona franca es de C\$5,923 (2019), se puede inferir que el dinero que sustentan los gastos por encima del rango de C\$5,001 proviene de otros miembros de la familia, a pesar que un 83.4% de las trabajadoras asegura que aportan todo, la mitad y más de la mitad de su salario para costear los egresos. Es un hecho que el 20.1% de hogares con gastos mayores de C\$7,000 mensual, hacen frente a los mismos porque varios de sus miembros obtienen ingresos adicionales.

Gráfico No 16. Gasto mensual promedio en su casa

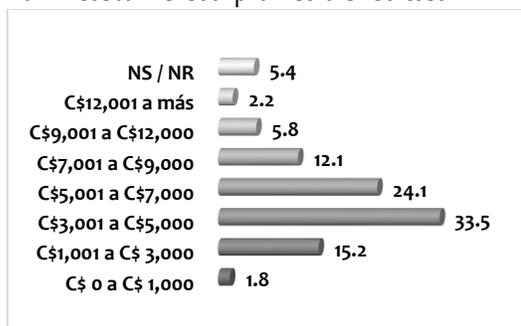


Gráfico No 17. Cuál es su aporte mensual a estos gastos



Fuente: Base de datos/encuesta

## Datos socio – laborales

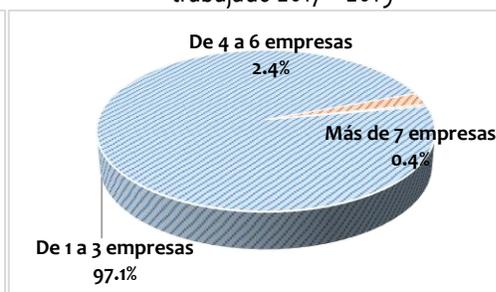
### 20. Tiempo de trabajar en la empresa

La gran mayoría de trabajadoras encuestadas ya ha trabajado en otras empresas de zona franca, antes de estar en la que se encontraba al momento de la encuesta, y entre el 2017 y 2019 lo ha hecho en 1 a 3 empresas. Un porcentaje importante de ellas, es por primera vez que laboran en el sector textil – vestuario lo que demuestra la dinámica de ingresos y salidas de trabajadoras en estas empresas. El haber laborado en más de 2 empresas indica dos posibles situaciones: (i) la búsqueda constante de mejores opciones salariales y laborales por parte de las trabajadoras; (ii) la volatilidad del empleo en las empresas obligando a las trabajadoras a buscar seguridad laboral en aquellas que mostraron estabilidad durante el año 2018.

Gráfico No 18. Si ha trabajado antes en la zona franca



Gráfico No 19. Cantidad de empresas en las que ha trabajado 2017 – 2019



Fuente: Base de datos/encuesta

El 34% de las trabajadoras tienen entre 4 hasta más de 6 años de laborar en las empresas de zona franca, otro porcentaje tiene menos de medio año y la mayoría (38.2%) han laborado entre 1 a 3 años. Las principales razones que tienen las mujeres para trabajar en la zona franca es contar con ingresos propios (autonomía económica) y complementar el ingreso de su familia; un porcentaje importante lo hace porque no encuentra otro sitio en donde trabajar. Es muy probable que debido a la crisis que enfrenta el país, las mujeres no piensen buscar empleo en otro sector de la economía.

Gráfico No 20. Años de trabajar en esta empresa

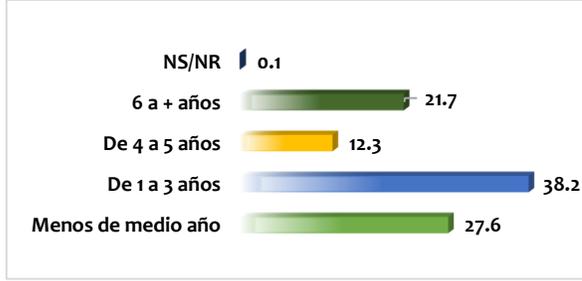
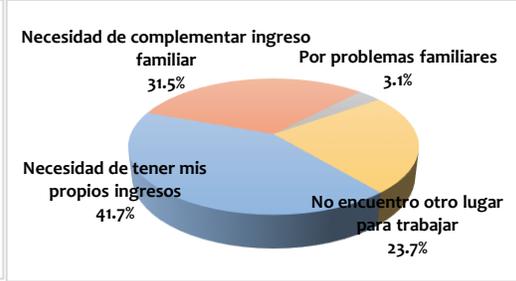


Gráfico No 21. Razones por las que trabaja en la ZF



Fuente: Base de datos/encuesta

21. Suscripción y conocimiento del contenido del contrato de trabajo

El Código del Trabajo de Nicaragua estipula en el artículo 19 que contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. Además, la ley estipula que “el contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador”.

Todo indica que las empresas cumplen con este requisito ya que la mayoría de las trabajadoras firmaron un contrato (96.9%) y un porcentaje reducido dice que no lo hizo. Un porcentaje importante de trabajadoras menciona que guarda copia del contrato (75.7%), y en un porcentaje menor (63.6%), dijeron que conocen su contenido.

El hecho que un 36.2% de trabajadoras no conozca el contenido de su contrato laboral, podría tener una explicación en (1) la circulación constante de una empresa a otra realizada por muchas obreras, (2) la no comprensión de los términos del contrato y (3) la distancia entre las condiciones del contrato y la realidad que viven día a día las obreras, es decir, no se lee por desencanto ante las condiciones opresivas del sistema maquilero.

Gráfico No 22. Si firmó contrato

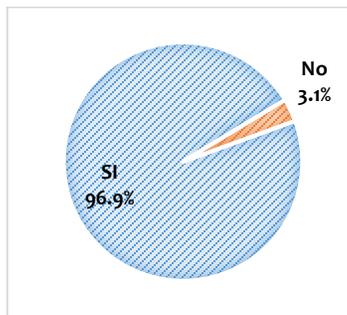


Gráfico No 23. Si guarda copia del contrato

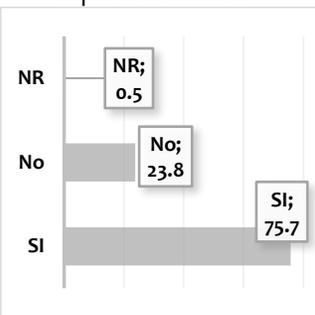
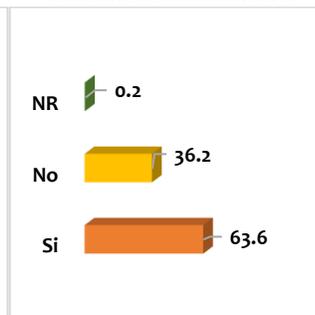


Gráfico No 24. Si conoce contenidos del contrato



Fuente: Base de datos/encuesta

## Producción, salario y otras prestaciones

### 22. Área, puesto y tareas del cargo actual

Un alto porcentaje de las mujeres (90.2%) trabajan en el área de producción en cargos de operarias (63.1%), inspectoras (17.4%), empacadoras entre otros. Se trata de mujeres que tienen bajo su responsabilidad la elaboración y supervisión de las piezas de ropa que se exportan y se puede considerar que es una mano de obra con experiencia en este tipo de actividades, situación que evidencia la dramática realidad de explotación laboral al recibir pagas salariales irrisorias frente a personas que elaboran prendas con calidad exportable para marcas reconocidas.

Gráfico No 25. Área en la que trabaja actualmente

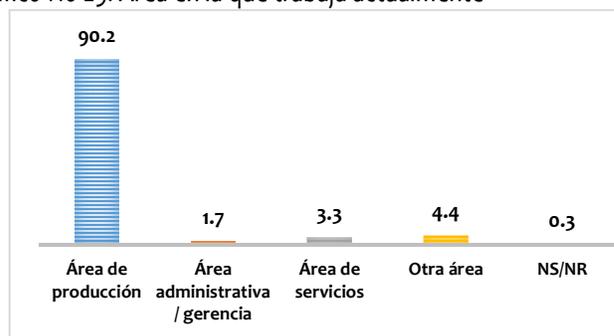
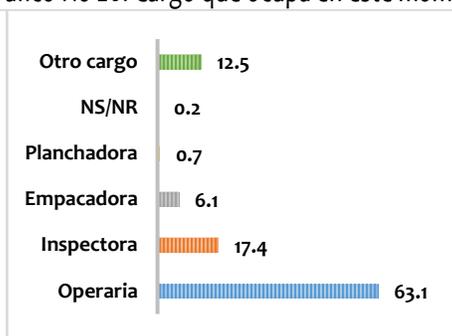


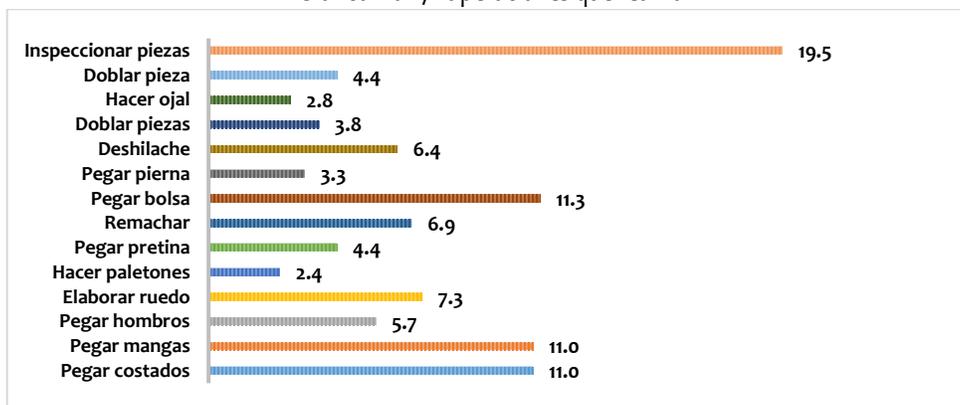
Gráfico No 26. Cargo que ocupa en este momento



Fuente: Base de datos/encuesta

Las operaciones que desarrollan las trabajadoras son diversas tales como pegar costados, pegar mangas, pegar hombros, elaborar ruedo, hacer paletones, pegar pretina, remachar, pegar bolsa, pegar pierna, deshilache, doblar piezas, hacer ojal, doblar pieza, inspeccionar piezas entre otras. La principal característica de estas operaciones es que son repetitivas, y sumadas a las altas metas de producción, generan el desgaste físico, lo que con el tiempo produce graves enfermedades, síntomas y trastornos osteo-musculares, tal como fue evidenciado en el estudio *Prevalencia de los trastornos musculo-esqueléticos en población trabajadora de la maquila* (2008) elaborado por el MEC. Además, se sabe que las trabajadoras aprenden diversas operaciones para responder a los requerimientos de las empresas, especialmente cuando hay mayor demanda de piezas por parte de los compradores externos. El hecho de conocer diversas operaciones y disponer de experiencia en varias de ellas, no significa un mejor salario o incentivos para las trabajadoras, porque al ingresar a una nueva empresa no reciben ningún reconocimiento monetario por la experiencia que acumulan, lo que evidencia la explotación laboral a través de pagas salariales precarias.

Gráfico No 27. Operaciones que realiza



Fuente: Base de datos/encuesta

### 23. Entrenamientos y capacitaciones recibidas

Al preguntar si las trabajadoras han sido capacitadas para ejercer el puesto o cargo que actualmente ocupa, la mayoría dijo que sí (55.5%) y un 44% dice que no, lo que significa un incumplimiento a lo establecido en el Código del Trabajo (Ley No. 185), artículo 105 el cual establece que “ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que: a) haya sido instruido del peligro que corre; b) haya sido instruido de las precauciones que debe tomar; c) haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo; d) se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas”. La frecuencia de la capacitación – para quienes la reciben – es sobre todo semanal (20.8%) y mensual (12.2%).

Gráfico No 28. Si ha recibido entrenamiento para su cargo

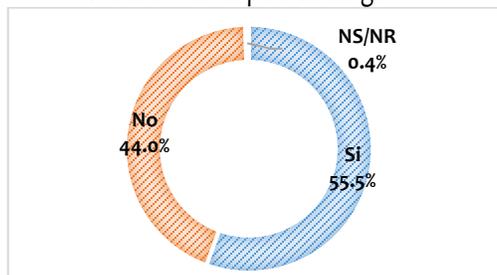
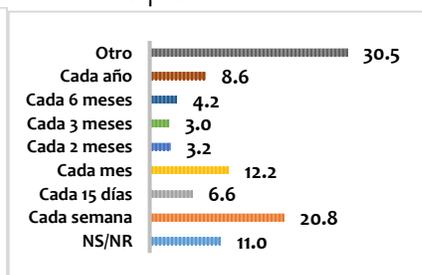


Gráfico No 29. Cuanto tiempo ha sido capacitado

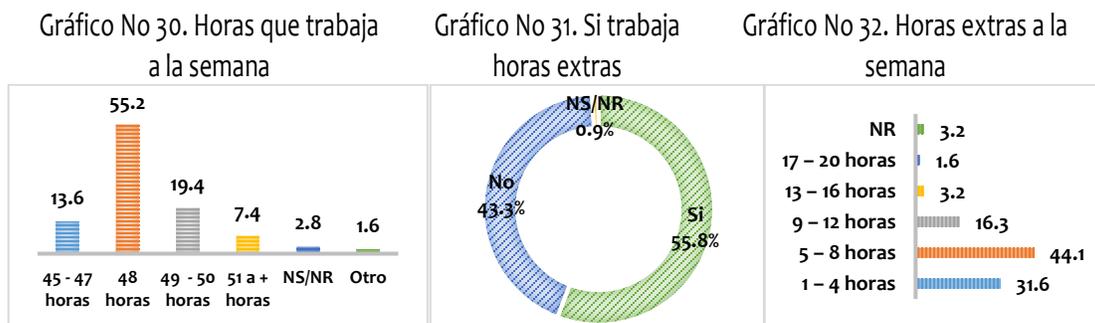


Fuente: Base de datos/encuesta

### 24. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

La mayoría de las mujeres (55.2%) trabajan 48 horas semanales tal y como lo estipula el Código del Trabajo cuyo artículo en su artículo 51 “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”. Un 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas lo que entre en contradicción con lo establecido en el Código del Trabajo y que requiere de un mayor análisis

sobre las razones que provocan esto. Un poco más de la mitad de las obreras (55.8%) trabajan horas extras<sup>12</sup> y el resto no lo hace; entre las que laboran horas extras, el 75.7% ocupa entre 1 a 8 horas a la semana mientras que un 19.5% laboran de 9 a 16 horas. Esto muestra una de las formas que las empresas de zona franca utilizan para incrementar la producción a costa del derecho de las trabajadoras, incumpliendo lo establecido en el artículo 59 del Código del Trabajo (“el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente”).



Fuente: Base de datos/encuesta

La información muestra que la mayoría de las trabajadoras realizan horas extras de manera voluntaria (65%), y un porcentaje significativo (31.8%) aseguran que son exigidas y/o solicitadas cordialmente, pero obligatorias. Casi la mitad de las trabajadoras (49.5%) reciben un pago doble por las horas extras mientras que otro porcentaje similar (45.5%) menciona que el pago es sencillo. En ambos casos, las empresas están incumpliendo lo establecido por la ley, que manda a que las horas extras sean voluntarias (con excepción de casos de fuerza mayor o interés social) y que su pago sea cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal.



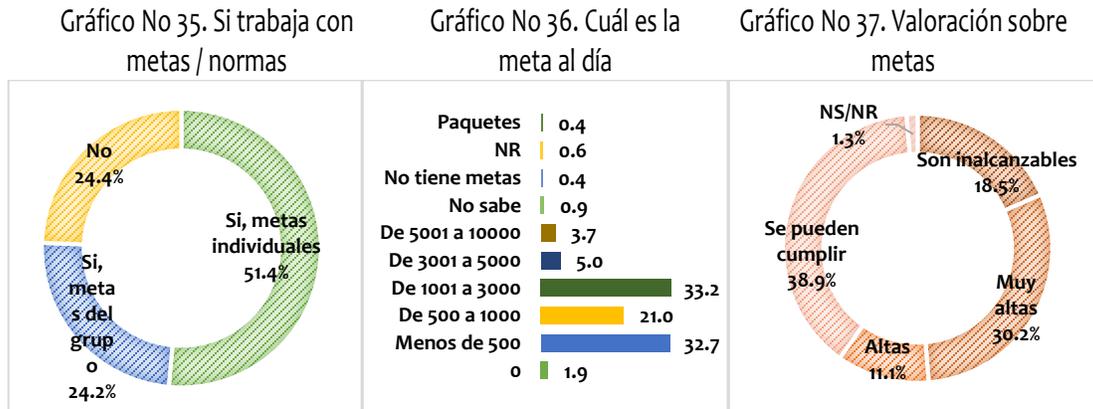
Fuente: Base de datos/encuesta

## 25. Normas/metras de producción

El trabajo basado en normas/metras siempre ha sido un tema de conflicto entre patrones y trabajadores. Los primeros exigen mayores rendimientos y aparentemente nunca están satisfechos con el proceder del segundo; este por su lado trabaja en función de cumplir con la norma/meta lográndolo en la mayoría de los casos, ya que, de no hacerlo, pone en peligro su empleo. La mayoría de las trabajadoras (75.6%) mencionan que trabajan con

<sup>12</sup>. El Código del trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 57 que “el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador. Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes”.

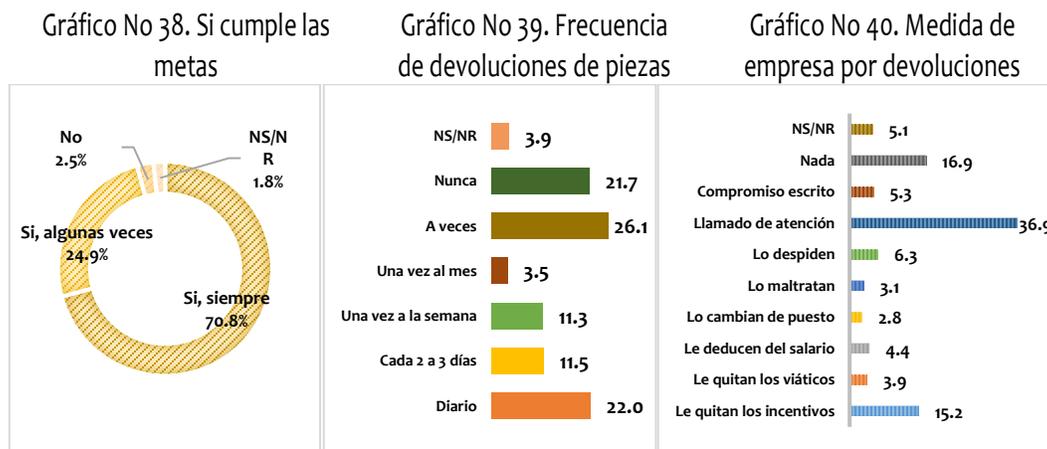
metas / normas ya sea individuales o por grupos cuya cantidad oscila 500 a 3,000 unidades al día, las que solamente un porcentaje pequeño de trabajadoras (38.9%) dice que se puede cumplir mientras que el resto cree que son altas (11.1%), muy altas (30.2%) e inalcanzables (18.5%).



Fuente: Base de datos/encuesta

Un alto porcentaje de las trabajadoras cumple con las normas / metas que se establecen en un porcentaje muy por encima de las que mencionaron que se pueden cumplir (70.8% Vs 38.9% respectivamente), lo que indica el esfuerzo que realizan para mantener el ritmo laboral que las empresas demandan. Adicional a las metas, las empresas requieren que las piezas que se elaboran tengan la calidad para exportar, por lo que rechazan aquellas que no reúnen este criterio. Al preguntar la frecuencia con que les regresan piezas (porque no reúnen la calidad) un 22% dijo que todos los días y otro 22.6% mencionó que cada 2 a 3 días o al menos una vez a la semana. La mayoría dijo que a veces (26.1%) y/o nunca (21.7%), lo que indica que cuentan con las habilidades suficientes para superar los criterios de calidad que exigen.

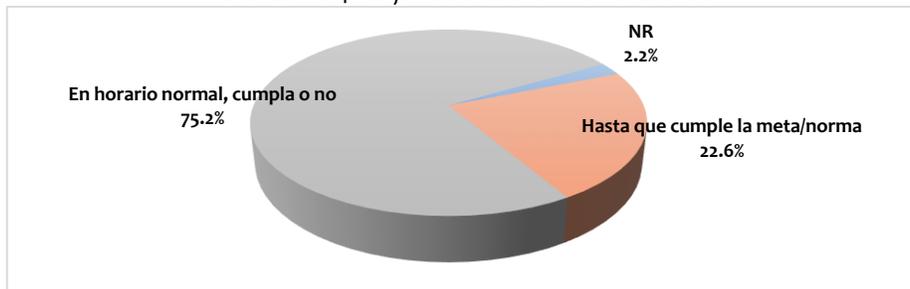
Todo indica que las sanciones que las empresas aplican por la frecuencia de las devoluciones es un llamado de atención (36.9%), el cual forma parte de su expediente. Para otras (20.5%) las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos), su profesionalización (cambian de puesto), su estima como trabajadoras (la maltratan) y su estabilidad laboral (las despiden).



Fuente: Base de datos/encuesta

Para la mayoría de las trabajadoras (75.2%) la jornada laboral finaliza independientemente si se cumplen o las metas del día, mientras que un porcentaje significativo concluyen hasta que la norma establecida se logra (22.6%), haciendo un esfuerzo importante por no incumplir con las metas que les asignan, lo que significa trabajar más del tiempo estipulado en la jornada laboral.

Gráfico No 41. Si jornada laboral finaliza cuando



Fuente: Base de datos/encuesta

## 26. Salarios y modalidades de pago

El pago del salario mínimo es la práctica común que tienen las empresas aún sin que las trabajadoras cumplan las metas establecidas (62.8%) mientras que a otro porcentaje (11.7%) le pagan en base a la producción de piezas que elaboran; a un grupo significativo (9.8%) les pagan menos del salario mínimo. En ambos casos (pago por producción y menos del salario mínimo) constituyen una violación a lo establecido por la ley, la cual establece que *el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal* (Art. 82 Código del Trabajo). Por otra parte, cuando la producción se realiza con calidad, el 50.3% de las trabajadoras mencionan que las empresas les entregan diversos estímulos materiales (rifas, premios, almuerzos, bono, canasta básica, transporte) y de tipo personal (felicitaciones). Un 39.4% de las trabajadoras refieren que no reciben estímulo alguno por el cumplimiento de la calidad requerida.

Gráfico No 42. Como recibe salario si no cumple metas

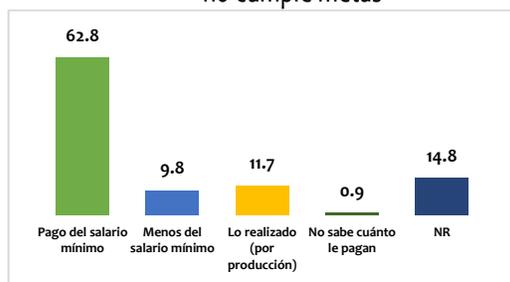
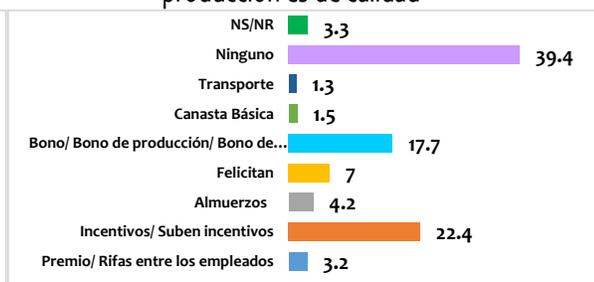


Gráfico No 43. Estímulos que recibe si producción es de calidad



Fuente: Base de datos/encuesta

Las empresas de zona franca cuentan con diversas modalidades para el pago del salario a los trabajadores, predominando la entrega semanal seguida del pago quincenal y catorcenal. Cada modalidad responde a criterios establecidos por cada empresa y cuentan con el aval del Ministerio del Trabajo. Se preguntó a las trabajadoras si ellas pueden reclamar ante la administración de empresa, en caso que crean que el monto que reciben de salario no se ajusta a lo que ellas han calculado (horas extras, incentivos, otros), y un 65.9% mencionó que sí, 24.1% dijo

que no pueden y un 7.4% dice que podrían hacerlo aun sabiendo que no atenderán sus reclamos. En los dos últimos casos, se coarta el derecho de reclamo que las trabajadoras tienen sobre un aspecto que consideran necesario; indica que algunas de ellas prefieren no reclamar, probablemente para evitarse problemas con la administración de las empresas.

Gráfico No 44. Frecuencia pago de salario

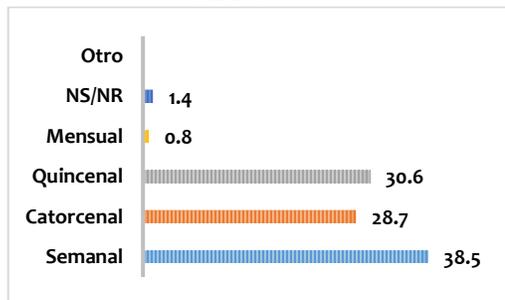
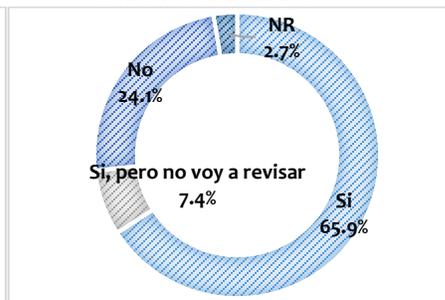


Gráfico No 45. Si puede reclamar si no está conforme con salario

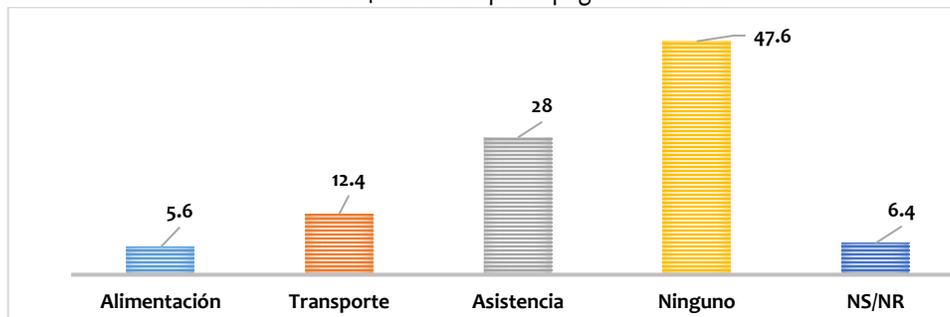


Fuente: Base de datos/encuesta

## 27. Incentivos por cumplimiento de la producción

Se preguntó si en las empresas que laboran les brindan algún tipo de incentivo, y la mayoría de las trabajadoras respondió que no (47.6%), mientras que otro porcentaje importante dijo que sí (46%) entre los que se mencionan asistencia, transporte y alimentación.

Gráfico No 46. Si en empresa pagan incentivos



Fuente: Base de datos/encuesta

## 28. Vacaciones pagadas/descansadas

Al preguntar sobre las vacaciones<sup>13</sup> en la empresa, las trabajadoras respondieron que las trabajan (66.1%) y otra parte las descansa (26.5%). Esta información muestra como las obreras renuncian a sus días de descanso para obtener un poco más de ingresos, lo cual es legal y legítimo, aunque va en detrimento de

<sup>13</sup>. El **Código del Trabajo** de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 76.-“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador”. Por otra parte, el artículo 169 estipula que las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés”.

sus necesidades de descanso y esparcimiento como personas. Por otra parte, el aguinaldo es entregado a las trabajadoras de acuerdo a la ley (82.6%); un 12.7% de trabajadoras reciben su aguinaldo desconociendo si es como la ley lo establece.

Gráfico No 47. Cumplimiento de vacaciones

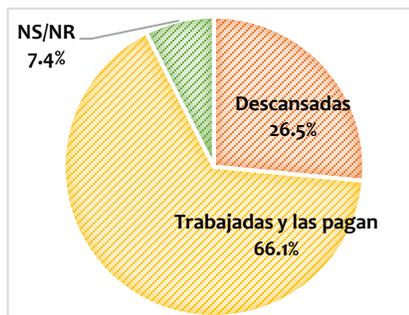
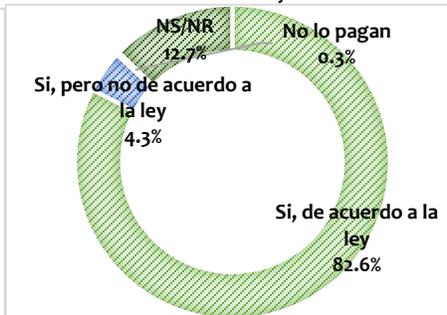


Gráfico No 48. Pago de aguinaldo de acuerdo a ley



Fuente: Base de datos/encuesta

## Conocimiento sobre derechos laborales

### 29. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo

Al consultar el nivel de conocimiento disponen las trabajadoras de sus derechos, una buena parte (61.2%) mencionó que los conocen poco y otra, dijo que los conoce bastante (24.15); un grupo dijo desconocerlos (14.1%). La mayor parte de las trabajadoras (74.3%) dijeron no conocer actual Código del trabajo y un porcentaje mayor (90.6%) mencionó que no lo ha adquirido (comprado).

Gráfico No 49. Si conoce sus derechos laborales

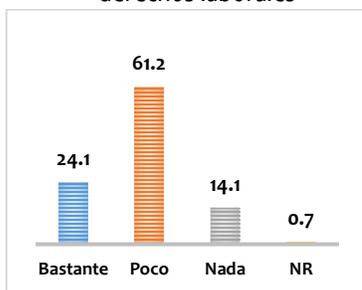


Gráfico No 50. Si conoce el actual código del trabajo

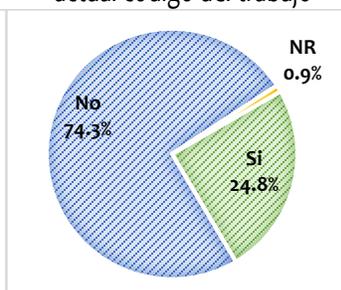
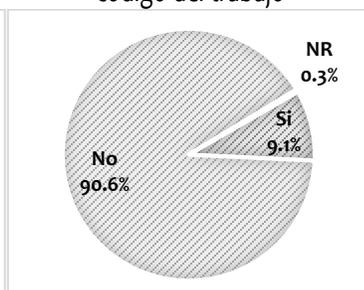


Gráfico No 51. Si ha comprado el código del trabajo



Fuente: Base de datos/encuesta

### 30. Existencia de sindicatos y convenios colectivos

Entre los derechos laborales reconocidos está el derecho a la organización de los trabajadores, así como el establecimiento de convenios colectivos. La mayoría de las trabajadoras (65.2%) dijeron que en sus empresas hay sindicatos y desconocen su funcionamiento, mientras que otras mencionaron que no hay este tipo de

organización (29.7%). Algo similar se observa en relación al convenio colectivo<sup>14</sup> ya que un grupo (24.6%) dijo que hay y lo conoce, un 15.5% sabe que hay pero no lo conoce mientras que un 26.5% mencionó que no hay. El 30.9% de las trabajadoras no saben si hay convenio colectivo en su empresa.

Gráfico No 52. Si hay sindicato en su empresa

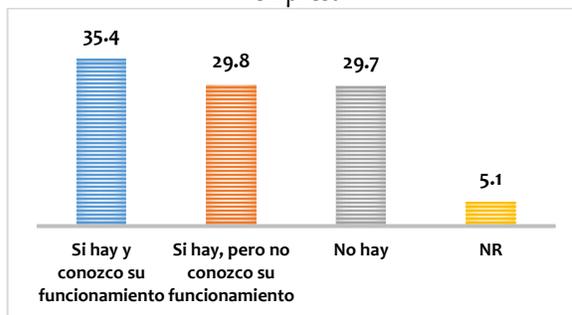
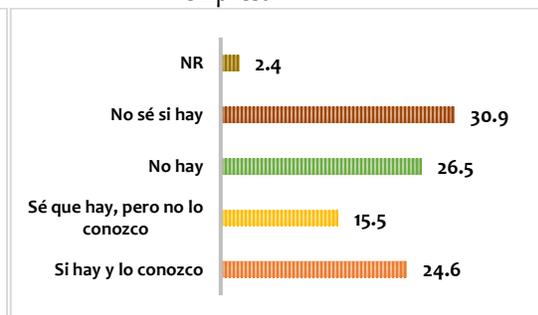


Gráfico No 53. Si hay convenio colectivo en su empresa

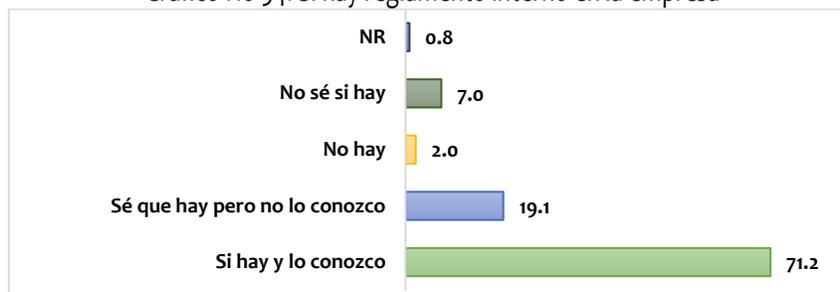


Fuente: Base de datos/encuesta

### 31. Existencia de reglamento interno

El reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. Es una herramienta clave para mantener las relaciones internas entre las partes. Al preguntar si hay o no reglamento interno en sus empresas, el 90.3% dijo que sí lo que indica que lo conocen o han escuchado sobre el mismo. Un 2% dijo que no hay y un 7% menciona que no sabe si hay reglamento interno.

Gráfico No 54. Si hay reglamento interno en la empresa



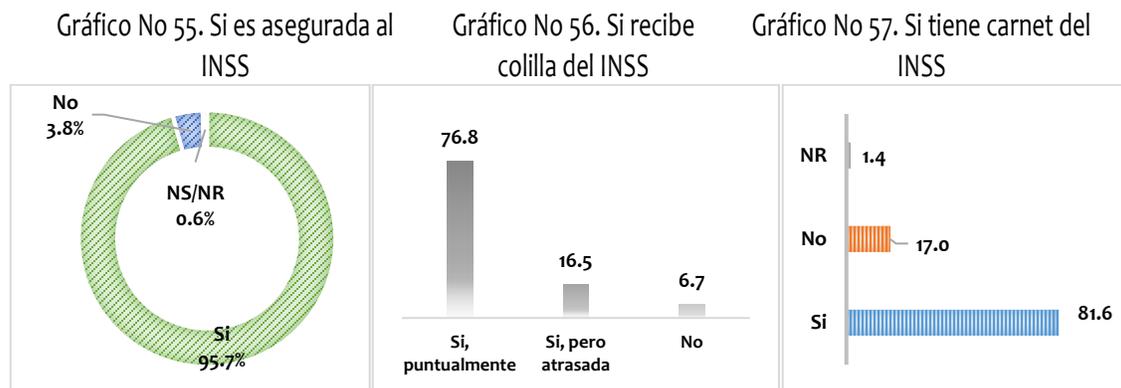
Fuente: Base de datos/encuesta

## Seguridad social

Un alto porcentaje de las trabajadoras dicen que están aseguradas en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) (95.7%), reciben su comprobante de asegurada (93.3%) y disponen de su carnet (81.6%) que hace constar que son aseguradas. Un porcentaje dice que no son aseguradas (3.8%), que no reciben su colilla (6.7%) y

<sup>14</sup>. El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 235 establece que "Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

no cuentan con su carnet (17%). Hay que recalcar que las trabajadoras aseguradas tienen derecho a atención médica, pensión (al cumplir lo establecido por la ley) así como posible obtener otras prestaciones tales como prótesis y ortesis, sillas de ruedas, calzado ortopédico, muletas, anteojos, bastones, audífonos, prótesis ocular, andariveles, servicio o subsidio de funeral, entre otros<sup>15</sup>. Por lo general, no todas las trabajadoras conocen la posibilidad de acceder a estos beneficios por lo que es importante darlos a conocer, ya que contribuyen a solventar determinadas situaciones con estas se presentan.

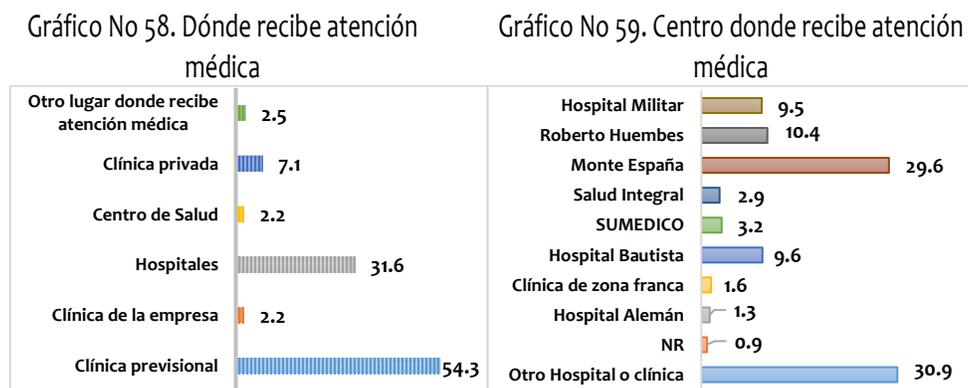


Fuente: Base de datos/encuesta

## Atención en salud

### 32. Dónde recibe atención médica

La atención médica que reciben las trabajadoras está dividida entre clínicas previsionales<sup>16</sup> y hospitales que prestan servicios a personas aseguradas bajo la modalidad previsional. Una parte importante se atiende en las clínicas (54.3%) y otra (31.6%) en los hospitales; un 7.1% asisten a clínicas privadas, cuyos servicios no tienen cobertura del INSS, indicando que no están satisfechas con la atención que se brinda en las empresas previsionales ya sean clínicas y/o hospitales.



Fuente: Base de datos/encuesta

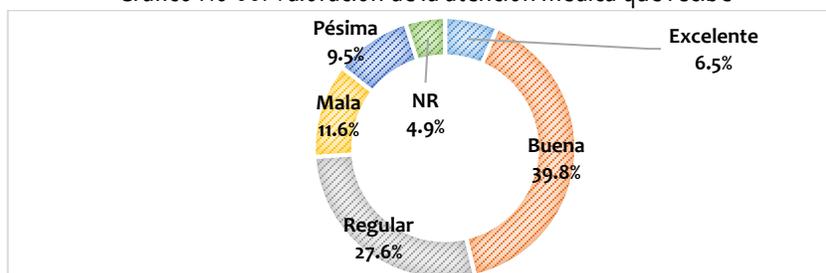
<sup>15</sup>. <https://www.delepesoasuspesos.com/ahorro-e-inversion/1088-beneficios-del-inss>

<sup>16</sup>. Las Empresas Médicas Previsionales son entidades privadas facultadas para actuar en forma paralela al sistema público de salud en el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud los asegurados del INSS. Los asegurados elijen su la empresa médica que más le convenga. No obstante, se mantiene la imposición para que los trabajadores enteren su cotización obligatoria en el INSS.

### 33. Satisfacción de los servicios de salud previsional

El nivel de satisfacción por los servicios de salud que se reciben es importante ya que, el 39.8% de las trabajadoras, dicen que es bueno mientras que otro porcentaje (27.6%) dice que es regular; un 21.1% califica estos servicios de malos y pésimos. Habría que recordar que las empresas previsionales no cuentan con médicos especialistas en el trabajo por lo que la mayoría de las enfermedades que se atienden no se relaciona con los trastornos esqueléticos musculares que las trabajadoras padecen por el tipo de actividades que realizan todos los días.

Gráfico No 60. Valoración de la atención médica que recibe



Fuente: Base de datos/encuesta

### 34. Subsidios

Un importante porcentaje de trabajadoras (79.3%) no han recibido ningún subsidio a lo largo de todo el tiempo que tienen de laborar y quienes lo han recibido, ha sido por enfermedad común (10.4%). Otras trabajadoras han recibido subsidio por enfermedad laboral (2.2%), accidente de trabajo (2.2%), pre y postnatal (3.3%). La casi totalidad de las trabajadoras desconocen cuanto paga el INSS y cuanto la empresa, cuando se recibe de subsidio por riesgo profesional, ya que solamente un 5.7% de ellas respondió lo que establece la ley, la cual estipula que, si el empleado es del sector privado, entonces el INSS paga el 60% del subsidio y el otro 40% el empleador.

Gráfico No 61. Razones por las que ha recibido subsidio

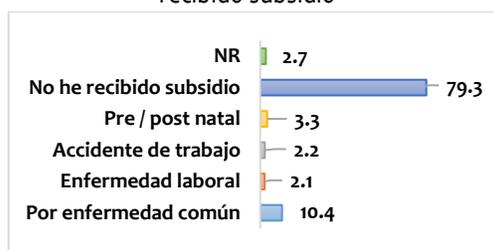
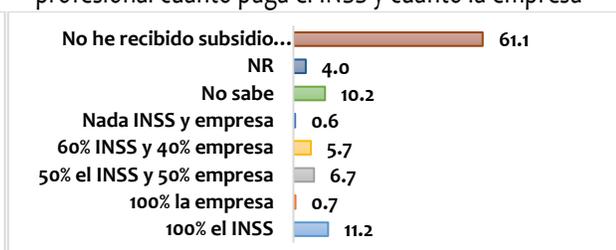


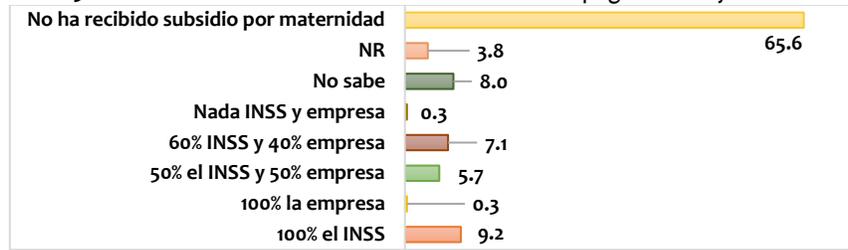
Gráfico No 62. Cuando recibe subsidio por riesgo profesional cuanto paga el INSS y cuanto la empresa



Fuente: Base de datos/encuesta

El mismo desconocimiento se observa en las trabajadoras que han recibido subsidio por maternidad (30.6% del total) ya que solamente el 7.1% dijo que el INSS asume el 60% del costo y la empresa el 40%, como lo estipula la ley.

Gráfico No 63. Cuando recibe subsidio de maternidad cuanto paga el INSS y cuanto la empresa

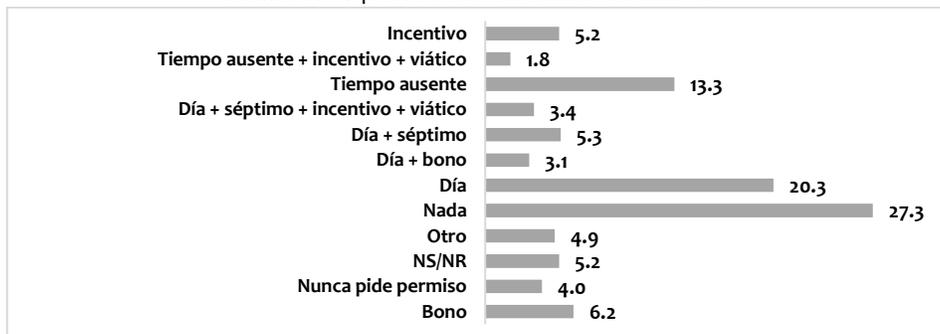


Fuente: Base de datos/encuesta

### 35. Permisos médicos

Se consultó a las obreras que, si cuando piden permiso para ir al médico por enfermedad o cita previa, les deducen algo de su salario u otra prestación, y la mayoría (57.3%) respondió que sí y solamente un 27.3% dijo que nada. El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que por acudir a una cita médica o acudir a consulta al médico, la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio. Lo anterior indica que las empresas están violentando lo establecido por la ley porque están deduciendo a la trabajadora lo que no deben y porque, además, la mayoría de las trabajadoras entrega la constancia (95%) y las empresas se las reciben (97.3%).

Gráfico No 64. Si le deducen cuando va al médico



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 65. Si entrega constancia de haber asistido al médico

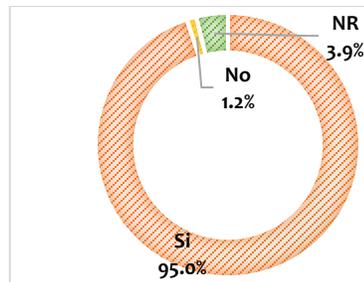
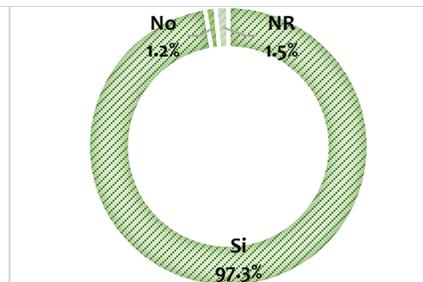


Gráfico No 66. Si empresa le recibe la constancias



Fuente: Base de datos/encuesta

### 36. Quién lleva a las y los hijos al médico

Cuando un hijo menor de 16 años se enferma, a las trabajadoras les dan permiso para llevarlos al médico (41.7%) mientras que un grupo (12.7%) menciona que no lo hacen; y cuando un hijo se enferma, la mayoría de ellas (43.2%) los llevan al médico, lo que indica que a pesar de estar trabajando tienen la responsabilidad directa por los hijos que quedan en la casa. En el 21.2% de los casos, son otros familiares los que atienden esta necesidad.

Gráfico No 67. Si le dan permiso para llevar a hijos al médico

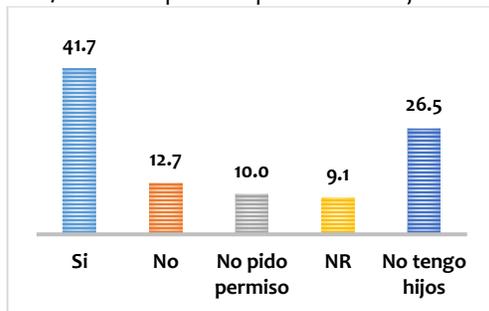
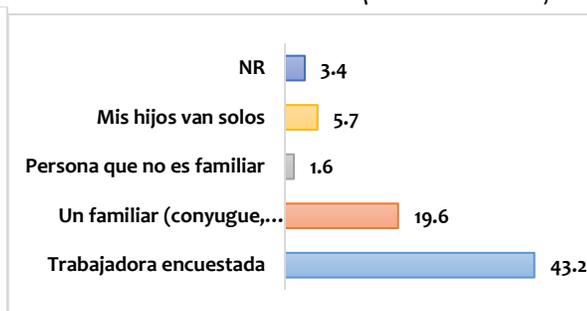


Gráfico No 68. Quién lleva a los hijos al médico



Fuente: Base de datos/encuesta

## Maternidad / discriminación

### 37. Discriminación por estado de gravidez

Se preguntó a las trabajadoras si en los últimos 5 años han sido rechazada de un empleo en la zona franca por el hecho de estar embarazada, a lo que un 4.8% mencionó que sí lo fueron por este motivo; si bien es un porcentaje reducido en relación al total, es un indicativo que las empresas no desean contratar mujeres en ese estado violentando un derecho laboral importante para las mujeres.

Gráfico No 69. Si ha sido rechazada de un empleo por estar embarazada, en los últimos 5 años

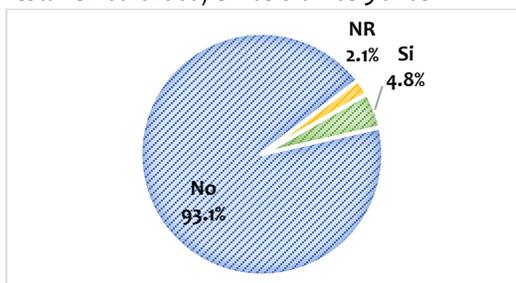
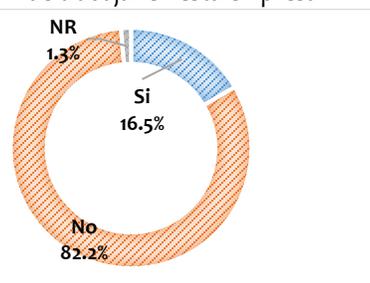


Gráfico No 70. Si ha estado embarazada en el tiempo de trabajar en esta empresa



Fuente: Base de datos/encuesta

### 38. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo

Un porcentaje significativo (16.5%) de trabajadoras mencionó que ha estado embarazada en el período que tiene de trabajar en la empresa. Del total de las trabajadoras que han estado embarazadas en el tiempo que han trabajado en su empresa (16.5%), a la mayoría las han reintegrado en su mismo puesto (71.8%) mientras que, a un porcentaje importante, no ha sido así (24.2%) sin que les hayan dado una explicación de ese cambio (63.9%). En el

11.1% de los casos el cambio que se hizo responde a diversas razones entre las que se mencionan: no podía estar mucho tiempo de pie, porque cerraron la línea o porque hubo cambios en el rol de las trabajadoras.

Gráfico No 71. Si mantuvo su puesto al regresar de post natal

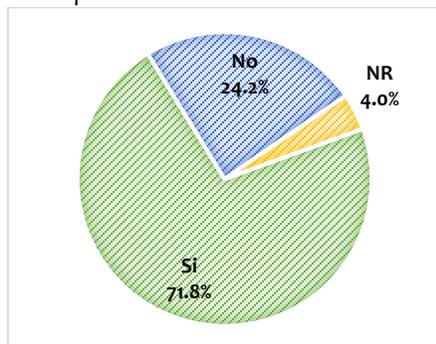
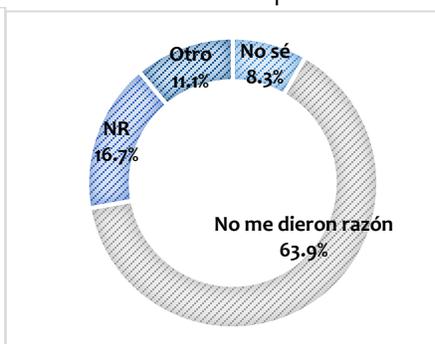


Gráfico No 72. Si le dieron explicaciones del cambio de puesto



Fuente: Base de datos/encuesta

### 39. Situación de derechos laborales de las personas embarazadas

Las siguientes cinco preguntas – del gráfico No. 73 al No. 77 – se hicieron exclusivamente a las trabajadoras que al momento de la encuesta dijeron estar embarazadas (2.5% del total equivalentes a 19 trabajadoras de 902). Este porcentaje se transformó en el 100% a fin de valorar de mejor manera el comportamiento de cada tema que se aborda con las embarazadas.

El 2.1% de trabajadoras mencionó que se encontraba embarazada al momento de la encuesta y de ese porcentaje, la mayoría (89.5%) dijo que su tarjeta de control prenatal se encuentra en su expediente, lo cual es un requisito importante para que reciba los permisos para asistir a todos sus controles.

Gráfico No 73. Si está embarazada actualmente

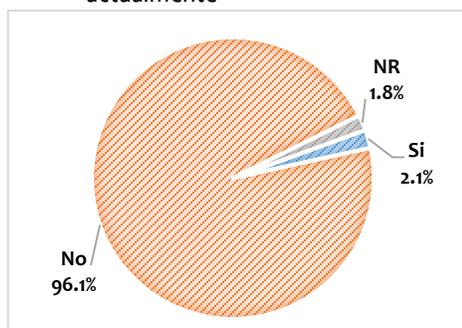
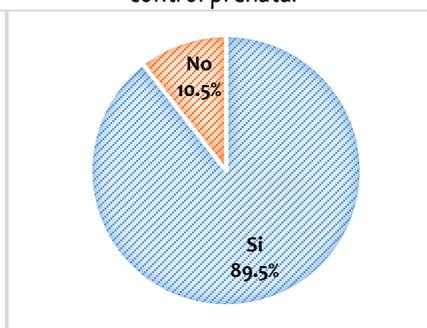


Gráfico No 74. Si en su expediente está la tarjeta de control prenatal



Fuente: Base de datos/encuesta

Al grupo de embarazadas se les preguntó si creen que la actual actividad laboral que implementan perjudica su embarazo y un 31.6% (6 embarazadas) creen que sí les afecta; 3 de ellas (15.8%) no saben si les perjudica o no. En 11 de los casos (57.9%), las trabajadoras han sido trasladadas de puesto por su estado de embarazo mientras que el resto permanece en las mismas funciones. De las 11 trabajadoras que han cambiado de puesto, a 6 de ellas

(54.5%) ha sido con el mismo salario y a 5 (45.5%), con salario distinto, lo que constituye una violación a lo establecido por la ley.

Gráfico No 75. El trabajo que realiza perjudica su embarazo

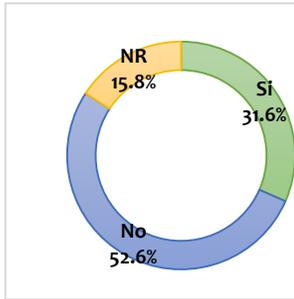


Gráfico No 76. Si por tu embarazo la han cambiado de puesto

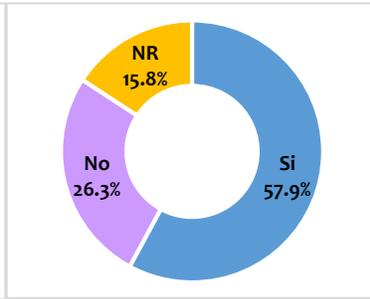
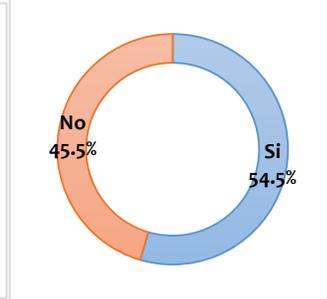


Gráfico No 77. Si el cambio ha sido con el mismo salario



Fuente: Base de datos/encuesta

## Relaciones interpersonales, acoso y violencia laboral

### 40. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros

Al preguntar por las relaciones interpersonales en su área de trabajo se observa que un alto porcentaje (66.8%) las califican entre excelentes y buenas mientras que el resto (32.2%) expresan que son entre regular y malas. Esta percepción se modifica cuando se pregunta sobre las relaciones entre supervisores nacionales y el resto de trabajadores, ya que se incrementa el porcentaje de encuestadas que las catalogan de regular a malas (58.3%) y se reduce la calificación de excelente y buenas (40.8%). Llama la atención que las un 46.2% de las trabajadoras califican de regular a malas las relaciones entre supervisores extranjeros y resto de trabajadores, que los ubica en una mejor condición que los nacionales.

Gráfico No 78. Relaciones interpersonales en su área de trabajo

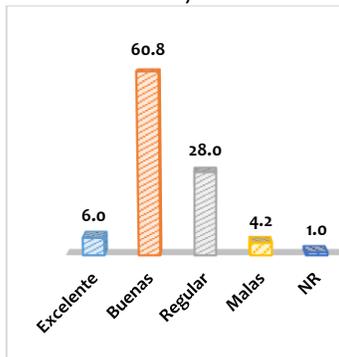


Gráfico No 79. Relaciones entre supervisores nacionales y trabajadores

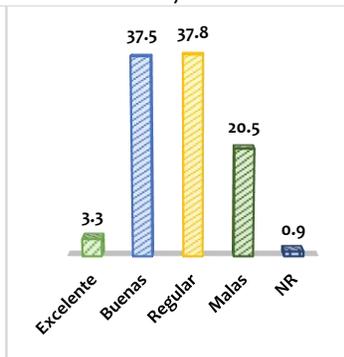


Gráfico No 80. Relaciones entre supervisores extranjeros y trabajadores



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 41. Violencia y acoso sexual en el centro trabajo

Una definición clara y concisa del acoso sexual en materia laboral la otorga la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al definirla como “una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”<sup>17</sup>. Al preguntar sobre la existencia de acoso sexual en la empresa donde trabaja, un porcentaje significativo de trabajadoras dijeron que sí existe (25.4%) y un 9.6% de ellas dijo que ha sido víctima de este hecho. Los compañeros de trabajo (44.8%), personal de gerencia (27.6%) e inspectores (25.3%) – en ese orden – son los que ejercen acoso. Hay que señalar que estos datos son preocupantes por dos razones: la primera, los acosadores están en contacto directo con las trabajadoras y segundo, porque un porcentaje importante de ellos (52.9% inspectores y personal de gerencia) tienen cargos de poder sobre las trabajadoras<sup>18</sup>.

Gráfico No 81. Si en su empresa hay acoso sexual

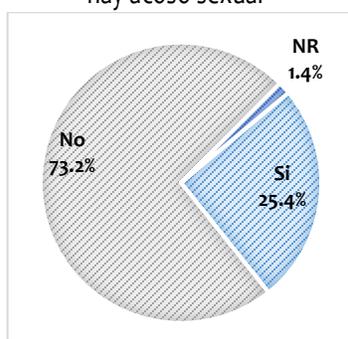


Gráfico No 82. Se ha sufrido acoso sexual

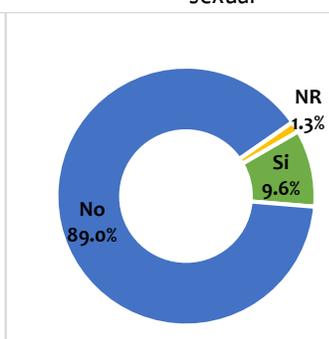


Gráfico No 83. Quienes son los acosadores



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 42. Violencia física/verbal de los superiores

Se ha preguntó si ha recibido violencia física y/o verbal por parte de superiores inmediatos nacionales o extranjeros, y un 42.6% menciona que ha enfrentado violencia verbal mientras que un 12.7%, violencia física. Esto es inadmisibles en un ambiente laboral seguro. Un 18.6% menciona que ha sufrido violencia verbal / física por parte de sus compañeros de trabajo lo que indica que el ambiente en las empresas no es nada seguro ni respetuoso para las mujeres.

<sup>17</sup> Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo Art. 1. 2. “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

“b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

<sup>18</sup>. De acuerdo al código penal, el artículo 174 es claro al expresar que: "Quien valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para terceros cualquier acto sexual a cambio de promesas, a cambio de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado de prisión de 1 a tres años".

Gráfico No 84. Si ha sufrido violencia verbal y/o física de superiores inmediatos

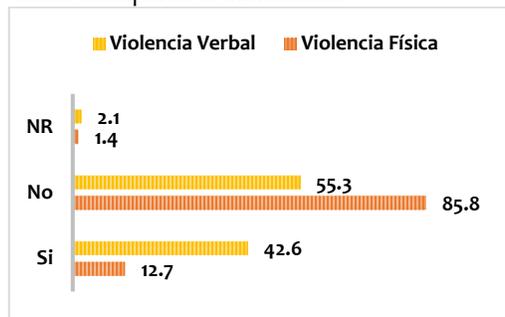
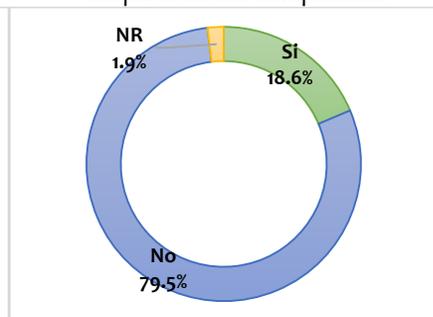


Gráfico No 85. Si ha sufrido violencia verbal y/o física de parte de sus compañeros



Fuente: Base de datos/encuesta

## Preferencias por razones de género

### 43. Igualdad en los puestos, remuneración y percepción sobre la capacidad productiva

Este acápite muestra la percepción que poseen las trabajadoras sobre las preferencias existentes entre los empleadores que se producen por razones de género. En primer lugar, se les preguntó a quién le asignan los mejores puestos de trabajo en su área y la mayoría (68.4%) respondió que a hombres y mujeres; un 23.8% dijo que a los hombres y en menor proporción a las mujeres (6.4%). Se averiguó sobre si el salario es igual entre hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo, a lo que un 72.6% respondió que sí y un 22.2% dijo que no lo son. Finalmente se preguntó a las trabajadoras quienes creen ellas que están o son más capacitados para realizar el trabajo de producción, y un 65.5% dijo que ambos, un 20.7% menciona que los hombres y un 11.2% dijeron que las mujeres.

En los tres casos, hay un segmento de entre el 20.7% al 23.8% de trabajadoras que cree que los hombres tienen preferencias dentro de las empresas o que están mejor calificados para realizar los trabajos.

Gráfico No 86. A quién se asigna mejores puestos en su área

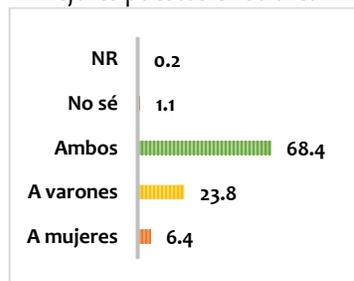


Gráfico No 87. Si salarios son iguales por una misma actividad

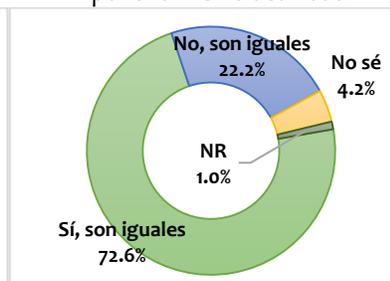
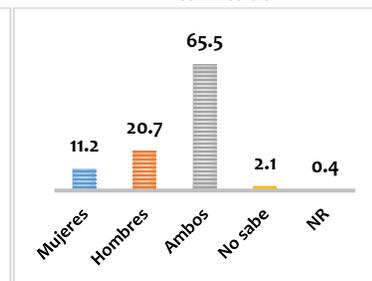


Gráfico No 88. Quién está más calificado



Fuente: Base de datos/encuesta

## Higiene y seguridad en el trabajo

La Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley 618) establece que debe existir un programa de salud e higiene ocupacional y su reglamento, de obligatorio cumplimiento, para todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen

labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras Leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias”.

#### 44. Programa de higiene, salud y riesgos en la empresa

El 79.2% de las trabajadoras mencionan que en sus empresas existe un programa de higiene y salud del trabajo; de este porcentaje, un 59.4% dice que conoce el programa, el 19.8% sabe que existe, pero no lo conoce. Algo igual ocurre con el programa sobre riesgos laborales ya que un 61.7% de las trabajadoras dice que existe (algunas lo conocen y otras no) y sobre el reglamento interno de higiene y seguridad del trabajo, ya que un 77.4% dice que hay, aunque algunas lo conocen y otras no.

Gráfico No 89. Si en empresa hay programa de higiene y salud

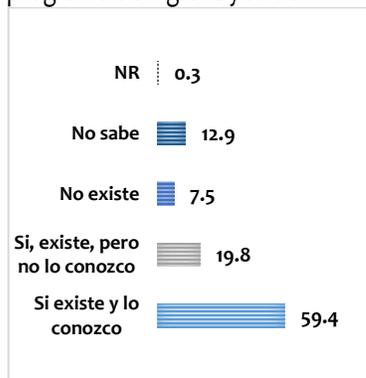


Gráfico No 90. Si hay un programa sobre riesgos profesionales

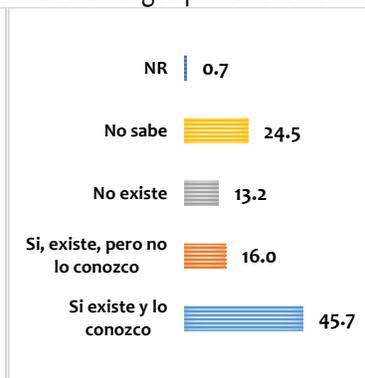
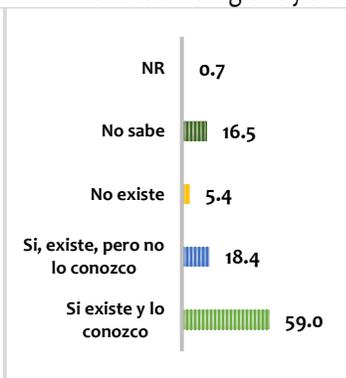


Gráfico No 91. Si hay reglamento interno sobre higiene y salud



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 45. Comisión de higiene y seguridad

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad es un organismo que se establece para investigar las causas de los accidentes en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Según lo establecido en la ley, su organización y funcionamiento es de obligatorio cumplimiento. La comisión debe estar integrada por representantes de los trabajadores (en un número establecido por el reglamento de la ley) y por representantes de la empresa. En caso que una empresa cuente con varios planteles de trabajo, se debe conformar una comisión por cada uno de ellos.

Los resultados de la encuesta muestran que el 57.4% de las trabajadoras dijeron que en su empresa hay una comisión mixta y un 40.5% mencionó que no sabe si existe (29.7%) o que no existe (10.8%). Por otro lado, un 64.6% de las trabajadoras mencionaron que la comisión funciona y un 32.2% dijo que no y el 19% no sabe si funciona.

Gráfico No 92. Si hay comisión mixta de higiene y seguridad

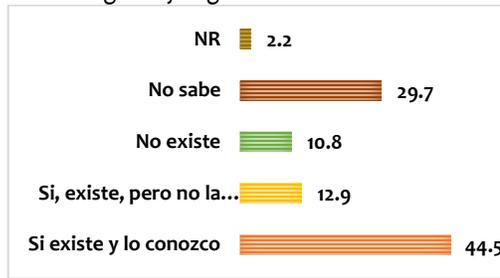
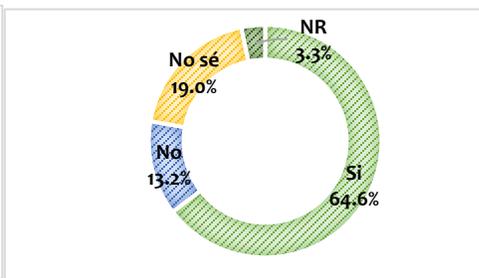


Gráfico No 93. Si la comisión mixta cumple sus funciones

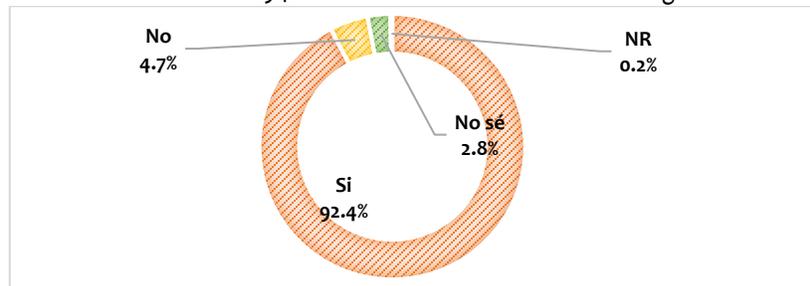


Fuente: Base de datos/encuesta

## Señalización

La señalización es un aspecto de mucha importancia en la seguridad e higiene en general ya que reduce la posibilidad de accidentes dentro y fuera de las instalaciones. Al preguntar si en la empresa están señalados los sitios riesgos para ser conocidos por los trabajadores, el 92.4% respondió que sí y el 4.7% dijo que no; un 2.8% mencionó que no sabía.

Gráfico No 94. Si están señalados los sitios de riesgo



Fuente: Base de datos/encuesta

## Equipos de protección personal

### 46. Entrega de los equipos de protección

El 73.5% de las trabajadoras mencionan que en sus empresas les entregan ropa y equipos para protección y un 25.3% dijo que no reciben estos artículos. Se trata de diversos equipos entre los que sobresalen mascarillas, tapones para oídos, gabachas, botas y auriculares entre otros.

Gráfico No 95. Si les entregan ropa y equipos de protección

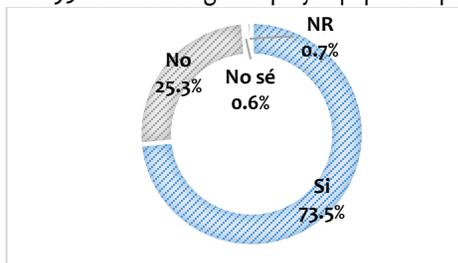
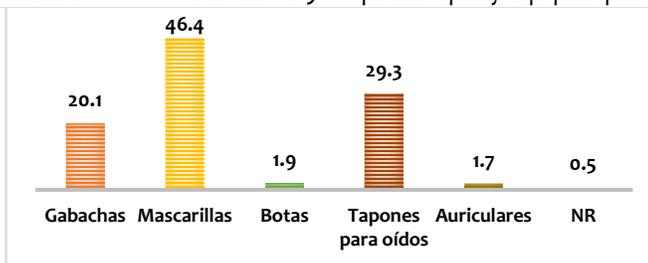


Gráfico No 96. Tipo de ropas y equipos que reciben



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 47. Pago por los equipos de protección. Su uso

Un 81% de las trabajadoras menciona que no pagan nada cuando reciben medios para protección (ropa, equipos) – tal y como lo establece la ley – y un 17.2% dice que sí paga por ellos, lo que indica que hay incumplimiento de la ley por parte de las empresas donde esto ocurre. El 94.4% de trabajadoras utilizan los medios de protección que les proporcionan (ropa y equipos) y un 4.7% dijo que no lo hace. Esta información muestra que las empresas están cumpliendo con lo establecido en el plan de seguridad e higiene ocupacional y que las trabajadoras están haciendo caso a las normativas establecidas.

Gráfico No 97. Si paga por equipos y ropa de protección

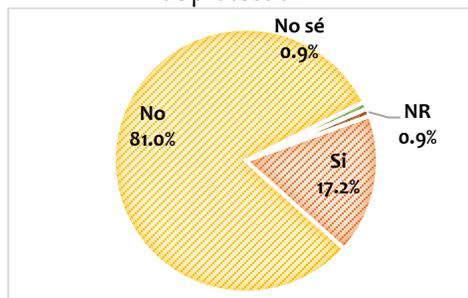
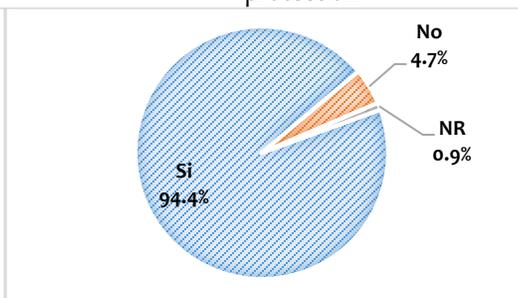


Gráfico No 98. Si utiliza ropa y equipos de protección



Fuente: Base de datos/encuesta

## Ambiente de trabajo

#### 48. Temperatura en los centros de trabajo

Se preguntó a las trabajadoras por la temperatura ambiente que hay en las áreas donde ellas trabajan, a lo que un 28.6% dijo que es caliente, pero se tolera y un 39% que no se tolera; el 26.7% mencionó que la temperatura la considera normal. Lo mismo sucede en el resto de las instalaciones de las empresas ya que el 21% de trabajadoras dijeron que la temperatura es caliente y no se tolera, el 36.1% que se tolera y un 36.8% dijo que es normal. Diversos estudios nacionales e internacionales confirman que los ambientes laborales calurosos afectan el rendimiento, disminuyendo la concentración, aumenta el número de accidentes laborales y afectan considerablemente la salud de los trabajadores (stress, agotamiento, deshidratación, otros).

Gráfico No 99. Como es la temperatura ambiente en su área de trabajo

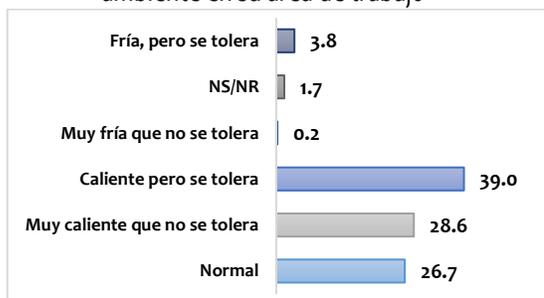
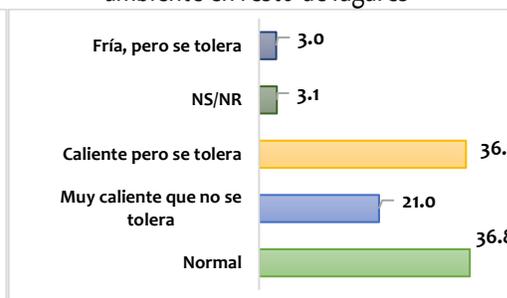


Gráfico No 100. Como es temperatura ambiente en resto de lugares



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 49. Condición de la ventilación

Un 86% de las trabajadoras dijeron que en sus áreas de trabajo hay ventilación o abanicos; y a la pregunta de cómo considera la ventilación en su área, un 40.9% dijo que muy buena y buena, un 35.6% dijo que regular y un 29.3% dijo que mala. Al sumar la percepción de regular con mala, un 64.5% de trabajadoras considera que la ventilación no es lo suficientemente adecuada para trabajar; este porcentaje se acerca al 67.6% de las que mencionaron que la temperatura en sus áreas de trabajo es caliente, aunque algunas toleran esa temperatura y otras, no. Al preguntarle si en la empresa hay ventilación adecuada en todas las áreas, un 57.2% dijo que lo hay. Es muy probable que estas áreas sean de administración o donde almacenan determinados insumos que requieren ventilación adecuada.

Gráfico No 101. Si hay ventilación en área de trabajo

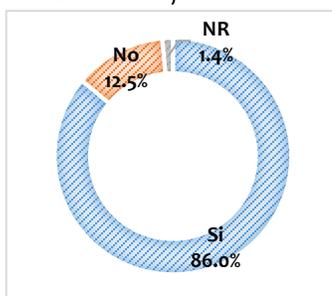


Gráfico No 102. Si hay ventilación adecuada en todas las áreas de trabajo

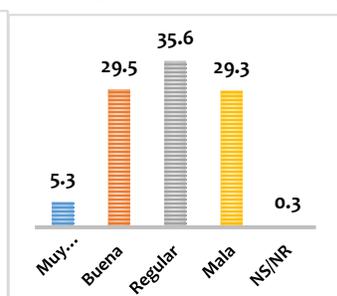
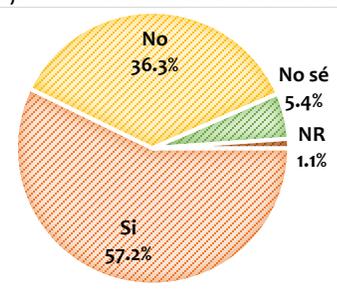


Gráfico No 103. Si hay ventilación adecuada en todas las áreas



Fuente: Base de datos/encuesta

#### 50. Climatización en las empresas

Otra pregunta que se hizo fue si la empresa y el área donde trabaja son climatizadas. En el caso de la empresa, un 36% dijo que sí lo era y en el caso de su área de trabajo, un 25.9% también dijo que sí. Al revisar la definición de climatización, constata que es crear condiciones de temperatura, humedad y limpieza del aire adecuadas para la comodidad y la calidad del aire interior dentro de los espacios habitados. El climatizador es capaz de tratar los tres parámetros elementales de la calidad del climatizado que se resumen en: renovación y limpieza del aire (bajo contenido de partículas, polvo, en suspensión), control de la temperatura (tanto en verano como en invierno) y de la humedad relativa adecuadas. En base a la extensa definición, se cree que las trabajadoras que dijeron sí a la

climatización de su empresa y área se equivocaron, ya que las condiciones de ventilación y de temperatura que mencionaron con anterioridad están muy lejos de asociarlas con la climatización.

Gráfico No 104. Si la empresa es climatizada

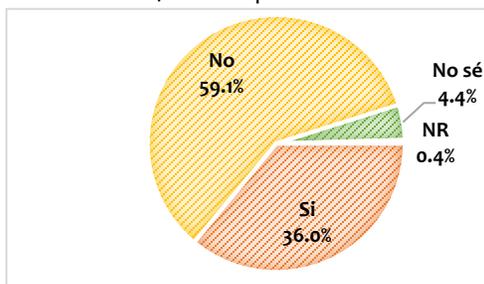
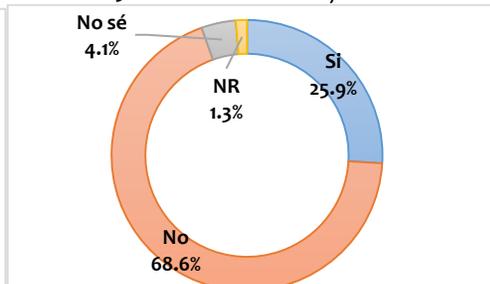


Gráfico No 105. Si su área de trabajo es climatizada



Fuente: Base de datos/encuesta

### 51. Ventilación y sudoración corporal

El 87.4% de las trabajadoras mencionó que durante la jornada laboral los abanicos y ventiladores permanecen encendidos; sin embargo, el 69.3% de ellas dijo que durante su jornada de trabajo suda mucho. Es un hecho que la ventilación existente en las áreas de trabajo, así como los abanicos y/o ventiladores que se utilizan no son suficientes como para crear un ambiente de trabajo cuya temperatura sea satisfactoria para las trabajadoras.

Gráfico No 106. Si abanicos y ventiladores están encendidos mientras trabaja

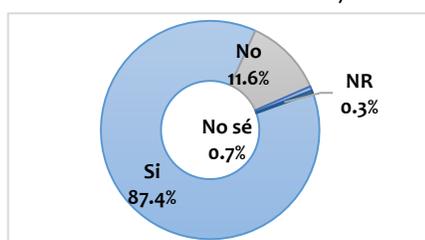
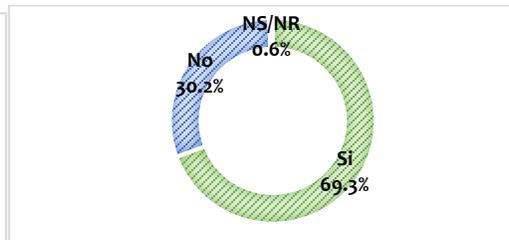


Gráfico No 107. Si suda mucho durante la jornada



Fuente: Base de datos/encuesta

## Medidas contra incendios y otras emergencias

### 52. Planes en caso de incendios

Los planes contra incendios existentes en las empresas son conocidos por la inmensa mayoría de las trabajadoras (89.6%) así como la existencia de brigadas de incendio (72%). Un 11.2% mencionó que en su empresa no hay brigadas y un 16.5% dijo que no sabe si existen o están conformadas dichas brigadas.

Gráfico No 108. Si existe plan contra incendios

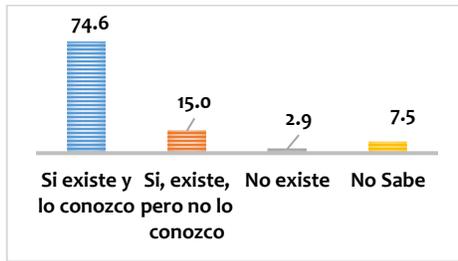
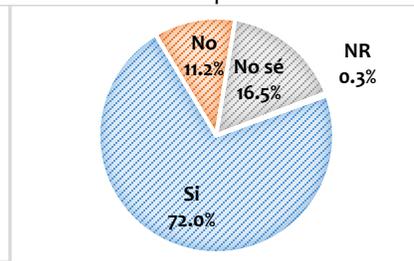


Gráfico No 109. Si hay brigadas contra incendios capacitadas



Fuente: Base de datos/encuesta

### 53. Extinguidores y manejo

En todas las empresas hay extinguidores contra incendios (96.9%) y los mismos están visibles, así como accesibles para las y los trabajadores (94.7%). Solamente un 28.6% de trabajadoras han sido capacitadas en su manejo.

Gráfico No 110. Si en área de trabajo hay extinguidores

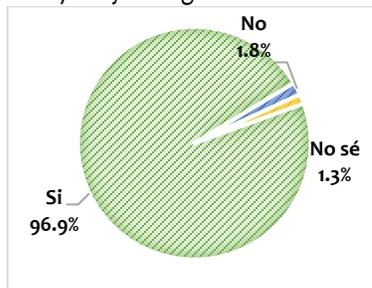


Gráfico No 111. Si extinguidores están accesibles

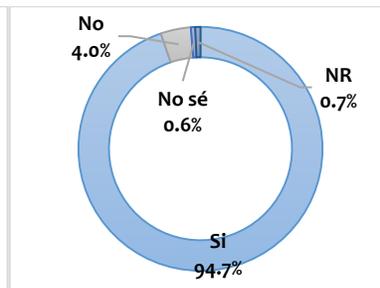
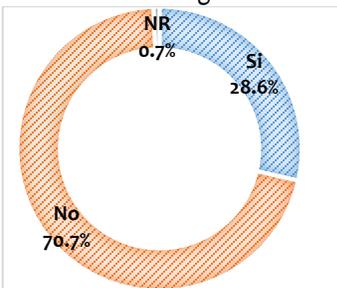


Gráfico No 112. Si sabe manejar extinguidores



Fuente: Base de datos/encuesta

### 54. Simulacros y otras medidas contra incendios

A la vez se preguntó si las trabajadoras han participado o no en simulacros contra incendios y un 68.2% dijo que sí, lo que indica que en estas empresas se realizan dichos ejercicios; a la vez, el 86.7% de las trabajadoras mencionaron que en sus empresas funcionan las alarmas contra incendios y un 53.9% dijo que conocen la ubicación del botón o dispositivo para activar alarma. Estos datos enseñan que una gran parte de las trabajadoras disponen de información adecuada para actuar frente a un posible incendio que se pueda presentar en sus empresas.

Gráfico No 113. Si ha participado en simulacro incendio

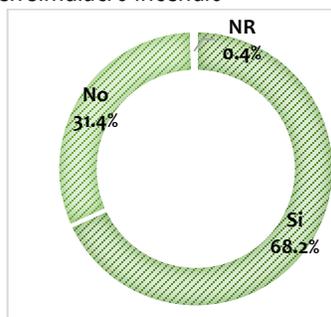


Gráfico No 114. Si funcionan alarmas contra incendios en empresa

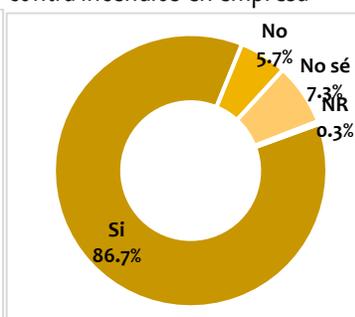
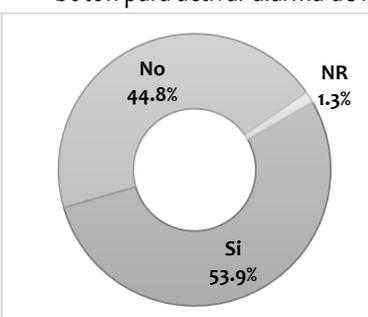


Gráfico No 115. Si conoce ubicación de botón para activar alarma de incendio



Fuente: Base de datos/encuesta

### 55. Salidas de emergencia

En relación con disponer de salidas de emergencia señalizadas para usarlas en caso de evacuación un 82.5% de las trabajadoras dijeron que si hay suficientes. Al preguntar si las salidas están cerradas en horas de trabajo, el 28.9% de las trabajadoras menciona que sí, lo que pone en riesgo la vida de las personas que laboran en las empresas, en caso de presentarse una emergencia. El 80.3% de las trabajadoras menciona que las salidas y pasillos de emergencia no están bloqueados, lo que permite una evacuación rápida del personal.

Gráfico No 116. Si hay suficientes salidas señalizadas en caso de emergencia

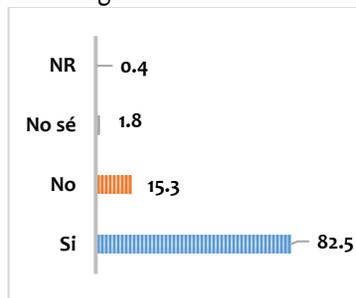


Gráfico No 117. Si salidas están cerradas o enllavadas durante horas de trabajo

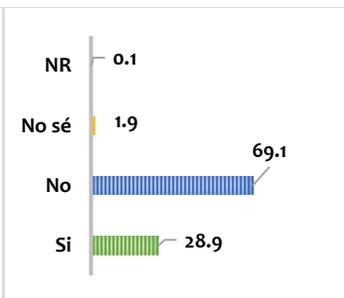
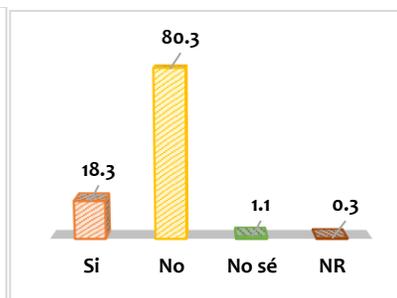


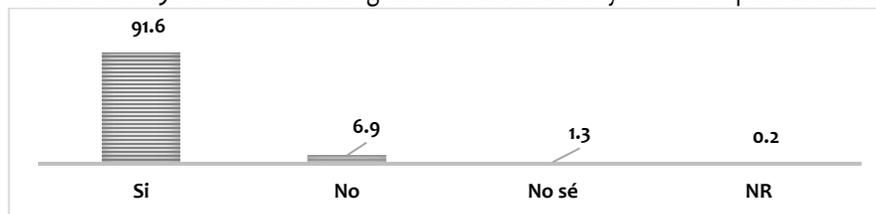
Gráfico No 118. Si están bloqueadas las salidas y pasillos de emergencia



Fuente: Base de datos/encuesta

En casi todas las empresas, las salidas de emergencia cuentan con rótulos y luces que funcionan adecuadamente, lo que permitiría que, a la hora de una emergencia, las y los trabajadores pueden salir con la certeza que serán guiados por estos rótulos.

Gráfico No 119. Si salidas de emergencia están rotuladas y con luces que funcionen



Fuente: Base de datos/encuesta

## Iluminación en los ambientes de trabajo

### 56. Condiciones de iluminación

Todo indica que la iluminación de las áreas de trabajo y resto de las empresas es uno de los problemas menores que enfrentan las trabajadoras ya que el 91.1% de ellas menciona que hay ambientes adecuadamente iluminados en su compañía y un 80.4% dice que la iluminación de pasillos y salida es buena, mientras que un 81.6% dice lo mismo de su área de trabajo.

Gráfico No 120. Si hay ambientes con iluminación adecuada

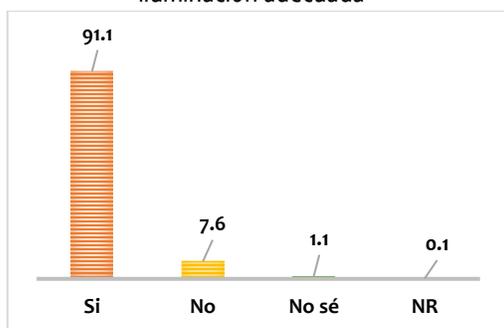
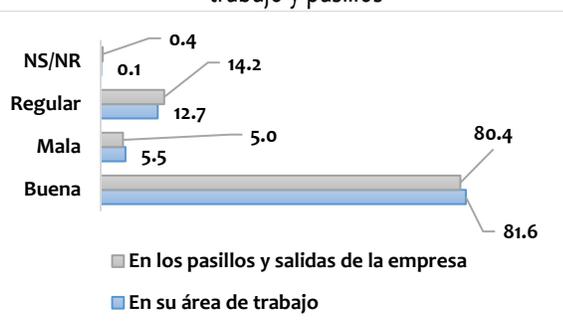


Gráfico No 121. Como es iluminación en área de trabajo y pasillos

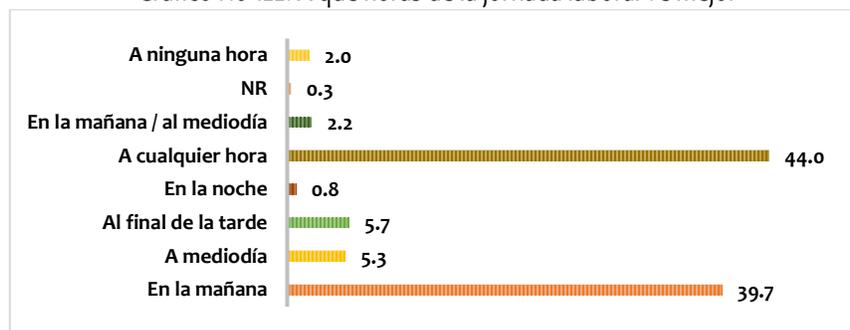


Fuente: Base de datos/encuesta

### 57. A qué hora de la jornada ve mejor

No obstante, de que un 44% de las obreras mencionaron que ven bien a cualquier hora de la jornada, un relevante 39.7% mencionó que ve mejor por las mañanas, lo que da cuenta del hecho que el trabajo intensivo en las maquilas de zona franca afecta sistemáticamente diversos elementos de la salud de las trabajadoras, incluida la salud visual. Con el tiempo, el no tomar en cuenta que esta situación de las obreras podría implicar altos índices de trabajadoras con salud visual deterioradas.

Gráfico No 122. A qué horas de la jornada laboral ve mejor



Fuente: Base de datos/encuesta

## Ruido en jornada laboral

El ruido es uno de los problemas más sentidos para las trabajadoras ya que un 40.5% menciona que es insoportable en su área de trabajo y solamente un 8% dijo que no hay; un 51.1% dice que tolera el ruido que se genera en su área de trabajo. El 20.4% de las trabajadoras asegura que la máquina en la que trabaja es muy ruidosa y un 27.9% dice que no hace mucho ruido, un 19.3% expresó que no es ruidosa. Para contrarrestar este problema las empresas les entregan tapones para los oídos (al 59.1% de las trabajadoras) mientras que al 36% de ellas, no se les entrega nada.

Gráfico No 123. Como es el ruido en su área de trabajo

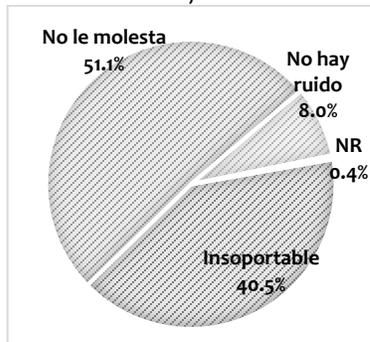


Gráfico No 124. La máquina con la que trabaja es



Gráfico No 125. Que les proporciona la empresa para el ruido



Fuente: Base de datos/encuesta

## Accidentes laborales y salud ocupacional

### 58. Ocurrencia y reportes de los accidentes de trabajo

Un 11.4% de trabajadoras han sufrido accidentes mientras están trabajando en la empresa, porcentaje que se considera significativo. En el 66% de los casos estos accidentes han ocurrido en el momento que realizaban su trabajo y en resto (33%) en otro momento dentro de la empresa. El 55.3% de las trabajadoras aseguran que los accidentes fueron reportados al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el 17.1% al Ministerio del Trabajo (MITRAB) tal y como lo establece la ley.

Gráfico No 126. Si ha sufrido accidente de trabajo

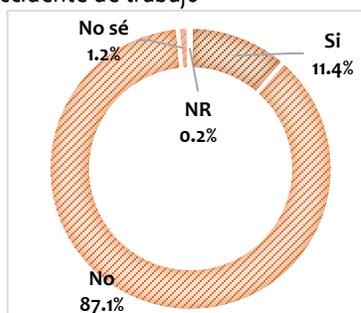


Gráfico No 127. En qué momento ocurrió el accidente

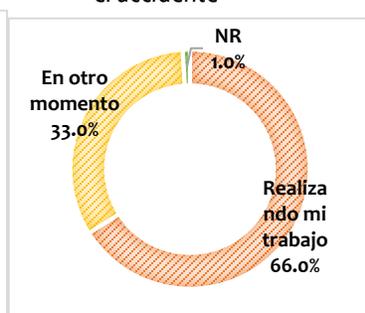
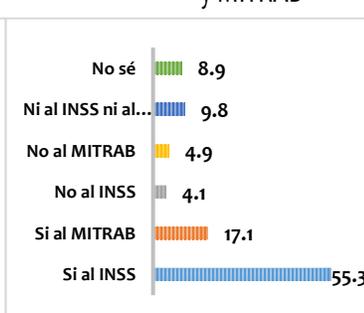


Gráfico No 128. Si fue reportado al INSS y MITRAB



Fuente: Base de datos/encuesta

## 59. Mantenimiento y seguridad de las máquinas

El 61.5% de las trabajadoras utilizan máquinas para realizar su trabajo como operarias y un 83.1% menciona que estos equipos reciben mantenimiento y supervisión por parte de la empresa. El 76% de las trabajadoras dijo que la (as) máquina (as) que utilizan cuentan con dispositivos de seguridad, los que reduce el riesgo de sufrir un accidente de trabajo.

Gráfico No 129. Si utiliza máquina para realizar su trabajo

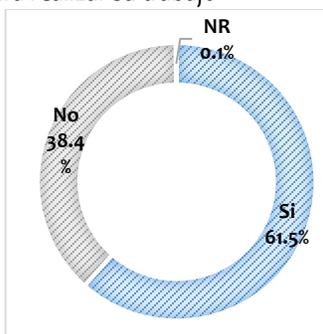


Gráfico No 130. Si a máquina se le da mantenimiento

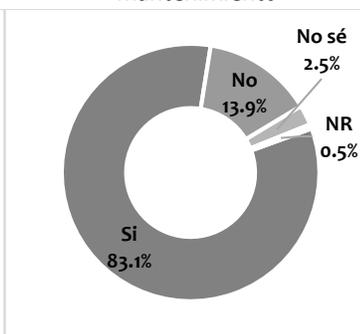
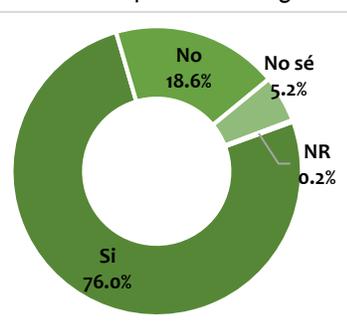


Gráfico No 131. Si máquina cuenta con dispositivo de seguridad



Fuente: Base de datos/encuesta

## 60. Accidentes en las máquinas de confección

Un total de 66 trabajadoras (11.9% del total) han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan en su trabajo. 50 de ellas han sufrido heridas leves, 6 heridas profundas, 6 han sufrido lesiones y 4, otro tipo de accidente (golpe leve, aguja de la máquina se le ha insertado en la uña, quemadura). Datos provenientes de los Anuarios 2017 y 2018 del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) indican que del 100% de accidentes laborales, un 35.2% y 35.4% respectivamente son causados por mujeres trabajadoras obreras, ya que tienen más cuidado en el uso de los equipos y siguen las recomendaciones técnicas para su operación.

Gráfico No 132. Si ha sufrido accidente con la máquina que utiliza

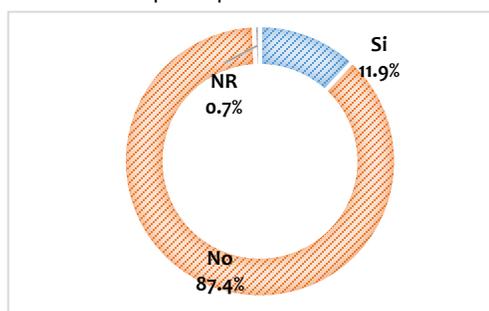
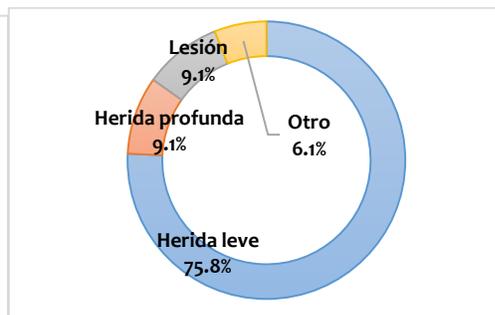


Gráfico No 133. Tipo de accidente



Fuente: Base de datos/encuesta

## 61. Días de descanso y horas de sueño

Un 16.6% de las trabajadoras dijeron que como parte de su jornada laboral cargan y/o transportan bultos mientras que un 82.3% dijo que no lo hacía. Al preguntar cuantos días a la semana descansa, un 70.2% dijo que dos días (probablemente sábado y domingo) tal y como lo establece la ley, mientras que el 26.9% dijo que solamente un día. El 34.6% de las trabajadoras duermen un promedio de 8 horas todos los días y el 34.9% descansa entre 5 a 6 horas por las noches, tiempo insuficiente según lo indican los especialistas. Un 25.6% duerme 7 horas cada noche.

Gráfico No 134. Si carga y bultos pesados en su jornada laboral

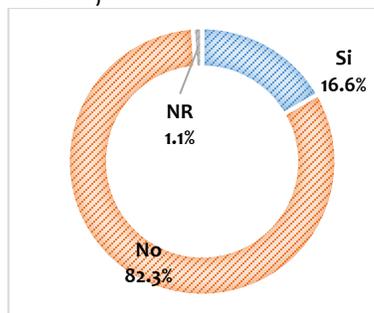


Gráfico No 135. Cuantos días descansa a la semana

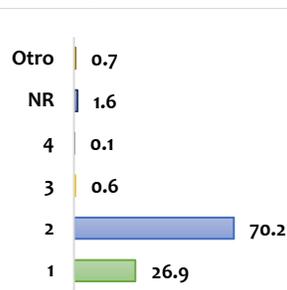
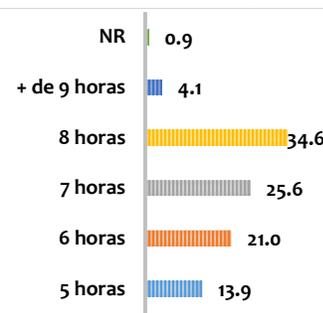


Gráfico No 136. Horas que duerme por la noche



Fuente: Base de datos/encuesta

## Servicios básicos de la empresa

### 62. Existencia y condición de los comedores

El 93.1% de las trabajadoras menciona que en su empresa hay un área destinada para comedor. El 56.1% de ellas cree que las condiciones higiénicas de estas áreas son excelentes y buenas mientras que para un 43.7% son regulares, malas y muy malas. Para el 69.8% de las trabajadoras, las sillas y lavamanos que hay en los comedores son suficientes mientras que un 29.4% cree que no lo son.

Gráfico No 137. Si empresa hay un comedor

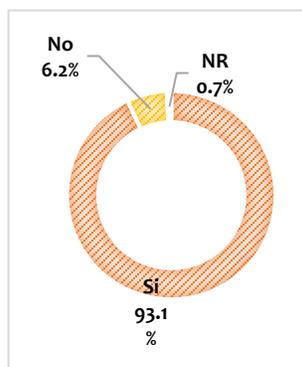


Gráfico No 138. Condiciones higiénicas del comedor

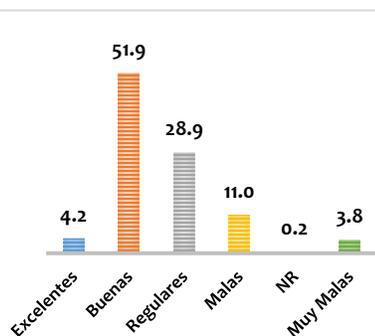
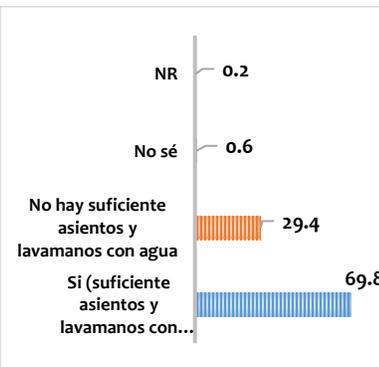


Gráfico No 139. Si hay lavamanos y sillas en comedor



Fuente: Base de datos/encuesta

### 63. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo

Un 68.2% de las trabajadoras almuerzan en el comedor mientras que un 21.8% salen de las instalaciones para hacerlo, lo que significa que buscan otro ambiente para comer; un 2.2% de las trabajadoras lo hacen fuera del área de trabajo - debajo de los árboles - dentro de las instalaciones de la empresa. El tiempo disponible para almorzar oscila entre media y una hora (70.3%); hay un 24.1% de trabajadoras (Otro) que dicen recibir 45 minutos para almorzar. Llama la atención la variación de tiempo que reciben ya que algunas mencionan que son 15 minutos y otras que les dan 20 minutos. Queda claro que la mayoría (86.7%) de las trabajadoras llevan su almuerzo y un 10% lo compra dentro o fuera de la empresa.

No gastar en la compra del almuerzo es una forma de ahorrar un poco el dinero que perciben ya que un plato de comida oscila entre los C\$60 a C\$70, lo que al mes significa un gasto aproximado de entre C\$1,200 a C\$1,400.

Gráfico No 140. En dónde usted almuerza

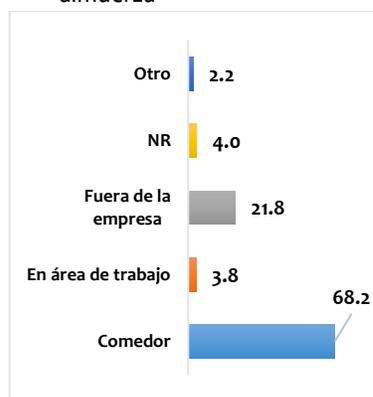


Gráfico No 141. Cuánto tiempo le dan para almorzar

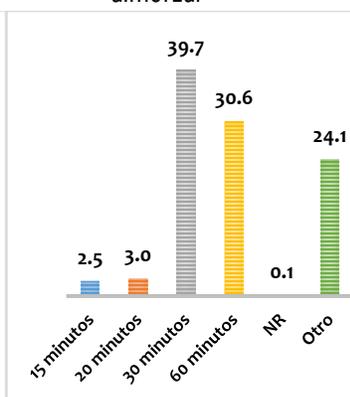
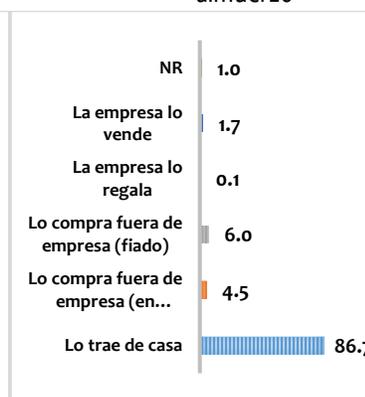


Gráfico No 142. Trae o compra el almuerzo

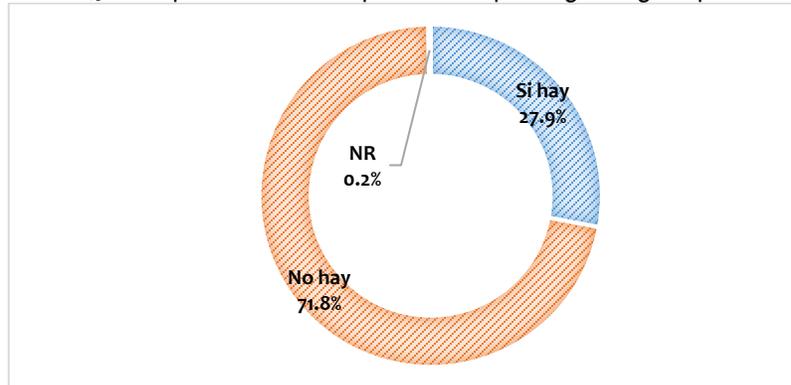


Fuente: Base de datos/encuesta

### 64. Tiempos adicionales para ingerir alimentos

Se preguntó a las trabajadoras si disponen de otro tiempo durante el día – aparte del almuerzo – para ingerir algún tipo de alimento (refrigerio) y el 71.8% dijo que no, mientras que un 27.9% dijo que sí. En el caso de las que no disponen de ese tiempo significa que vuelven a ingerir alimentos hasta que llegan a sus casas, lo que ocurre por lo general después de las 6:30 pm.

Gráfico No 143. Si dispone de otro tiempo adicional para ingerir algún tipo de alimento



Fuente: Base de datos/encuesta

### 65. Bebederos

Se indagó sobre si la cantidad de bebederos de agua para los empleados eran suficientes y un 70.8% de las trabajadoras dijeron que lo eran. Al preguntar sobre la cantidad de bebederos disponibles cerca del área de trabajo, un 41.7% de las trabajadoras mencionó que eran 2 y 3 mientras que un 20.8% de ellas dijeron que había entre 4 a 5 bebederos. Todo indica que cerca de las áreas donde laboran las trabajadoras, la cantidad de bebederos de agua es suficiente ya que hay entre 2 a 5 de ellos. Al considerar que se trata de áreas físicas donde la temperatura caliente es una constante y que las trabajadoras sudan mucho, disponer de agua es una necesidad a satisfacer.

El 69% de las trabajadoras mencionaron que en los bebederos hay rótulos que dicen que el agua es potable y un 27.5% dijeron que no estaban rotulados.

Gráfico No 144. Si número de bebederos son suficientes

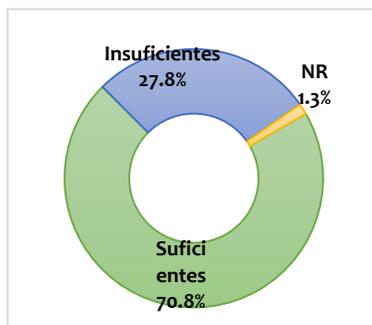


Gráfico No 145. Cantidad de bebederos cerca de su área de trabajo

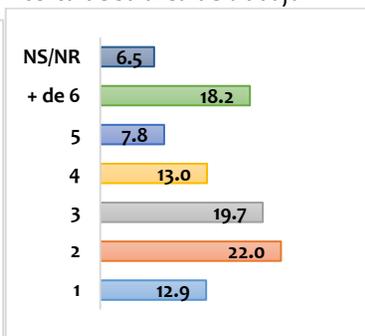
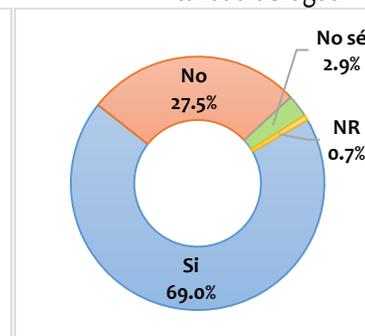


Gráfico No 146. Si están rotulados sobre calidad del agua



Fuente: Base de datos/encuesta

### 66. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos

En relación con el uso de los servicios higiénicos cuando se requieren, la mayoría de las trabajadoras (65.9%) mencionan que no hay restricción alguna para utilizarlos y un 32.6% de ellas, dice que sí hay horarios para hacerlo. Esto indica que una cantidad importante de trabajadoras debe esperar la autorización o el momento establecido

para ir a los inodoros, lo que genera incomodidad en las personas. En el largo plazo y según el tiempo que se haga esto, se presentan daños en la salud de las personas especialmente en sistema urinario.

A la vez se preguntó cuánto tiempo le dan para ir al servicio higiénico y un 61.5% de trabajadoras mencionó que el tiempo necesario, mientras que un 19.2% dijo que de 1 a 5 minutos. Un 8% de las obreras asegura que disponen de entre 6 a 11 minutos y un 5.4% de ellas, de 1 a 2 minutos solamente. Un grupo significativo (4.8%) menciona que no les dan ni un minuto para ir a los servicios higiénicos.

Gráfico No 147. Si hay restricciones y/u horarios para ir servicio higiénico

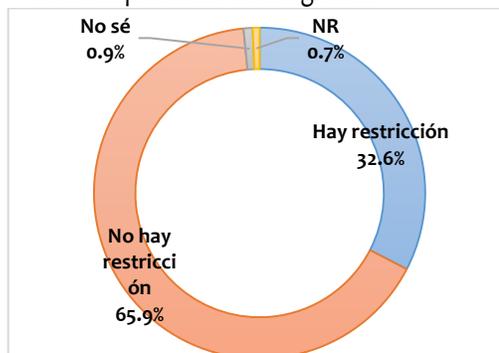
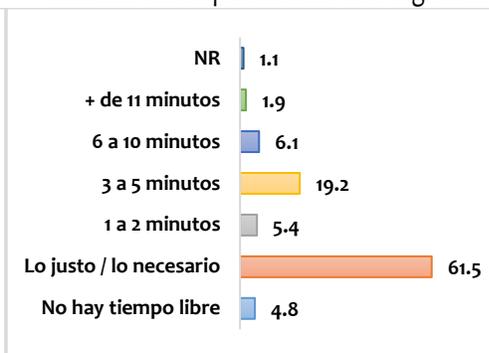


Gráfico No 148. Durante la jornada laboral cuantos minutos le dan para ir al servicio higiénico



Fuente: Base de datos/encuesta

Al preguntar si la cantidad de servicios higiénicos existentes cerca del área de trabajo eran o no suficientes, un 76.5% de las trabajadoras dijo que sí y un 22.1% mencionó que no. Por otra parte, un 47.9% de las encuestadas dijeron que las condiciones de los servicios higiénicos son buenas; un 51.8% las cataloga como regular y mala. Un 62.4% de las trabajadoras mencionaron que siempre hay papel higiénico y jabón en los servicios sanitarios mientras que un 36.8% dijo que no había.

Los datos indican que la cantidad de servicios higiénicos, su condición física y la carencia de papel higiénico y jabón en ellos constituye una limitación para las trabajadoras, que deben ser superadas por las empresas.

Gráfico No 149. Si hay suficientes inodoros cerca del área de trabajo

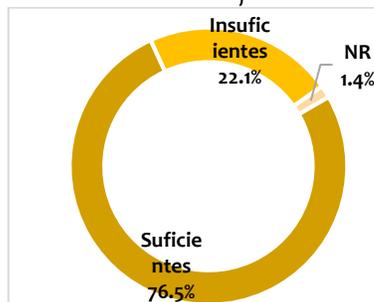


Gráfico No 150. Cómo considera las condiciones de inodoros

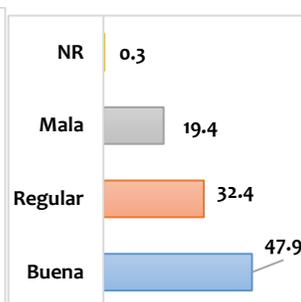
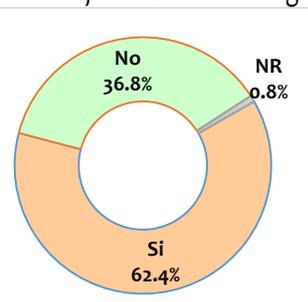


Gráfico No 151. Si hay papel higiénico y jabón en servicio higiénico



Fuente: Base de datos/encuesta

**Tercera parte. Hallazgos por empresas sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil - vestuario**

## Introducción

En esta tercera parte del diagnóstico se presentan los hallazgos y el análisis de las quince empresas que han sido objetos de estudio en los municipios de Managua, Tipitapa y Ciudad Sandino. Se han planteado tres factores para desarrollar este estudio en las empresas seleccionadas por la recolección de los datos de campo (1) por un lado, en los tres municipios se concentra el 20 % de la población total del país y por tanto, existen inmensos bolsones de jóvenes en situación de pobreza y desempleo, en edad de trabajar y que son absorbidas por las maquilas como mano de obra barata y explotable; (2) al haber una considerable concentración de mano de obra rápida y numerosa en estos municipios, en ellos funciona aproximadamente el 70 % de las empresas adscritas al régimen de zona franca dedicadas al ramo textil/vestuario, es decir, poco más de 80 mil obreras y obreros y (3) estas empresas seleccionadas cuentan con altos índices de violación de los derechos laborales.

A diferencia de la sección anterior del diagnóstico, en la presente se presentarán las respuestas a cada pregunta aplicada en la encuesta agrupadas por empresas a los fines de valorar el avance de cumplimiento de los derechos o los retos pendientes. Las empresas objeto de estudio fueron las siguientes<sup>19</sup>:

Tabla 3. Empresas objeto del estudio

Empresa	Metro Garment
	Nex Leven
	Rocedes
	China Unida / UCHAM
	Formosa textil
	Roo hsing
	Tide manufacturing
	Cooton / Irene / Kayser
	Gatornica
	USLC
	Handsome 1 / Sara Tex
	Ken Tex
	New Holland
	EINS 1 y 4 / SAE A tecnotex /
	Cinco Tex

### Características sociodemográficas de las trabajadoras

#### 67. Municipio donde nació

De las 902 mujeres trabajadoras que respondieron la encuesta, el 54.7% (493 personas) indicaron que nacieron en el municipio de Managua, el 11.4% equivalente a 103 mujeres reportaron que nacieron en el municipio de Tipitapa, el 3.8% (34 mujeres) indicaron que nacieron en el municipio de Ciudad Sandino y 269 mujeres equivalente al 29.8% dijeron que nacieron en otros municipios de Nicaragua.

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 4 ¿Cómo se llama el municipio donde nació?

	Frecuencia	Porcentaje
Managua	493	54.7
Tipitapa	103	11.4
Ciudad Sandino	34	3.8
Otro Municipio	269	29.8
No responde	3	0.3
Total	902	100.0

Los mismos datos de las encuestas indican que del total de las 902 (100.0% respuestas) de las trabajadoras, el 54.7% de las mismas indicó que nacieron en Managua, laboran en las empresas objeto de estudio. De las trabajadoras nacidas en el municipio de Managua, en el intervalo entre el 30.0% y el 39.0% las encontramos que laboran en New Holland el 34.5%, Cinco Tex el 37.5%. En el intervalo de 40.0% 49.0%, en la empresa Formosa Textil labora el 48.3% y en la empresa EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex lo hace el 43.9%.

Al cierre de este estudio varias de las empresas objetos de estudio habían clausurado parcial o totalmente operaciones dejando en el desempleo a más de 4,000 obreras y obreros.

En el intervalo de 50.0% a 59.0% laboran en Nex Leven 56.5%, Rocedes 58.3%, China Unida / UCHAM 53.3%, Gatornica 56.7%, Handsome 1 / Sara Tex trabaja el 59.0% de las nacidas en el municipio de Managua. En el intervalo de 60.0% a 69.0% laboran en Metro Garment el 60.0%, Rooshing el 61.7% al igual que en Tide manufacturing, Cooton / Irene / Kayser el 69.6%. Solamente en la empresa USLC laboran el 71.3% de las trabajadoras que indicaron que nacieron en el municipio de Managua. En la tabla siguiente se puede observar la distribución de las trabajadoras por municipio de nacimiento y la empresa donde laboran.

Tabla 5. Distribución de trabajadoras por municipio de nacimiento/empresa donde laboran

Empresa	Managua	Tipitapa	Ciudad Sandino	Otro Municipio	No responde
	%	%	%	%	%
Metro Garment	60.0%	10.0%		30.0%	
Nex Leven	56.5%	8.7%		34.8%	
Rocedes	58.3%	8.3%	1.7%	31.7%	
China Unida / UCHAM	53.3%	10.0%	1.7%	35.0%	
Formosa textil	48.3%	15.0%	3.3%	33.3%	
Rooshing	61.7%	1.7%		36.7%	
Tide manufacturing	61.7%	11.7%	1.7%	25.0%	
Cooton / Irene / Kayser	69.6%		4.3%	26.1%	
Gatornica	56.7%	1.7%	1.7%	40.0%	
USLC	71.3%	3.8%	2.5%	20.0%	2.5%
Handsome 1 / Sara Tex	59.0%	8.0%	14.0%	19.0%	
Ken Tex	50.9%	5.5%	18.2%	25.5%	
New Holland	34.5%	16.4%		47.3%	1.8%
EINS 1 y 4 / SEA Atecotex / SEA Tecnotex	43.9%	27.6%		28.6%	
Cinco Tex	37.5%	33.3%	2.1%	27.1%	
Total	54.7%	11.4%	3.8%	29.8%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 68. Edad

Las proyecciones demográficas del INIDES el total de la población nicaragüense en el 2019 estimó que es de 6.45 millones de los cuales el 51.0% corresponde al género femenino y el 49.0% al género masculino. Considera también que el 76.0% de la población es menor de 40 años, lo que a su criterio de la Agencia de Promoción de Inversiones del Gobierno de Nicaragua (PRONICARAGUA), es una ventaja para para el país. Lo que implica con claridad que es una política oficial del Estado de Nicaragua de ofrecer a la población joven del país como mano de obra barata y explotable.

Al desagregar las edades de la población en edades simples, el 42.0% es menor de 19 años (se incluyen niñas, niños y adolescentes); el 19.0% corresponde a la población entre los 20 a 29 años; el 15.0% a las personas en edades de 30 a 39 años; el 10.0% de la población tiene edades entre 40 a 49 años; el 7.0% ubica a población cuya edad escila entre los 50 a 59 años y en un 7.0% se ubica la población de 60 años y más.

En las empresas, desde los resultados de la encuesta posibilitó agrupar a las trabajadoras en los siguientes rangos de edades:

Tabla 6 Rangos de edades de las encuestadas

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 21	87	9.6
De 21 a 25 años	134	14.9
De 26 a 30 años	142	15.7
De 31 a 35 años	130	14.4
De 36 a 40 años	176	19.5
De 41 a 45 años	111	12.3
De 46 a 50 años	62	6.9
Más de 50 años	60	6.7
Total	902	100.0

Fuente: Base de datos/encuesta

Para el caso específico de las empresas encontramos que el 7.4% de las mujeres en edades de 15 – 19 años están laborando en las empresas especialmente en China Unida / UCHAM, Tide Manufacturing, Ken Tex y Cinco Tex. Las edades de las mujeres entre los 20 – 29 años, representa de manera ponderada un 29.6% de los datos; entre los 30 – 39 años, representa al 33.2% de las edades de las mujeres; de igual manera, entre los 40 – 49 años, la sumatoria indica que el 22.4% de las edades de las mujeres se ubican en los

rangos anteriores. Entre los 50 – 54 años el 5.1% de las mujeres se ubica en ese rango de edad y mujeres mayores de 55 años o más que todavía laboran en las empresas representa el 2.3% de esas edades.

Tabla 7 Rango de edades de las encuestadas/empresas en las que laboran

		15 - 19 años	20 - 24 años	25 - 29 años	30 - 34 años	35 - 39 años	40 - 44 años	45 - 49 años	50 - 54 años	55 o más años
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	6.7%	10.0%	11.7%	8.3%	20.0%	23.3%	10.0%	10.0%	0.0%
	Nex Leven	4.3%	8.7%	34.8%	0.0%	13.0%	21.7%	8.7%	4.3%	4.3%
	Rocedes	6.7%	16.7%	13.3%	8.3%	16.7%	16.7%	10.0%	6.7%	5.0%
	China Unida / UCHAM	13.3%	11.7%	5.0%	8.3%	30.0%	16.7%	6.7%	8.3%	0.0%
	Formosa textil	5.0%	13.3%	8.3%	25.0%	23.3%	18.3%	5.0%	0.0%	1.7%
	Rooshing	1.7%	6.7%	15.0%	16.7%	20.0%	15.0%	15.0%	6.7%	3.3%
	Tide manufacturing	11.7%	20.0%	10.0%	16.7%	18.3%	11.7%	5.0%	5.0%	1.7%
	Cooton / Irene / Kayser	0.0%	13.0%	21.7%	17.4%	21.7%	13.0%	0.0%	13.0%	0.0%
	Gatornica	5.0%	11.7%	25.0%	18.3%	16.7%	15.0%	1.7%	3.3%	3.3%
	USLC	5.0%	7.5%	13.8%	11.3%	20.0%	15.0%	17.5%	7.5%	2.5%
	Handsome 1 / Sara Tex	9.0%	21.0%	18.0%	17.0%	14.0%	12.0%	5.0%	4.0%	0.0%
	Ken Tex	16.4%	20.0%	27.3%	10.9%	10.9%	9.1%	1.8%	1.8%	1.8%
	New Holland	1.8%	21.8%	12.7%	9.1%	21.8%	3.6%	18.2%	3.6%	7.3%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	7.1%	17.3%	11.2%	17.3%	23.5%	14.3%	5.1%	3.1%	1.0%
	Cinco Tex	12.5%	20.8%	6.3%	12.5%	16.7%	12.5%	8.3%	4.2%	6.3%
Total	7.4%	15.1%	14.5%	13.9%	19.3%	14.3%	8.1%	5.1%	2.3%	

Fuente: base de datos/encuesta

## 69. Nivel educativo

En las empresas las trabajadoras que concluyeron su educación primaria es el 12.5%, no han concluido su educación primaria el 8.6%. Con educación secundaria el 37.0% de las trabajadoras la completó, pero el 32.5% no la ha finalizado. El 2.0% de las trabajadoras tiene su nivel educativo es de técnico y el 6.5% tiene estudios universitarios. Independientemente del nivel educativo que han alcanzado las mujeres se evidencia que para ingresar a laborar

a la zona franca el nivel de educación pasa a un segundo plano ya que lo que interesa de ellas es la capacidad física para realizar las tareas que su cargo les exija. Al agrupar los datos de las trabajadoras que no finalizaron su educación primaria y su educación secundaria, podríamos decir que el 41.1% de las trabajadoras se encuentra en esa situación. En el caso contrario, el 58.0% de las trabajadoras concluyeron su primaria, su educación secundaria, tiene formación técnica y universitaria.

Tabla 8 ¿Cuál es su nivel educativo?

Empresa	Analfabeta	Primaria completa	Primaria incompleta	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Técnico	Universitario
	%	%	%	%	%	%	%
Metro Garment		13.3%	15.0%	36.7%	28.3%	5.0%	1.7%
Nex Leven	4.3%	17.4%		34.8%	39.1%		4.3%
Rocedes		13.3%	10.0%	43.3%	26.7%	1.7%	5.0%
China Unida / UCHAM	3.3%	13.3%	13.3%	30.0%	33.3%		6.7%
Formosa textil		13.3%	20.0%	33.3%	30.0%	1.7%	1.7%
Rooshing		16.7%	8.3%	28.3%	36.7%	3.3%	6.7%
Tide manufacturing		15.0%	1.7%	48.3%	28.3%		6.7%
Cooton / Irene / Kayser		8.7%	8.7%	26.1%	43.5%		13.0%
Gatornica	1.7%	13.3%	8.3%	40.0%	30.0%	1.7%	5.0%
USLC		11.3%	3.8%	46.3%	27.5%	1.3%	10.0%
Handsome 1 / Sara Tex	1.0%	15.0%	5.0%	42.0%	27.0%		10.0%
Ken Tex		5.5%	5.5%	52.7%	29.1%	3.6%	3.6%
New Holland		9.1%	10.9%	32.7%	34.5%	5.5%	7.3%
EINS 1 y 4 / SEA Atecotex / SEA Tecnotex	2.0%	11.2%	8.2%	24.5%	46.9%	3.1%	4.1%
Cinco Tex		10.4%	10.4%	29.2%	33.3%	2.1%	14.6%
Total	0.8%	12.5%	8.6%	37.0%	32.5%	2.0%	6.5%

Fuente: base de datos/encuesta

Las empresas donde las trabajadoras **no** finalizaron estudios primarios ni secundarios son Metro Garment (15.0% y 28.3% respectivamente), Nex Leven, el 39.1% no concluyo su educación secundaria, en Rocedes (10.0% y 26.7%), China Unida / UCHAM (13.3% y 33.3%), Formosa Textil (20.0% y 30.0%), Rooshing (8.3% y 36.7%), Tide Manufacturing (1.7% y 28.3%), Cooton / Irene / Kayser (8.7% y 43.5%), Gatornica (8.3% y 30.0%), USLC (3.8% y 27.5%), Handsome 1 / Sara Tex (5.0% y 27.0%), Ken Tex (5.5% y 29.1%), New Holland (10.9% y 34.5%), EINS 1 y 4 / SEA Atecotex / SEA Tecnotex (8.2% y 46.9%), cinco Tex (10.4% y 33.3%).

Las empresas donde las trabajadoras **tienen** formación técnica y formación universitaria es en Metro Garment (5.0% y 1.7% respectivamente), Rocedes (1.7% y 5.0%), Formosa Textil (1.7% y 1.7%), Rooshing (3.3% y 6.7%), Gatornica (1.7% y 5.0%), USLC (1.3% y 10.0%), Ken Tex (3.6% y 3.6% respectivamente), New Holland (5.5% y 7.3%), EINS 1 y 4 / SEA Atecotex / SEA Tecnotex (3.1% y 4.1%), Cinco Tex (2.1% y 14.6%), es llamativo el caso de esta última empresa donde el 14.6% de las trabajadoras tiene formación universitaria, es la empresa que concentra el mayor número de trabajadoras con ese nivel educativo. Las empresas donde las trabajadoras indicaron que tienen únicamente

formación universitaria es en Nex Leven (4.3%), China Unida / UCHAM y Tide Manufacturing (6.7% respectivamente), Cooton / Irene / Kayser (13.0%) y Handsome 1 / Sara Tex (10.0%).

## 70. Estado civil

El estado civil de las trabajadoras a nivel de las empresas, las mujeres solteras entre un 50.0% - 59.0% se observan en Cinco Tex, Handsome 1 / Sara Tex, Nex Leven, China Unida / UCHAM, Metro Garment, USLC, Gatornica y Ken Tex. En un rango de 60.0% a más se observa en Formosa Textil, New Holland, Tide Manufacturing, Rooshing, EINS 1 y 4 / SEA Atecnorex / SEA Tecnotex y Rocedes. Solamente en las empresas Cooton / Irene / Kayser el porcentaje de mujeres solteras está por debajo del 50.0% con un 47.8%.

En cuanto a la condición de casadas, por debajo del 20.0% se ubican las mujeres que laboran en las empresas EINS 1 y 4 / SEA Atecnorex / SEA Tecnotex, Tide Manufacturing, Ken Tex, USLC, Rooshing, Gatornica, China Unida / UCHAM y Formosa textil. Por encima del 20.0% en la condición de mujeres casadas se encuentran las empresas Metro Garment, Nex Leven, Rocedes, Cooton / Irene / Kayser, Handsome 1 / Sara Tex, New Holland y Cinco Tex.

En el caso de las trabajadoras que reportaron su estado civil en Unión de Hecho o acompañada, entre el intervalo rango de 10.0% a 19.0% las encontramos en las siguientes empresas, Metro Garment 15.0%, Rocedes 10.0%, Formosa Textil y Rooshing con un 18.3% respectivamente, New Holland con un 10.9%. En el intervalo de 20.0% a 29.0%, las encontramos en Nex Leven con un 21.7%, China Unida / UCHAM 25.0%, Tide manufacturing 21.7%, Gatornica 25.0%, USLC 26.3%, en la empresa Handsome 1 / Sara Tex se ubica el 28.0%, en Ken Tex las trabajadoras en unión de hecho es del 27.3%, en EINS 1y 4 / SEA Atecnorex / SEA Tecnotex es de 24.5%, en Cinco Tex el 25.0%.

En el intervalo de 30.0% a 39.0% de las trabajadoras cuyo estado civil es en unión de hecho, solamente las encontramos en Cooton / Irene / Kayser en un 30.4%.

Tabla 9: ¿Cuál es su estado civil actual?

Empresa	Soltera	Casada	Unión de hecho (acompañado)	Separada	Viuda	Divorciada
	%	%	%	%	%	%
Metro Garment	56.7%	23.3%	15.0%	3.3%	1.7%	
Nex Leven	52.2%	26.1%	21.7%			
Rocedes	68.3%	20.0%	10.0%			1.7%
China Unida / UCHAM	53.3%	18.3%	25.0%	1.7%	1.7%	
Formosa textil	61.7%	18.3%	18.3%	1.7%		
Rooshing	65.0%	15.0%	18.3%	1.7%		
Tide manufacturing	63.3%	13.3%	21.7%	1.7%		
Cooton / Irene / Kayser	47.8%	21.7%	30.4%			
Gatornica	56.7%	16.7%	25.0%		1.7%	
USLC	55.0%	15.0%	26.3%	3.8%		
Handsome 1 / Sara Tex	50.0%	22.0%	28.0%			
Ken Tex	58.2%	14.5%	27.3%			
New Holland	63.6%	25.5%	10.9%			

	Soltera %	Casada %	Unión de hecho (acompañado) %	Separada %	Viuda %	Divorciada %
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	64.3%	11.2%	24.5%			
Cinco Tex	50.0%	20.8%	25.0%	2.1%		2.1%
Total	58.3%	18.1%	22.0%	1.1%	0.3%	0.2%

Fuente: base de datos/encuesta

## Datos socio laborales

71. ¿Usted ha trabajado en otras empresas de zona franca?

Tabla 10 ¿Usted ha trabajado en otras empresas de ZF?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	591	65.5
No, es la primera vez que trabajo	311	34.5
Total	902	100.0

Fuente: Base de datos/encuesta

De las 902 encuestas aplicadas a las mujeres trabajadoras de la zona franca, de manera ponderada el 65.5% (591 personas) reveló que ya han trabajado en otras empresas, el 34.5% (311 personas) declaró que es la primera vez que lo hacen, de las respuestas de las estas trabajadoras se obtiene que el 50.0%

labora en Cinco Tex, el 43.6% lo hace en Ken Tex, el 43.0% labora en Handosme 1 / Sara Tex.

En un rango de 30.0% a 39.0%, las trabajadoras están laborando en Metro Garment 33.3%, Rocedes 35.0%, China Unida / UCHAM 30.0%, Tide Manufacturing 33.3%, Cooton / Irene / Kayser 34.8%, Gatornica 36.7%, USLC 30.0%, New Holland 36.4%. En Nex leven labora el 26.1%, en Formosa Textil 28.3%, Rooshing 23.3%.

72. ¿En cuántas empresas ha trabajado entre el 2017 y 2019 (incluyendo en la que está en este momento)?

Se les preguntó a las trabajadoras que indicaran en cuántas empresas han trabajado entre el 2017 y el 2019, incluyendo la empresa en la que actualmente laboran, se hizo esta pregunta para identificar cual ha sido el nivel de movilidad laboral que las trabajadoras han tenido antes de la crisis en 2017, durante la crisis entre 2018 – 2019. De las respuestas se obtiene que el 97.1% de las trabajadoras (876 personas) han laborado entre 1 a 3 empresas, al desagregar los datos el 68.1% ha laborado en una empresa, el 21.5% en dos empresas y el 7.5% en tres empresas. El 2.4% (22 personas) ndican que en ese periodo de tiempo ha laborado entre 4 a 6 empresas y el 0.4% (4 personas) han laborado en más de 7 empresas.

Tabla 11 ¿En cuántas empresas ha trabajado entre el 2017 y 2019 (incluyendo en la que está en este momento)?

		1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	+7 %
Empresa	Metro Garment	63.3%	25.0%	10.0%	1.7%		
	Nex Leven	60.9%	26.1%	4.3%	4.3%		4.3%
	Rocedes	61.7%	26.7%	10.0%		1.7%	
	China Unida / UCHAM	66.7%	20.0%	8.3%	3.3%	1.7%	
	Formosa textil	66.7%	23.3%	5.0%	1.7%	3.3%	

	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	+7 %
Rooshing	76.7%	18.3%	5.0%			
Tide manufacturing	70.0%	21.7%	6.7%	1.7%		
Cooton / Irene / Kayser	69.6%	30.4%				
Gatornica	63.3%	25.0%	11.7%			
USLC	66.3%	20.0%	8.8%	1.3%		3.8%
Handsome 1 / Sara Tex	66.0%	24.0%	6.0%	3.0%	1.0%	
Ken Tex	76.4%	16.4%	5.5%		1.8%	
New Holland	72.7%	14.5%	9.1%	1.8%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	69.4%	19.4%	10.2%		1.0%	
Cinco Tex	70.8%	18.8%	4.2%	6.3%		
Total	68.1%	21.5%	7.5%	1.6%	0.9%	0.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

A partir de los datos anteriores, se puede inferir que a pesar de las crisis socio – política, en las empresas de la zona franca ha habido oportunidades para la movilidad laboral de las trabajadoras o en aquellos posibles casos donde la trabajadora se ha retirado por un tiempo de las empresas, si desea volver, ha encontrado nuevamente oportunidad para su reinserción laboral. Estos datos indican que en las empresas de zona franca entre 2017 y 2019 el empleo ha estado relativamente estable.

### 73. Tiempo de trabajar en la empresa

Al preguntarles a las trabajadoras por el tiempo que tienen de estar laborando en sus empresas respectivas, el 27.6% (249 personas) indicó que tiene menos medio año, el 38.2% (345 personas) de 1 a 3 años, 12.3% (111 personas) de 4 a 5 años, 21.7% (196 personas) de 6 años a más.

Estos datos también nos indican que al momento de iniciarse la crisis socio – política en el 2018, el 72.2% (652 personas) de las trabajadoras ya estaban laborando en las empresas, estas son las personas que indicaron que tienen de laborar entre 1 a 3 años (38.2% equivalentes a 345 personas), de 4 a 5 años (el 12.3% equivalente a 111 personas) y de 6 años a más (21.7% equivalente a 196 personas) y el 27.6% entró a laborar en el 2019.

Tabla 12 ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta empresa?

Empresa	Menos de medio año %	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 a + años	NS/NR
		%	%	%	%	%	%	%
Metro Garment	26.7%	15.0%	25.0%	6.7%	8.3%	5.0%	13.3%	
Nex Leven	39.1%	13.0%	21.7%	4.3%	8.7%		13.0%	
Rocedes	21.7%	20.0%	20.0%	10.0%	6.7%	5.0%	16.7%	
China Unida / UCHAM	31.7%	10.0%	8.3%	3.3%	3.3%	6.7%	35.0%	1.7%
Formosa textil	28.3%	15.0%	13.3%	10.0%	3.3%	8.3%	21.7%	
Rooshing	10.0%	13.3%	8.3%	8.3%	8.3%	10.0%	41.7%	

	Menos de medio año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 a + años	NS/NR
	%	%	%	%	%	%	%	%
Tide manufacturing	28.3%	21.7%	11.7%	10.0%	11.7%	1.7%	15.0%	
Cooton / Irene / Kayser	17.4%	8.7%	13.0%		21.7%	4.3%	34.8%	
Gatomnica	38.3%	6.7%	16.7%	10.0%	10.0%	3.3%	15.0%	
USLC	22.5%	10.0%	13.8%	5.0%	10.0%	5.0%	33.8%	
Handsome 1 / Sara Tex	35.0%	23.0%	15.0%	7.0%	3.0%	5.0%	12.0%	
Ken Tex	47.3%	9.1%	16.4%	7.3%	9.1%	3.6%	7.3%	
New Holland	18.2%	9.1%	16.4%	7.3%	9.1%	5.5%	34.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	21.4%	23.5%	16.3%	7.1%	4.1%	5.1%	22.4%	
Cinco Tex	31.3%	25.0%	16.7%	6.3%	4.2%	4.2%	12.5%	
Total	27.6%	15.7%	15.3%	7.2%	7.2%	5.1%	21.7%	0.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

74. ¿Usted firmó contrato con la empresa? / ¿Tiene copia de su contrato? / ¿Conoce el contenido de su contrato?

De las 902 trabajadoras que iniciaron labores entre el 2017 y el 2019, el 96.9% (874 personas) expresó que firmó contrato de trabajo con las empresas, pero, al preguntárseles si tienen copia de su contrato, el 75.7% (662 personas) manifestó que si lo tiene y solamente el 63.6% (556 personas) dijeron que si conocen el contenido del contrato firmado. Llama la atención que el 23.7% (208 personas) revelaron que no tienen copia del contrato y que el 36.1% (316 personas) dijo que no conoce el contenido de su contrato.

Tabla 13 ¿Usted firmó contrato con la empresa? ¿Tiene copia de su contrato? ¿Conoce el contenido de su contrato?

	¿Usted firmó contrato?		¿Tiene copia de su contrato?		¿Conoce el contenido de su contrato?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	874	96.9	662	75.7	556	63.6
No	28	3.1	208	23.7	316	36.1
NR			4	0.4	2	0.2
Total	902	100.0	874	96.9	874	96.9
No aplica			28	3.1	28	3.1
Total	902	100.0	902	100.0	902	100.0

Fuente: Base de datos/encuesta

A pesar de los esfuerzos que el MEC realiza para capacitar en materia de derechos laborales a las trabajadoras que asisten a sus reuniones, todavía hace falta por hacer, ya que el 35.0% equivalentes a 316 personas y a pesar del tiempo que tienen de laborar en sus respectivas empresas, todavía **no conocen el contenido del contrato** que firmaron a pesar de que el 61.6% (556 personas) manifestó que conoce el contenido del contrato y el 76.4% (662 personas) expresó que si tiene copia del contrato de trabajo.

Tabla 14. ¿Usted firmó contrato con la empresa? ¿Tiene copia de su contrato?

		¿Usted firmó contrato de trabajo?		¿Tiene copia de su contrato?		
		SI	No	Sí	No	NS/NR
		%	%	%	%	
Empresa	Metro Garment	95.0%	5.0%	78.9%	21.1%	
	Nex Leven	95.7%	4.3%	50.0%	50.0%	
	Rocedes	96.7%	3.3%	82.8%	17.2%	
	China Unida / UCHAM	96.7%	3.3%	82.8%	17.2%	
	Formosa textil	98.3%	1.7%	78.0%	22.0%	
	Rooshing	100.0%		80.0%	20.0%	
	Tide manufacturing	96.7%	3.3%	77.6%	19.0%	3.4%
	Cooton / Irene / Kayser	100.0%		52.2%	47.8%	
	Gatornica	95.0%	5.0%	68.4%	29.8%	1.8%
	USLC	98.8%	1.3%	87.3%	11.4%	1.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	96.0%	4.0%	68.8%	31.3%	
	Ken Tex	94.5%	5.5%	75.0%	25.0%	
	New Holland	94.5%	5.5%	75.0%	25.0%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	98.0%	2.0%	77.1%	22.9%	
	Cinco Tex	97.9%	2.1%	70.2%	29.8%	
	Total	96.9%	3.1%	75.7%	23.8%	0.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

En la tabla ¿Usted firmó contrato con la empresa?, las respuestas de las trabajadoras permiten identificar que casi la totalidad de las trabajadoras lo firmaron. El 100.0% de contratos firmados lo encontramos en las empresas Rooshing y Cooton / Irene / Kayser. Entre 96.0% y el 99.0% de contratos firmados lo vemos en las siguientes empresas, Rocedes, China Unida / UCHAM y Tide Manufacturing con el 96.7% respectivamente, el 98.3% en Formosa Textil, USLC 98.8%, Handsome 1 / Sara Tex con el 96.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecno Tex el 98.0% de las trabajadoras firmaron su contrato, y el 97.9% lo hizo en Cinco Tex. En un intervalo menor o igual al 95.0% de los contratos firmados en las empresas las encontramos en Gatornica 95.0%, Kent Tex y New Holland con el 94.5% respectivamente.

Las empresas donde las trabajadoras indicaron que **no tienen copia de su contrato** el 21.1% labora en Metro Garment, 50.0% labora en el Nex Leven, el 17.2% en Rocedes y China Unida / UCHAM respectivamente, 22.0% labora en Formosa Textil, 20.0% trabaja en Rooshing, el 19.0% pertenecen a Tide manufacturing, el 47.8% a Cooton / Irene / Kayser, 29.8% a Gatornica, el 11.4% a USLC, 31.3% labora en Handsome 1 / Sara Tex, 25.0% lo hace en Ken Tex y New Holland respectivamente, el 22.9% labora en EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex y el 29.8% trabaja en Cinco Tex.

Tabla 15 ¿Conoce el contenido de su contrato?

	%	Si %	No %	A3 %
Metro Garment		56.1%	43.9%	
Nex Leven		68.2%	31.8%	
Rocedes	1.7%	77.6%	20.7%	
China Unida / UCHAM		65.5%	34.5%	
Formosa textil		64.4%	35.6%	
Rooshing		71.7%	28.3%	
Tide manufacturing		60.3%	39.7%	
Cooton / Irene / Kayser		60.9%	39.1%	
Empresa Gatornica		63.2%	36.8%	
USLC		72.2%	27.8%	
Handsome 1 / Sara Tex		59.4%	40.6%	
Ken Tex		61.5%	38.5%	
New Holland		57.7%	42.3%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		59.4%	39.6%	1.0%
Cinco Tex		57.4%	42.6%	
Total	0.1%	63.6%	36.2%	0.1%

El contenido del contrato **no es conocido** por las trabajadoras en Metro Garment 43.9%, Nex Leven 31.8%, Rocedes 20.7%, China Unida / UCHAM 34.5%, Formosa Textil 35.6%, Rooshing 28.3%, Tide manufacturing 39.7%, Cooton / Irene / Kayser 39.1%, Gatornica 36.8%, USLC 27.8%, Handsome 1 / Sara Tex 40.6%, Ken Tex 38.5%, New Holland 42.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 39.6% y Cinco Tex 42.6%. Es muy posible que las trabajadoras que no conocen el contenido del contrato sean las trabajadoras que ingresaron a laborar en el 2018 y lo que va del 2019.

Fuente: Base de datos/encuesta

## Producción, salarios y otras prestaciones

### 75. Área y puesto actuales

El 90.2% de las trabajadoras que laboran en el área de producción y su distribución por empresas tenemos que el 91.7% labora en Metro Garment y Cinco Tex, 91.3% lo hace en Nex Leven, 90.0% en Rocedes y USLC respectivamente, 94.5% en New Holland, el 86.7% labora respectivamente en China Unida / UCHAM y EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex, 81.7% labora en Formosa Textil, 93.3% Rooshing, 95.0% Tide manufacturing, 82.6% Cooton / Irene / Kayser, 88.3% Gatornica, 94.0% labora en Handsome 1 / Sara Tex, 92.7% labora en Ken Tex.

Tabla 16 ¿En cuál área de su empresa usted trabaja en este momento?

	Área de producción %	Área administrativa / gerencia %	Área de servicios %	Otra área %	NS/NR %	A7 %
Empresa Metro Garment	91.7%	5.0%	3.3%			
Nex Leven	91.3%			8.7%		
Rocedes	90.0%		3.3%	6.7%		
China Unida / UCHAM	86.7%		5.0%	6.7%	1.7%	
Formosa textil	81.7%	1.7%	8.3%	6.7%	1.7%	
Rooshing	93.3%		3.3%	3.3%		

	Área de producción %	Área administrativa /gerencia %	Área de servicios %	Otra área %	NS/NR %	A7 %
Tide manufacturing	95.0%	1.7%	1.7%	1.7%		
Cooton / Irene / Kayser	82.6%		4.3%	8.7%		4.3%
Gatornica	88.3%	1.7%	1.7%	8.3%		
USLC	90.0%	5.0%	3.8%	1.3%		
Handsome 1 / Sara Tex	94.0%		1.0%	5.0%		
Ken Tex	92.7%		1.8%	5.5%		
New Holland	94.5%	1.8%		3.6%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	86.7%	3.1%	5.1%	3.1%	1.0%	1.0%
Cinco Tex	91.7%	2.1%	6.3%			
Total	90.2%	1.7%	3.3%	4.2%	0.3%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

En relación con el cargo que ocupan el 63.1% (569 personas) se desempeñan como operarias, 17.4% (157 personas) son inspectoras, el 6.1% (55 personas) trabajan en el área de empaque y en menor proporción el 0.7% (6 personas) laboran en el área de planchado y un 12.5% (113 personas) ocupan otros cargos. El 63.1% de las trabajadoras que laboran como operarias, se localizan porcentualmente en las siguientes empresas: Metro Garment 68.3%, Nex leven 65.2%, Rocedes 65.0%, China Unida / UCHAM 73.3%, Formosa Textil 55.0%, Rooshing 56.7%, Tide manufacturing 73.3%, Cooton / Irene / Kayser 60.9%, Gatornica 63.3%, USLC 72.5%, Handsome 1 / Sara Tex 67.0%, Ken Tex 58.2%, New Holland 56.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 54.1%, Cinco Tex 54.2%.

Tabla 17. ¿Cuál es el cargo que ocupa en este momento, en esa área?

	Operaria %	Inspectora %	Empacadora %	Planchadora %	NS/NR %	Otro cargo %
Metro Garment	68.3%	20.0%	1.7%	1.7%		8.3%
Nex Leven	65.2%	17.4%	4.3%			13.0%
Rocedes	65.0%	15.0%	3.3%			16.7%
China Unida / UCHAM	73.3%	11.7%	3.3%	3.3%	1.7%	6.7%
Formosa textil	55.0%	16.7%	6.7%	3.3%		18.3%
Rooshing	56.7%	20.0%	3.3%			20.0%
Tide manufacturing	73.3%	15.0%	3.3%			8.3%
Cooton / Irene / Kayser	60.9%	21.7%	4.3%			13.0%
Gatornica	63.3%	18.3%	5.0%	1.7%		11.7%
USLC	72.5%	12.5%	2.5%			12.5%
Handsome 1 / Sara Tex	67.0%	18.0%	7.0%			8.0%
Ken Tex	58.2%	18.2%	14.5%			9.1%
New Holland	56.4%	21.8%	9.1%			12.7%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	54.1%	19.4%	13.3%		1.0%	12.2%
Cinco Tex	54.2%	18.8%	4.2%			22.9%
Total	63.1%	17.4%	6.1%	0.7%	0.2%	12.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 76. Entrenamiento y capacitaciones recibidas

Es importante destacar que, de las 902 trabajadoras encuestadas, el 55.0% equivalente a 501 personas respondió que no ha recibido entrenamiento para realizar las actividades bajo su cargo. Pero es significativo que el 44.0% de las trabajadoras (397 personas) manifestó que no han recibido ningún tipo de entrenamiento, lo que haría que las trabajadoras que iniciaron su vida laboral en el 2019 estén en condiciones de vulnerabilidad al momento de realizar su trabajo. Para el caso de las trabajadoras que manifestaron que, si ha recibido entrenamiento, se ha hecho de manera semanal, quincenal y mensual. Por lo que el 21.20% expresó que cada semana recibe entrenamiento, el 6.7% lo recibe cada 15 días y el 12.4% lo recibe cada mes, en otro tiempo lo manifestó el 31.2% de las trabajadoras.

Del 44.0% del total de trabajadoras que expresaron que **no** han recibido entrenamiento para realizar las actividades bajo su cargo, en orden de mayor a menor las empresas donde la situación es compleja la encontramos en: Nex Leven el 65.2%, China Unida / UCHAM 60.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 28.2%, New Holland 54.5%, Ken Tex 50.9%, Cinco Tex 47.9%, Tide manufacturing 46.7%, Metro Garment 45.0%, Cooton / Irene / Kayser 39.1%, Rooshing 36.7%, Handsome 1 / Sara Tex 36.0%, Rocedes y USLC con 35.0% respectivamente, Gatornica 31.7%, Formosa Textil 30.0%.

Tabla 18 ¿Ha recibido o recibe entrenamiento para realizar las actividades de su cargo?

		Si %	No %	NS/NR %
Empresa	Metro Garment	55.0%	45.0%	
	Nex Leven	34.8%	65.2%	
	Rocedes	65.0%	35.0%	
	China Unida / UCHAM	38.3%	60.0%	1.7%
	Formosa textil	70.0%	30.0%	
	Rooshing	63.3%	36.7%	
	Tide manufacturing	53.3%	46.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	60.9%	39.1%	
	Gatornica	68.3%	31.7%	
	USLC	65.0%	35.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	64.0%	36.0%	
	Ken Tex	47.3%	50.9%	1.8%
	New Holland	45.5%	54.5%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	39.8%	58.2%	2.0%
	Cinco Tex	52.1%	47.9%	
Total	55.5%	44.0%	0.4%	

Fuente: Base de datos/encuesta

## 77. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

En cuanto a las horas semanales de trabajo el 55.2% (498 personas) indicó que laboran 48 horas en correspondencia a lo firmado en el contrato de trabajo. Se puede afirmar a partir de este dato que hay correspondencia con lo que define el Código laboral de Nicaragua en su artículo 51 cuando establece que la jornada ordinaria de trabajo no debe ser mayor de ocho horas y tampoco debe ser mayor a las 48 horas semanales. Sin embargo, el 19.4% (175 personas) reveló que trabajan entre 49 - 50 horas a la semana y el 7.4% (67 personas) aseguró que trabajan 51 horas y más. El total de personas que laboran entre 49 y más de 51 horas semanales es

de 242 personas lo que equivale al 26.8% de las trabajadoras. Es importante destacar que el 13.6% de las trabajadoras (123 personas) laboran entre 45 – 47 horas semanales.

Del valor total de cada variable, si agrupamos y sumamos los valores de las variables de 49 - 50 (19.4%) y 51 a más (7.4%) horas trabajadas en la semana, suma un total de 26.8%. Las empresas donde las trabajadoras laboran entre 49 – 50 horas semanales y de 51 a más, las encontramos en: 20.0% en Metro Garment (11.7% y 8.3% respectivamente), 39.1% en Nex Leven (30.4% y 8.7% respectivamente), 10.0% en Rocedes (8.3% y 1.7%), 48.3% en China Unida / UCHAM (26.7% y 21.7%), 30.0% en Formosa Textil (23.3% y 6.7%), 25.0% en Rooshing (20.0% y 5.0%), 25.0% en Tide manufacturing (18.3% y 6.7%), 34.8% en Cooton / Irene / Kayser (13.0% y 21.7%), 25.0% en Gatornica (18.3% y 6.7%), 23.8% en USLC (18.8% y 5.0%), 32.0% en Handsome 1 / Sara Tex (24.0% y 8.0%), 34.5% en Ken Tex (23.6% y 10.9%), 27.3 en New Holland (25.5% y 1.8%), 21.4% en EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex (15.3% y 6.1%) y 18.8% en Cinco Tex (16.7% y 2.1%).

Tabla 19 ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana según su contrato o de hecho?

		45 - 47 horas %	48 horas %	49 - 50 horas %	51 a + horas %	NS/NR %	Otro %
Empresa	Metro Garment	11.7%	66.7%	11.7%	8.3%		1.7%
	Nex Leven	21.7%	39.1%	30.4%	8.7%		
	Rocedes	13.3%	71.7%	8.3%	1.7%	3.3%	1.7%
	China Unida / UCHAM	15.0%	35.0%	26.7%	21.7%		1.7%
	Formosa textil	15.0%	48.3%	23.3%	6.7%	5.0%	1.7%
	Rooshing	21.7%	46.7%	20.0%	5.0%	5.0%	1.7%
	Tide manufacturing	13.3%	56.7%	18.3%	6.7%	1.7%	3.3%
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	30.4%	13.0%	21.7%	8.7%	
	Gatornica	21.7%	46.7%	18.3%	6.7%	5.0%	1.7%
	USLC	5.0%	68.8%	18.8%	5.0%		2.5%
	Handsome 1 / Sara Tex	14.0%	51.0%	24.0%	8.0%	2.0%	1.0%
	Ken Tex	1.8%	60.0%	23.6%	10.9%	1.8%	1.8%
	New Holland	14.5%	54.5%	25.5%	1.8%	1.8%	1.8%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	12.2%	60.2%	15.3%	6.1%	5.1%	1.0%
	Cinco Tex	12.5%	64.6%	16.7%	2.1%	4.2%	
Total	13.6%	55.2%	19.4%	7.4%	2.8%	1.6%	

Fuente: Base de datos/encuesta

Es necesario que esta situación se aclare no solo por una cuestión de respecto a los derechos laborales de las trabajadoras, sino porque el mismo Código del Trabajo estipula en su artículo 58 que el número de horas extraordinarias no puede mayor a tres horas diarias ni de nueve en la semana y se debe pensar en la salud física y mental de las trabajadoras, así como el tiempo que ellas deben tener en sus respectivos hogares al tener personas que dependen económicamente de ellas, especialmente los menores de 15 años y las personas mayores de 60 años que están bajo su responsabilidad.

## 78. Normas/metras de producción

De las 902 trabajadoras encuestadas, el 51.4% (464 personas) explicó que sí trabaja con metas y estas son individuales, el 24.2% (218 personas) expresó que también trabaja con metas, pero estas son grupales. El 24.4% (220 personas) manifestó que no trabaja con metas de ningún tipo.

Tabla 20 ¿Usted trabaja con metas/normas?

		Si, metas individuales %	Si, metas del grupo %	No %
Empresa	Metro Garment	45.0%	16.7%	38.3%
	Nex Leven	30.4%	52.2%	17.4%
	Rocedes	53.3%	15.0%	31.7%
	China Unida / UCHAM	60.0%	8.3%	31.7%
	Formosa textil	51.7%	20.0%	28.3%
	Rooshing	65.0%	6.7%	28.3%
	Tide manufacturing	36.7%	50.0%	13.3%
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	56.5%	17.4%
	Gatornica	68.3%	13.3%	18.3%
	USLC	72.5%	8.8%	18.8%
	Handsome 1 / Sara Tex	44.0%	37.0%	19.0%
	Ken Tex	47.3%	32.7%	20.0%
	New Holland	41.8%	34.5%	23.6%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	52.0%	26.5%	21.4%
	Cinco Tex	43.8%	16.7%	39.6%
	Total	51.4%	24.2%	24.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Específicamente las empresas donde las trabajadoras trabajan con metas individuales es en Metro Garment 45.0%, Nex Leven 30.4%, Rocedes 53.3%, China Unida / UCHAM 60.0%, Formosa Textil 51.7%, Rooshing 65.0%, Tide Manufacturing 36.7%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 68.3%, USLC 72.5%, Handsome 1 / Sara Tex 44.0%, New Holland 41.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 52.0%, Cinco Tex 43.8%.

Al relacionar ambos tipos de metas de producción (individual y grupal), el total de trabajadoras que labora con esos tipos de metas, representa el 74.8% (675 personas), las metas de diarias que las trabajadoras indicaron que tienen al momento de responder la encuesta, permite identificar que la meta de producción del 32.7% de las trabajadoras es menor de 500 piezas, el 21.0% tiene metas entre 500 y 1000 piezas, el 33.2% su meta de producción es de 1001 a 3000 piezas diarias, en el rango de 3001 a 5000 lo tiene el 5.0% de las trabajadoras, el 3.7% tiene como meta de producción de 5001 a 10000 piezas, el 0.4% indicó que no tiene metas de producción y el 0.6% de las trabajadoras no respondió la respuesta.

#### 79. Valoración sobre las metas de producción

La valoración que las trabajadoras hacen de sus metas de producción, para el 18.5% son inalcanzables, el 30.2% expreso que son muy altas, el 11.1% considera que están altas y el 38.9% manifiesta que las metas se pueden cumplir. Percepción de las metas de producción por parte de las trabajadoras a partir de sus respuestas:

- Metas son inalcanzables

Las empresas donde las trabajadoras expresaron que las metas de producción son inalcanzables en intervalos de mayor a menor es en Rooshing 30.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 27.3%, Ken Tex 25.0%, Gatornica 22.4%, Handsome 1 / Sara Tex 19.8%, Metro Garment 18.9%, Formosa Textil 18.6%, China Unida / UCHAM 17.1%, Nex Leven 15.8%, New Holland 14.3%, USLC 13.8%, Tide Manufacturing 13.5%, Cooton / Irene / Kayser 10.5%, Cinco Tex 10.3% y Rovedes 4.9%.

- Metas son muy altas

Las empresas donde laboran las trabajadoras que indicaron que las metas son muy altas son las siguientes: Cinco Tex 48.3%, Nex Leven 42.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 41.6%, Gatornica 40.8%, Cooton / Irene / Kayser 36.8%, New Holland 35.7%, USLC 30.8%, Ken Tex 29.5%, Formosa Textil 27.9%, Rooshing 25.6%, Handsome 1 / Sara Tex 24.7%, China Unida / UCHAM 22.0%, Metro Garment 21.6%, Tide Manufacturing 21.2%, Rovedes 14.6%.

- Metas son altas

Las trabajadoras que consideran que las metas son altas laboran en las siguientes empresas: Cooton / Irene / Kayser 21.1%, Metro Garment 16.2%, Handsome 1 / Sara Tex 14.8%, China Unida / UCHAM 14.6%, USLC 12.3%, New Holland 11.9%, Tide manufacturing 11.5%, Nex Leven 10.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 10.4%, Rovedes 9.8%, Formosa Textil y Rooshing con 9.3% cada una, Gatornica 8.2%, Ken Tex 4.5%, Cinco Tex 3.4%.

- Metas se pueden cumplir

El 68.3% de las trabajadoras de Rovedes consideran que las metas se pueden cumplir, Tide Manufacturing 48.1%, Formosa Textil 44.2%, China Unida / UCHAM 43.9%, Metro Garment 43.2%, USLC 43.1%, Handsome 1 / Sara Tex 39.5%, Ken Tex 38.6%, Cinco Tex 37.9%, Rooshing 34.9%, New Holland 33.3%, Nex Leven y Cooton / Irene / Kayser con 31.6% cada una, Gatornica 28.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 20.8%.

## 80. Salarios y modalidades de pago

Las respuestas de las 902 trabajadoras sobre la pregunta ¿cómo le pagan el salario actualmente?, el 38.5% (347 trabajadoras) lo recibe semanalmente, el 28.7% (259 personas) recibe sus salarios catorcenalmente, el 30.6% (276 trabajadoras) su salario es pagado cada quince días, el 0.8% (7 personas) expresó que recibe su salario cada mes, el 1.3% (12 personas) no respondieron la pregunta. A partir de los datos es importante destacar que en las empresas el salario de las trabajadoras se realiza bajo cuatro modalidades, semanal, catorcenal, quincenal y mensual.

- Pago de salario semanal

Esta modalidad de pago la recibe en Metro Garment el 58.3% de las trabajadoras, Nex Leven 21.7%, Rovedes 76.7%, China Unida / UCHAM 8.3%, Formosa Textil 26.7%, Rooshing 5.0%, Tide manufacturing 55.0%, Cooton / Irene / Kayser 4.3%, Gatornica 61.7%, USLC 76.3%, Handsome 1 / Sara Tex 18.0%, Ken Tex 16.4%, New Holland 72.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 16.3%, Cinco Tex 45.8%.

- Pago de salario modalidad catorcenal

Las trabajadoras que reciben el pago de sus salarios bajo esta modalidad son en Metro Garment el 15.0%, Nex Leven 52.2%, Rovedes 11.7%, China Unida / UCHAM 11.7%, Formosa Textil 11.7%, Rooshing 3.3%, Tide manufacturing 25.0%, Cooton / Irene / Kayser 78.3%, Gatornica 21.7%, USLC 10.0%, Handsome 1 / Sara Tex 54.0%, Ken Tex 56.4%, New Holland 5.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 61.2%, Cinco Tex 27.1%.

- Pago de salario modalidad quincenal

Esta modalidad de pago la reciben las trabajadoras en Metro Garment 23.3%, Nex Leven 17.4%, Rovedes 10.0%, China Unida / UCHAM 71.7%, Formosa Textil 61.7%, Rooshing 85.0%, Tide manufacturing 18.3%, Cooton / Irene / Kayser 17.4%, Gatornica 15.0%, USLC 12.5%, Handsome 1 / Sara Tex 26.0%, Ken Tex 25.5%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 22.4%, Cinco Tex 27.1%.

- Pago de salario modalidad mensual

Es la forma de pago menos utilizada en las empresas y solamente se realiza en Metro Garment donde el 1.7% de las trabajadoras reciben su salario por esta vía, en igual porcentaje le sigue China Unida / UCHAM, Rooshing, Tide manufacturing, en Handsome 1 / Sara Tex recibe su salario bajo esta modalidad de pago el 1.0% de las trabajadoras y en Ken Tex lo hace el 1.8%.

Tabla 21 Principales modalidades de pago salarial

Modalidad de pago	Empresas
Semanal	Metro Garment, Rovedes, Tide manufacturing, Gatornica, USLC, New Holland.
Catorcenal	Nex Leven, Cooton / Irene / Kayser, Handsome 1 / Sara Tex, Ken Tex, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex.
Quincenal	Formosa Textil, Rooshing.

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 22 En la empresa, ¿cómo le pagan el salario actualmente?

		Semanal %	Catorcenal %	Quincenal %	Mensual %	NS/NR %	Otro %
Empresa	Metro Garment	58.3%	15.0%	23.3%	1.7%	1.7%	
	Nex Leven	21.7%	52.2%	17.4%		8.7%	
	Rovedes	76.7%	11.7%	10.0%		1.7%	
	China Unida / UCHAM	8.3%	11.7%	71.7%	1.7%	6.7%	
	Formosa textil	26.7%	11.7%	61.7%			
	Rooshing	5.0%	3.3%	85.0%	1.7%	5.0%	
	Tide manufacturing	55.0%	25.0%	18.3%	1.7%		
	Cooton / Irene / Kayser	4.3%	78.3%	17.4%			
	Gatornica	61.7%	21.7%	15.0%	1.7%		
	USLC	76.3%	10.0%	12.5%			1.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	18.0%	54.0%	26.0%	1.0%	1.0%	
	Ken Tex	16.4%	56.4%	25.5%	1.8%		
	New Holland	72.7%	5.5%	21.8%			
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	16.3%	61.2%	22.4%			
	Cinco Tex	45.8%	27.1%	27.1%			
	Total	38.5%	28.7%	30.6%	0.8%	1.3%	0.1%

81. ¿Cuándo un trabajador es despedido de la empresa, le pagan las prestaciones de acuerdo a la ley?

Para el 61.8% (557 personas) de las trabajadoras encuestadas expresaron que cuando un trabajador es despedido de la empresa, sus prestaciones se les pagan de acuerdo con la ley, el 15.4% (139 personas) dijeron que se las pagan, pero no conforme con la ley, para el 3.7% (33 personas) en las empresas las prestaciones no se las pagan, finalmente para el 19.2% (173 personas) no supo o no respondió la pregunta.

El 15.4% de las trabajadoras manifestó que cuando un trabajador es despedido, las prestaciones se las pagan, pero no de acuerdo con la ley, las empresas identificadas donde supuestamente esta situación ocurre es en Metro Garment 11.7%, Nex Leven 8.7%, Rovedes 15.0%, China Unida / UCHAM 15.0%, Formosa Textil 11.7%, Rooshing 33.3%, Tide manufacturing 6.7%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 25.0%, USLC 5.0%, Handsome 1 / Sara Tex 14.0%, Ken Tex 18.2%, New Holland 16.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 18.8%.

Tabla 23: ¿Cuándo un trabajador es despedido de la empresa, le pagan las prestaciones de acuerdo a la ley?

		Sí, pero de acuerdo a la ley %	Sí, pero no de acuerdo a la ley %	No pagan las prestaciones %	NS/NR %
Empresa	Metro Garment	63.3%	11.7%	3.3%	21.7%
	Nex Leven	65.2%	8.7%	4.3%	21.7%
	Rovedes	63.3%	15.0%	3.3%	18.3%
	China Unida / UCHAM	58.3%	15.0%	6.7%	20.0%
	Formosa textil	66.7%	11.7%	5.0%	16.7%
	Rooshing	56.7%	33.3%	1.7%	8.3%
	Tide manufacturing	70.0%	6.7%	1.7%	21.7%
	Cooton / Irene / Kayser	82.6%	8.7%		8.7%
	Gatornica	50.0%	25.0%	6.7%	18.3%
	USLC	76.3%	5.0%	3.8%	15.0%
	Handsome 1 / Sara Tex	53.0%	14.0%	5.0%	28.0%
	Ken Tex	54.5%	18.2%	1.8%	25.5%
	New Holland	58.2%	16.4%	1.8%	23.6%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	59.2%	18.4%	3.1%	19.4%
	Cinco Tex	66.7%	18.8%	4.2%	10.4%
	Total	61.8%	15.4%	3.7%	19.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

82. ¿Cuándo está inconforme con el pago, tienen acceso a revisar los documentos relacionados con su salario?

De las 902 trabajadoras que respondieron la encuesta, el 65.9% (594 personas) manifestó que cuando está inconforme con el pago, si tiene acceso a revisar la documentación relacionado con su salario, el 7.4% (67 personas) expresó que si tiene acceso pero que no va a revisar la documentación, el 24.1% (217 personas) reveló que no tiene acceso a revisar los documentos sobre su salario y el 2.7% (24 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras que manifestaron que, aunque pueden revisar los documentos relacionados con su salario pero que no hacen la revisión, las encontramos en las siguientes empresas: Metro Garment 8.3%, Nex Leven 13.0%,

Rocedes 3.3%, China Unida / UCHAM 5.0%, Formosa Textil 6.7%, Rooshing 8.3%, Tide manufacturing 6.7%, Cooton / Irene / Kayser 4.3%, Gatornica 8.3%, USLC 8.8%, Handsome 1 / Sara Tex 7.0%, Ken Tex 10.9%, New Holland 3.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 11.2%, Cinco Tex 4.2%.

Tabla 24 ¿Cuándo está inconforme con el pago, tienen acceso a revisar los documentos relacionados con su salario?

		Si	Si, pero no voy a revisar	No	NR
		%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	55.0%	8.3%	31.7%	5.0%
	Nex Leven	47.8%	13.0%	21.7%	17.4%
	Rocedes	85.0%	3.3%	10.0%	1.7%
	China Unida / UCHAM	65.0%	5.0%	21.7%	8.3%
	Formosa textil	66.7%	6.7%	26.7%	
	Rooshing	76.7%	8.3%	11.7%	3.3%
	Tide manufacturing	71.7%	6.7%	18.3%	3.3%
	Cooton / Irene / Kayser	87.0%	4.3%	8.7%	
	Gatornica	56.7%	8.3%	35.0%	
	USLC	75.0%	8.8%	16.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	57.0%	7.0%	31.0%	5.0%
	Ken Tex	52.7%	10.9%	32.7%	3.6%
	New Holland	72.7%	3.6%	23.6%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	64.3%	11.2%	24.5%	
	Cinco Tex	58.3%	4.2%	37.5%	
	Total	65.9%	7.4%	24.1%	2.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 83. ¿Cómo valora el precio de las operaciones de su puesto de trabajo?

La respuesta de las 902 trabajadoras a esta pregunta, para el 29.5% de las mismas (266 personas) considera que las operaciones de su puesto de trabajo son normales y están bien, para el 33.3% (300 personas) valora que las operaciones de su puesto de trabajo son baratas, el 29.6% (267 personas) externó que las operaciones son muy baratas, el 4.1% (37 personas) indicó que no hay precio para las operaciones y el 3.5% (32 personas) no respondió la pregunta.

Valor de las operaciones por empresa desde la visión de las trabajadoras

- Normales / Bien

El 29.5% de las trabajadoras que consideran que el precio de las operaciones que realizan son normales y están bien, las encontramos en Metro Garment 31.7%, Nex Leven 26.1%, Rocedes 43.3%, China Unida / UCHAM 21.7%, Formosa Textil 26.7%, Rooshing 26.7%, Tide manufacturing 33.3%, Cooton / Irene / Kayser 43.5%, Gatornica 30.0%,

USLC 35.0%, Handsome 1 / Sara Tex 26.0%, Ken Tex 41.8%, New Holland 34.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 16.7%.

- Baratas

El 33.3% % de las trabajadoras que consideran que el precio de las operaciones que realizan son baratas, las encontramos en Metro Garment 36.7%, Nex Leven 39.1%, Rocedes 31.7%, China Unida / UCHAM 26.7%, Formosa Textil 40.0%, Rooshing 18.3%, Tide manufacturing 38.3%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 33.3%, USLC 33.8%, Handsome 1 / Sara Tex 39.0%, Ken Tex 21.8%, New Holland 34.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 33.7%, Cinco Tex 43.8%.

- Muy baratas

El 29.6% % de las trabajadoras que consideran que el precio de las operaciones que realizan son baratas, las encontramos en Metro Garment 21.7%, Nex Leven 21.7%, Rocedes 20.0%, China Unida / UCHAM 48.3%, Formosa Textil 26.7%, Rooshing 46.7%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 28.3%, USLC 28.8%, Handsome 1 / Sara Tex 27.0%, Ken Tex 30.9%, New Holland 27.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 32.7%, Cinco Tex 33.3%.

Tabla 25: Cómo valora el precio de las operaciones en su puesto de trabajo?

		Normales / Bien %	Baratas %	Muy baratas %	No hay precios %	NS/NR %
Empresa	Metro Garment	31.7%	36.7%	21.7%	5.0%	5.0%
	Nex Leven	26.1%	39.1%	21.7%	4.3%	8.7%
	Rocedes	43.3%	31.7%	20.0%	3.3%	1.7%
	China Unida / UCHAM	21.7%	26.7%	48.3%	1.7%	1.7%
	Formosa textil	26.7%	40.0%	26.7%	5.0%	1.7%
	Rooshing	26.7%	18.3%	46.7%	6.7%	1.7%
	Tide manufacturing	33.3%	38.3%	20.0%	3.3%	5.0%
	Cooton / Irene / Kayser	43.5%	21.7%	21.7%	13.0%	
	Gatornica	30.0%	33.3%	28.3%	3.3%	5.0%
	USLC	35.0%	33.8%	28.8%	2.5%	
	Handsome 1 / Sara Tex	26.0%	39.0%	27.0%	2.0%	6.0%
	Ken Tex	41.8%	21.8%	30.9%		5.5%
	New Holland	34.5%	34.5%	27.3%	3.6%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	18.4%	33.7%	32.7%	10.2%	5.1%
	Cinco Tex	16.7%	43.8%	33.3%		6.3%
	Total	29.5%	33.3%	29.6%	4.1%	3.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 84. Incentivos por cumplimiento de la producción

A partir de las respuestas de las trabajadoras se logró identificar que en las empresas de zona franca predominan tres tipos de incentivos, un 5.6% (52 trabajadoras) recibe incentivo de alimentación, un 12.4% (114 trabajadoras) recibe incentivo de transporte, 28.0% (258 trabajadoras) recibe incentivo de asistencia, el 47.6% (438 trabajadoras) expresó que no recibe ningún tipo de incentivo y el 6.4% (59 trabajadoras) no respondió la pregunta.

El 47.6% de las respuestas de las trabajadoras señalan que en las empresas no les pagan ningún tipo de incentivo. Pero, otra parte de las trabajadoras consideran que si les pagan incentivos como alimentación, transporte y asistencia. El 5.6% considera que les pagan el incentivo de alimentación, el 12.4% el de transporte y el 28.0% considera que le pagan el incentivo de asistencia.

El incentivo de alimentación es el que menos porcentaje de las trabajadoras lo reciben en las empresas, solo el 5.6% lo reciben, lo que más lo otorgan son Metro Garment y Ken Tex. El incentivo de transporte lo recibe el 12.4% de las trabajadoras y las empresas que más lo pagan son China Unida / UCHAM, Cooton / Irene / Kayser, Handsome 1 / Sara Tex, Ken Tex, New Holland y Cinco Tex. El incentivo de asistencia lo recibe el 28.0% de las trabajadoras y las empresas que más lo reconocen son Metro Garment, Nex Leven, Rocedes, China Unida / UCHAM, Formosa Textil, Rooshing, Tide manufacturing, Cooton / Irene / Kayser, Gatornica, USLC, Handsome 1 / Sara Tex, Ken Tex, New Holland, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex, Cinco Tex.

Pero si agrupamos estos tres tipos de incentivos encontramos que en Metro Garment lo reciben el 38.3% de las trabajadoras, en Nex Leven el 27.3%, Rocedes 20.0%, China Unida / UCHAM 59.0%, Formosa textil 57.4%, Rooshing 54.1%, Tide manufacturing 66.7%, Cooton / Irene / Kayser 44.0%, Gatornica 41.3%, USLC 51.2%, Handsome 1 / Sara Tex 53.9%, Ken Tex 45.6%, New Holland 42.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 31.0%, Cinco Tex 47.9%.

Los porcentajes de acuerdo con el tipo de incentivo que se reconoce en las empresas se especifican en la siguiente tabla.

Tabla 26. ¿Qué tipos de incentivos le pagan en la empresa?

		Alimentación	Transporte	Asistencia	Ninguno	NS/NR
Empresa	Metro Garment	8.3%	8.3%	21.7%	56.7%	5.0%
	Nex Leven	4.5%	9.1%	13.6%	59.1%	13.6%
	Rocedes	5.0%	3.3%	11.7%	73.3%	6.7%
	China Unida / UCHAM	3.3%	11.5%	44.3%	41.0%	0.0%
	Formosa textil	9.8%	9.8%	37.7%	34.4%	8.2%
	Rooshing	3.3%	6.6%	44.3%	42.6%	3.3%
	Tide manufacturing	3.3%	8.3%	55.0%	28.3%	5.0%
	Cooton / Irene / Kayser	4.0%	20.0%	20.0%	44.0%	12.0%
	Gatornica	4.8%	9.5%	27.0%	50.8%	7.9%
	USLC	6.0%	8.3%	36.9%	44.0%	4.8%
	Handsome 1 / Sara Tex	7.8%	22.5%	23.5%	40.2%	5.9%
	Ken Tex	8.8%	17.5%	19.3%	43.9%	10.5%
	New Holland	5.3%	17.5%	19.3%	54.4%	3.5%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	3.0%	8.0%	20.0%	57.0%	12.0%
	Cinco Tex	6.3%	29.2%	12.5%	50.0%	2.1%
	Total	5.6%	12.4%	28.0%	47.6%	6.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 85. Vacaciones pagadas/descansadas

Las respuestas de las 902 trabajadoras permiten identificar que el 26.5% (239 personas) sus vacaciones son descansadas, el 66.1% (596 trabajadoras) sus vacaciones una parte son trabajadas y se las pagan, el 7.4% (67 personas) no respondió la pregunta.

## Vacaciones descansadas

Los datos de las encuestas por empresa indican que las vacaciones descansadas las recibe el 21.7% en Metro Garment, 26.1% Nex Leven, 26.7% Rovedes, 23.3% China Unida / UCHAM, 16.7% Formosa Textil, 50.0% Rooshing, 21.7% Tide manufacturing, 17.4% Cooton / Irene / Kayser, 23.3% Gatornica, 16.3% USLC, 36.0% Handsome 1 / Sara Tex, 27.3% Ken Tex, 20.0% New Holland, 26.5% EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex, 37.5% Cinco Tex.

## Vacaciones trabajadas y pagadas

El 66.1% de las trabajadoras indicó que las vacaciones las trabaja, pero se las pagan, el comportamiento por empresa es: Metro Garment 66.7%, Nex Leven 56.5%, Rovedes 70.0%, China Unida / UCHAM 61.7%, Formosa Textil 76.7%, Rooshing 43.3%, Tide manufacturing 70.0%, Cooton / Irene / Kayser 82.6%, Gatornica 66.7%, USLC 81.3%, Handsome 1 / Sara Tex 58.0%, Ken Tex 56.4%, New Holland 76.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 66.3%, Cinco Tex 62.5%.

Tabla 27: Cómo le cumplen con sus vacaciones en la empresa?

Empresa	Descansadas	Trabajadas y pagadas	NS/NR
	%	%	%
Metro Garment	21.7%	66.7%	11.7%
Nex Leven	26.1%	56.5%	17.4%
Rovedes	26.7%	70.0%	3.3%
China Unida / UCHAM	23.3%	61.7%	15.0%
Formosa textil	16.7%	76.7%	6.7%
Rooshing	50.0%	43.3%	6.7%
Tide manufacturing	21.7%	70.0%	8.3%
Cooton / Irene / Kayser	17.4%	82.6%	
Gatornica	23.3%	66.7%	10.0%
USLC	16.3%	81.3%	2.5%
Handsome 1 / Sara Tex	36.0%	58.0%	6.0%
Ken Tex	27.3%	56.4%	16.4%
New Holland	20.0%	76.4%	3.6%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	26.5%	66.3%	7.1%
Cinco Tex	37.5%	62.5%	
Total	26.5%	66.1%	7.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Conocimiento sobre derechos laborales

### 86. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo

En lo que respecta a conocer el código de trabajo actual, el 74.3% de las trabajadoras respondió que **no lo conoce**, en el detalle por empresas encontramos que en Metro Garment el 70.0% de las trabajadoras no conocen el código de trabajo, en Nex Leven no lo conoce el 82.6%, Rovedes 71.7%, China Unida / UCHAM 75.0%, Formosa Textil 81.7%, Rooshing 68.3%, Tide manufacturing 61.7%, Cooton / Irene / Kayser no conocen el código el 78.3% de las trabajadoras, Gatornica 71.7%, USLC 67.5%, Handsome 1 / Sara Tex 76.0%, New Holland 78.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 78.6%, Cinco Tex 85.4%.

A su vez, el 90.6% de las trabajadoras manifestó que no han comprado para su información el código de trabajo actual, esta particularidad incide fuertemente cuando se les preguntó si conocen el código de trabajo actual. Si esas dos respuestas las cruzamos con la pregunta cuanto conoce de sus derechos laborales, el 24.1% de las trabajadoras respondió que bastante, el 61.2% respondió que conoce poco y el 14.1% respondió que nada conoce de sus derechos laborales.

Tabla 28: Conoce el código de trabajo actual? ¿alguna vez ha comprado el código de trabajo actual?

	¿Conoce el código de trabajo actual?			¿Alguna vez ha comprado el código de trabajo actual?		
	Si %	No %	NR %	Si %	No %	NR %
Metro Garment	26.7%	70.0%	3.3%	5.0%	93.3%	1.7%
Nex Leven	17.4%	82.6%		4.3%	95.7%	
Rocedes	28.3%	71.7%		10.0%	90.0%	
China Unida / UCHAM	23.3%	75.0%	1.7%	13.3%	85.0%	1.7%
Formosa textil	18.3%	81.7%		6.7%	93.3%	
Rooshing	30.0%	68.3%	1.7%	13.3%	86.7%	
Tide manufacturing	36.7%	61.7%	1.7%	16.7%	83.3%	
Cooton / Irene / Kayser	21.7%	78.3%		8.7%	91.3%	
Empresa Gatornica	28.3%	71.7%		5.0%	95.0%	
USLC	32.5%	67.5%		7.5%	92.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	24.0%	76.0%		11.0%	89.0%	
Ken Tex	21.8%	76.4%	1.8%	9.1%	89.1%	1.8%
New Holland	21.8%	78.2%		10.9%	89.1%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	19.4%	78.6%	2.0%	6.1%	93.9%	
Cinco Tex	14.6%	85.4%		6.3%	93.8%	
Total	24.8%	74.3%	0.9%	9.1%	90.6%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

La información por empresa es la siguiente:

- Conoce bastante de sus derechos laborales

El 24.1% de las trabajadoras indicó que conoce bastante en Metro Garment 25.0%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 36.7%, China Unida / UCHAM 40.0%, Formosa Textil 15.0%, Rooshing 36.7%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 16.7%, USLC 28.8%, Handsome 1 / Sara Tex 24.0%, Ken Tex 16.4%, New Holland 16.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 20.4%, Cinco Tex 16.7%.

- Conoce poco de sus derechos laborales

El 61.2% de las trabajadoras indicó que conoce bastante en Metro Garment 61.7%, Nex Leven 65.2%, Rocedes 46.7%, China Unida / UCHAM 43.3%, Formosa Textil 73.3%, Rooshing 50.0%, Tide manufacturing 73.3%, Cooton / Irene / Kayser 43.5%, Gatornica 60.0%, USLC 65.0%, Handsome 1 / Sara Tex 52.0%, Ken Tex 70.9%, New Holland 67.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 67.3%, Cinco Tex 75.0%.

- Nada conoce de sus derechos laborales

El 14.1% de las trabajadoras indicó que conoce bastante en Metro Garment 13.3%, Nex Leven 13.0%, Rocedes 16.7%, China Unida / UCHAM 15.0%, Formosa Textil 10%, Rooshing 13.3%, Tide manufacturing 6.7%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 21.7%, USLC 6.3%, Handsome 1 / Sara Tex 24.0%, Ken Tex 10.9%, New Holland 16.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 12.2%, Cinco Tex 8.3%.

Tabla 29: Conoce sus derechos laborales como trabajador?

		Bastante	Poco	Nada	NR
		%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	25.0%	61.7%	13.3%	
	Nex Leven	17.4%	65.2%	13.0%	4.3%
	Rocedes	36.7%	46.7%	16.7%	
	China Unida / UCHAM	40.0%	43.3%	15.0%	1.7%
	Formosa textil	15.0%	73.3%	10.0%	1.7%
	Rooshing	36.7%	50.0%	13.3%	
	Tide manufacturing	20.0%	73.3%	6.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	43.5%	26.1%	4.3%
	Gatornica	16.7%	60.0%	21.7%	1.7%
	USLC	28.8%	65.0%	6.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	24.0%	52.0%	24.0%	
	Ken Tex	16.4%	70.9%	10.9%	1.8%
	New Holland	16.4%	67.3%	16.4%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	20.4%	67.3%	12.2%	
	Cinco Tex	16.7%	75.0%	8.3%	
Total	24.1%	61.2%	14.1%	0.7%	

Fuente: Base de datos/encuesta

#### Resumen sobre esta situación

Si agrupamos los datos de las respuestas de conocer poco y nada conoce de sus derechos laborales significa el 75.3% de las respuestas de las trabajadoras, por empresa esa situación es la siguiente: Metro Garment 75.0%, Nex Leven 78.3%, Rocedes 63.3%, China Unida / UCHAM 58.3%, Formosa Textil 83.3%, Rooshing 63.3%, Tide manufacturing 80.0%, Cooton / Irene / Kayser 69.6%, Gatornica 81.7%, USLC 71.3%, Handsome 1 / Sara Tex 76.0%, Ken Tex 81.8%, New Holland 83.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 79.6%, Cinco Tex 83.3%.

A partir de los datos se puede afirmar que las trabajadoras se encuentran en un estado crítico en cuanto al conocimiento y dominio de sus derechos laborales descritos en el Código de Trabajo actual.

#### 87. Existencia de sindicatos y convenios colectivos

Del total de las trabajadoras (902) al preguntárseles si en la empresa donde laboran hay sindicato, el 35.4% (319 personas) expresó que sí hay y conoce lo que hacen, el 29.8% (269 personas) indicó que no hay sindicatos donde labora, pero no conoce lo que hacen, para el 29.7% (268 personas) no hay sindicato en la empresa donde labora, el 5.1% (46 personas) no respondió la pregunta.

También se les preguntó si en la empresa donde labora existe convenio colectivo, el 24.6% (222 personas) reveló que si hay convenio colectivo y lo conoce, el 15.5% (140 personas) manifestó que sabe que hay convenio colectivo pero que no lo conoce, el 26.5% (239 personas) expresó que no hay convenio colectivo en la empresa donde labora, el 30.9% (279 personas) no sabe si hay convenio colectivo en la empresa donde labora y el 2.4% (22 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 30: Existe convenio colectivo en su empresa?

Empresa	Si hay y lo conozco %	Sé que hay, pero no lo conozco %	No hay %	No sé si hay %	NR %
Metro Garment	11.7%	18.3%	31.7%	36.7%	1.7%
Nex Leven	8.7%	21.7%	39.1%	26.1%	4.3%
Rocedes	23.3%	11.7%	35.0%	28.3%	1.7%
China Unida / UCHAM	20.0%	15.0%	38.3%	23.3%	3.3%
Formosa textil	18.3%	13.3%	23.3%	41.7%	3.3%
Rooshing	38.3%	25.0%	13.3%	21.7%	1.7%
Tide manufacturing	21.7%	8.3%	33.3%	36.7%	
Cooton / Irene / Kayser	17.4%	8.7%	30.4%	39.1%	4.3%
Gatornica	20.0%	15.0%	28.3%	30.0%	6.7%
USLC	51.3%	11.3%	15.0%	22.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	27.0%	21.0%	20.0%	30.0%	2.0%
Ken Tex	10.9%	9.1%	34.5%	38.2%	7.3%
New Holland	23.6%	20.0%	14.5%	41.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	28.6%	16.3%	26.5%	26.5%	2.0%
Cinco Tex	18.8%	14.6%	33.3%	31.3%	2.1%
Total	24.6%	15.5%	26.5%	30.9%	2.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Como puede analizarse a partir de los datos de la tabla anterior, la desinformación entre las trabajadoras es muy evidente, ya que el 24.6% expresó que, si existe y conoce el convenio colectivo con su empresa, el 15.5% sabe que existe convenio colectivo pero que no lo conoce. Al agrupar estos dos datos tenemos que el 40.1% de las trabajadoras saben que existe un convenio colectivo en la empresa donde labora, contra el 26.5% que expresó que no hay convenio con sus respectivas empresas y el 30.9% no sabe si existe.

#### 88. Existencia de reglamento interno

Se les consultó a las trabajadoras sobre la existencia de reglamento interno en la empresa donde labora, el 71.2% (642 personas) dijeron que sí existe reglamento y lo conoce, el 19.1% (172 personas) expresó que sabe que existe reglamento pero que no lo conoce, el 2.0% (18 personas) manifestaron que no hay reglamento en la empresa donde labora, el 7.0% (63 personas) manifestó que no saber si hay reglamento y el 0.8% (7 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 31: ¿Existe reglamento interno en la empresa?

Empresa		Si hay y lo conozco	Sé que hay, pero no lo conozco	No hay	No sé si hay	NR
		%	%	%	%	%
Metro Garment		56.7%	25.0%	5.0%	10.0%	3.3%
Nex Leven		78.3%	13.0%	4.3%		4.3%
Rocedes		75.0%	23.3%		1.7%	
China Unida / UCHAM		71.7%	20.0%	3.3%	5.0%	
Formosa textil		70.0%	20.0%		10.0%	
Rooshing		75.0%	20.0%		3.3%	1.7%
Tide manufacturing		70.0%	20.0%	1.7%	8.3%	
Cooton / Irene / Kayser		82.6%	17.4%			
Gatornica		60.0%	20.0%	3.3%	16.7%	
USLC		83.8%	12.5%		3.8%	
Handsome 1 / Sara Tex		68.0%	19.0%	4.0%	9.0%	
Ken Tex		63.6%	25.5%		9.1%	1.8%
New Holland		83.6%	9.1%	1.8%	5.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		71.4%	18.4%	4.1%	5.1%	1.0%
Cinco Tex		66.7%	20.8%		10.4%	2.1%
Total		71.2%	19.1%	2.0%	7.0%	0.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

Muy similar al caso anterior el 90.3% de las trabajadoras (resultado del agrupamiento de los valores de las trabajadoras que indicaron que si existe reglamento y lo conoce y las respuestas de las trabajadoras que saben que existe reglamento interno, pero no lo conocen), prevalece la desinformación entre las trabajadoras.

## Seguridad social

De las 902 trabajadoras encuestadas en lo que respecta a la seguridad social que recibe a través del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), el 95.7% (863 trabajadoras) asegura que está asegurada al INSS. El 81.6% (736 personas) manifestó que tiene carnet del INSS y el 76.8% (693 trabajadoras) reveló que su colilla del seguro social la recibe puntualmente. El 16.5% (149 trabajadoras) señaló que recibe su colilla del INSS, pero atrasada. El 3.8% (34 personas) indicó que no está asegurada al INSS. El 17.0% (153 trabajadoras) manifestó que no tienen su carnet del INSS.

Como puede confirmarse a partir de los datos brindados por las trabajadoras, el 81.6% reportó que tiene carnet del INSS y el 17.0% dijo que no lo tiene, no se especificó las causas de esa situación. Las empresas donde las trabajadoras manifestaron que no tienen su carnet del INSS es en Metro Garment 5.0%, Nex Leven 26.1%, Rocedes 8.3%, China Unida / UCHAM 15.0%, Formosa Textil 23.3%, Rooshing 10.0%, Tide manufacturing 21.7%, Cooton / Irene / Kayser 13.0%, Gatornica 11.7%, USLC 8.8%, Handsome 1 / Sara Tex 25.0%, Ken Tex 40.0%, New Holland 16.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 16.3%, Cinco Tex 16.7%.

Tabla 32. ¿Usted tiene carnet del INSS?

Empresa		Si	No	NR
		%	%	%
Metro Garment		95.0%	5.0%	
Nex Leven		69.6%	26.1%	4.3%

	Si %	No %	NR %
Rocedes	90.0%	8.3%	1.7%
China Unida / UCHAM	80.0%	15.0%	5.0%
Formosa textil	76.7%	23.3%	
Rooshing	86.7%	10.0%	3.3%
Tide manufacturing	76.7%	21.7%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser	87.0%	13.0%	
Gatornica	86.7%	11.7%	1.7%
USLC	90.0%	8.8%	1.3%
Handsome 1 / Sara Tex	73.0%	25.0%	2.0%
Ken Tex	60.0%	40.0%	
New Holland	83.6%	16.4%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	82.7%	16.3%	1.0%
Cinco Tex	83.3%	16.7%	
Total	81.6%	17.0%	1.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Con respecto a la entrega de la colilla del INSS por parte de las empresas, el significativo que el 16.5% del total de las trabajadoras manifestó que la recibe, pero atrasada, esa situación ocurre en Metro Garment al 23.3% de las trabajadoras, Nex leven 17.4%, Rocedes 30.0%, China Unida / UCHAM 30.0%, Formosa Textil 13.3%, Rooshing 13.3%, Tide manufacturing 16.7%, Cooton / Irene / Kayser 34.8%, Gatornica 15.0%, USLC 8.8%, Handsome 1 / Sara Tex 14.0%, Ken Tex 20.0%, New Holland 18.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 15.3%, Cinco Tex 16.7%.

Tabla 33: ¿Usted recibe la colilla del seguro social?

Empresa	Si, puntualmente %	Si, pero atrasada %	No %
Metro Garment	75.0%	23.3%	1.7%
Nex Leven	82.6%	17.4%	
Rocedes	63.3%	30.0%	6.7%
China Unida / UCHAM	83.3%	8.3%	8.3%
Formosa textil	76.7%	13.3%	10.0%
Rooshing	81.7%	13.3%	5.0%
Tide manufacturing	80.0%	16.7%	3.3%
Cooton / Irene / Kayser	65.2%	34.8%	
Gatornica	76.7%	15.0%	8.3%
USLC	86.3%	8.8%	5.0%
Handsome 1 / Sara Tex	78.0%	14.0%	8.0%
Ken Tex	60.0%	20.0%	20.0%
New Holland	76.4%	18.2%	5.5%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	79.6%	15.3%	5.1%
Cinco Tex	77.1%	16.7%	6.3%
Total	76.8%	16.5%	6.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Atención en salud

### 89. Dónde recibe atención médica

Los principales centros de salud donde las 902 trabajadoras asisten a ejercer sus derechos, el 54.3% (490 personas) expresó que lo hace en las clínicas previsionales, el 31.6% (285 trabajadoras) asiste a los hospitales, el 7.1% (64 trabajadoras) va a clínicas privadas, el 2.5% (23 trabajadoras) asiste a otros lugares donde reciba atención médica y el 2.2% (20 personas) asiste a la clínica que funciona en la empresa. Es muy posible que las trabajadoras que indicaron que asisten a clínicas privadas sea para recibir atención médica especializada que el Seguro Social no brinde esa atención médica especializada o porque las citas médicas para ser atendidas por especialistas las trabajadoras deben esperar más de tres meses. Otros lugares donde posiblemente las trabajadoras asistan para atender sus problemas de salud sean lugares que brindan atención médica alternativa.

La clínica o centro médico donde las trabajadoras son atendidas, el 29.6% (267 trabajadoras) en el Hospital Monte España, 10.4% (94 personas) asiste al Hospital Roberto Huembes de la Policía, el 9.5% (86 personas) va al Hospital Militar, el 9.6% (87 personas) son atendidos en el Hospital Bautista. Un importante número de trabajadoras asiste a otro tipo de hospital o clínica lo que fue expresado por un 30.9% (279 personas) de las trabajadoras encuestadas. Otros hospitales o clínicas médicas donde asisten las trabajadoras son el Hospital Alemán (1.3%, 12 personas), SUMEDICO (3.2%, 29 personas), Salud Integral (2.9%, 26 personas), Clínica de zona Franca (1.6%, 14 personas).

Tabla 34 ¿Cuál es el nombre de la clínica o centro médico donde usted se atiende?

Empresa	Otro Hospital o clínica %	NR %	A1 %	Hospital Alemán %	Clínica de zona franca %	Hospital Bautista %	SUMEDICO %	Salud Integral %	Monte España %	Roberto Huembes %	Hospital militar %
Metro Garment	25.0%	1.7%	11.7%	1.7%	3.3%	11.7%	1.7%	3.3%	23.3%	8.3%	8.3%
Nex Leven	30.4%	4.3%	4.3%			13.0%		4.3%	26.1%	8.7%	8.7%
Rocedes	28.3%			5.0%		6.7%	6.7%	5.0%	31.7%	1.7%	15.0%
China Unida / UCHAM	40.0%	5.0%			5.0%	1.7%	1.7%	3.3%	31.7%	5.0%	6.7%
Formosa textil	31.7%			1.7%	1.7%	10.0%	3.3%		33.3%	11.7%	6.7%
Rooshing	35.0%	3.3%		1.7%		16.7%	3.3%		21.7%	10.0%	8.3%
Tide manufacturing	26.7%					11.7%	5.0%		40.0%	1.7%	15.0%
Cooton / Irene / Kayser	8.7%		8.7%	4.3%		8.7%	13.0%	4.3%	26.1%	13.0%	13.0%
Gatormica	18.3%		6.7%	1.7%	1.7%	15.0%			35.0%	11.7%	10.0%
USLC	36.3%				3.8%	13.8%	3.8%	3.8%	12.5%	16.3%	10.0%
Handsome 1 / Sara Tex	21.0%	1.0%			2.0%	2.0%	3.0%	5.0%	30.0%	25.0%	11.0%
Ken Tex	7.3%		10.9%	3.6%		5.5%		5.5%	27.3%	30.9%	9.1%
New Holland	47.3%				1.8%	12.7%	3.6%		23.6%	1.8%	9.1%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	24.5%		10.2%			12.2%	3.1%	3.1%	38.8%	2.0%	6.1%
Cinco Tex	25.0%		2.1%	4.2%	2.1%	6.3%	4.2%	6.3%	39.6%	2.1%	8.3%
Total	27.5%	0.9%	3.4%	1.3%	1.6%	9.6%	3.2%	2.9%	29.6%	10.4%	9.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 90. Satisfacción de los servicios de salud previsional

En cuanto a la valoración que hacen las trabajadoras sobre la atención, servicios y prestaciones que reciben en su clínica médica previsional, el 6.5% (59 personas) expresó que es excelente, el 39.8% (359 personas) dijo que buena, el 27.6% (249 personas) lo valoró como regular, el 11.6% (105 personas) indicó que es malo, el 9.5% (86 personas) reveló que es pésimo y el 4.9% (44 personas) no respondió la pregunta.

- Valoración entre excelente y buena

En cuanto a la valoración entre excelente y buena, la percepción de las trabajadoras al agrupar los datos es de 46.3%, por empresa, la valoración es la siguiente: Metro Garment 43.3%, Nex Leven 52.2%, Rocedes 60.0%, China Unida / UCHAM 33.3%, Formosa Textil 48.3%, Rooshing 35.0%, Tide manufacturing 33.3%, Cooton / Irene / Kayser 39.1%, Gatornica 53.3%, USLC 58.8%, Handsome 1 / Sara Tex 53.0%, Ken Tex 41.8%, New Holland 49.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 39.8%, Cinco Tex 50.0%.

- Valoración ente mala y pésima

A partir de los datos de la valoración sobre la atención, servicios y prestaciones, para entender lo cual es esa valoración, para efectos de análisis agrupamos los valores porcentuales de las valoraciones de mala y pésima, la sumatoria es de 21.2% donde las trabajadoras así lo consideran. En las empresas, esa percepción es la siguiente: Metro Garment 13.3%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 11.7%, China Unida / UCHAM 21.7%, Formosa Textil 21.7%, Rooshing 31.7%, Tide manufacturing 26.7%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 20.0%, USLC 17.5%, Handsome 1 / Sara Tex 19.0%, Ken Tex 14.5%, New Holland 29.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 28.6%, Cinco Tex 16.7%.

Tabla 35: ¿Cómo valora la atención, servicios y prestaciones que le otorga la clínica médica previsional, donde usted es atendido?

Empresa	Excelente %	Buena %	Regular %	Mala %	Pésima %	NR %
Metro Garment	3.3%	40.0%	38.3%	5.0%	8.3%	5.0%
Nex Leven	4.3%	47.8%	21.7%	8.7%	8.7%	8.7%
Rocedes	6.7%	53.3%	26.7%	5.0%	6.7%	1.7%
China Unida / UCHAM	6.7%	26.7%	33.3%	10.0%	11.7%	11.7%
Formosa textil	5.0%	43.3%	25.0%	15.0%	6.7%	5.0%
Rooshing	8.3%	26.7%	28.3%	15.0%	16.7%	5.0%
Tide manufacturing	5.0%	28.3%	30.0%	21.7%	5.0%	10.0%
Cooton / Irene / Kayser	4.3%	34.8%	34.8%	21.7%	4.3%	
Gatornica	8.3%	45.0%	25.0%	18.3%	1.7%	1.7%
USLC	12.5%	46.3%	20.0%	7.5%	10.0%	3.8%
Handsome 1 / Sara Tex	9.0%	44.0%	25.0%	11.0%	8.0%	3.0%
Ken Tex	3.6%	38.2%	30.9%	9.1%	5.5%	12.7%
New Holland	3.6%	45.5%	20.0%	10.9%	18.2%	1.8%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	6.1%	33.7%	27.6%	13.3%	15.3%	4.1%
Cinco Tex	4.2%	45.8%	33.3%	6.3%	10.4%	
Total	6.5%	39.8%	27.6%	11.6%	9.5%	4.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Maternidad/discriminación

### 91. Discriminación por estado de gravidez

A las 902 trabajadoras encuestadas se les pregunto si en los últimos cinco años había buscado trabajo en la zona franca y que fuera rechazada por estar embarazada, el 93.1% (840 personas) respondió que no, el 4.8% (43 personas) respondieron que si fueron rechazadas y el 2.1% (19 personas) no respondió la pregunta.

## 92. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo

También se les preguntó si en el tiempo que llevan trabajando en su actual empresa han salido embarazadas, el 16.5% (149 personas) respondió que sí y el 82.2% (741 personas) respondieron que no han salido embarazadas. En cuanto a las trabajadoras que dijeron que salieron embarazadas (16.5% equivalente a 149 personas), éstas expresaron que, si conservó su el puesto de trabajo y salario, esto fue informado por el 11.9% (107 personas) de las trabajadoras y el 4.0% (36 personas) indicó que cuando regresó de su subsidio posnatal no conservó su puesto de trabajo y salario. Las trabajadoras que no conservaron su puesto de trabajo respondieron que no sabe porque no lo conservo, esto equivale al 0.3% (3 personas), el 2.5% (23 personas) reveló que no le dieron ninguna explicación o razón de porque la cambiaron de puesto, el 0.7% (6 personas) no respondieron la pregunta y el 0.4% (4 personas) le dieron otra explicación.

### *No conservó su mismo puesto de trabajo y salario*

Las empresas donde las trabajadoras indicaron que cuando regresaron de su subsidio postnatal no conservó su puesto de trabajo ni su salario fue en las siguientes: Metro Garment 9.1%, Rocedes 41.7%, China Unida / UCHAM 9.1%, Formosa Textil 30.0%, Tide manufacturing 28.6%, Cooton / Irene / Kayser 44.4%. Gatornica 33.3%, USLC 21.4%, Handsome 1 / Sara Tex 25.0%, Ken Tex 40.0%, New Holland 25.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 31.3%, Cinco Tex 12.5%. Los datos se presentan en la tabla 36.

### *No conservó su mismo puesto*

Cuando se les preguntó a las trabajadoras ¿Por qué no conservó su mismo puesto?, el 63.9% respondió que no le dieron ninguna razón. Las empresas donde no les dieron ninguna explicación fue en un 100.0% en metro Garment, China Unida / UCHAM, USLC. En un 80.0% no les dieron ninguna explicación a las trabajadoras de Rocedes, Gatornica, en un 66.7% no le dieron ninguna explicación a las trabajadoras de Formosa Textil, en un 50.0% no le dieron explicación a las trabajadoras de Cooton / Irene / Kayser, Handsome 1 / Sara Tex, en EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex, no le dieron ninguna explicación al 20.0% de las trabajadoras. Los datos de presentan en la tabla 37.

Tabla 36 ¿Cuándo regresó de subsidio postnatal conservó su mismo puesto de trabajo y salario?

Empresa	Si %	No %	NR %
Metro Garment	90.9%	9.1%	
Nex Leven	75.0%		25.0%
Rocedes	50.0%	41.7%	8.3%
China Unida / UCHAM	90.9%	9.1%	
Formosa textil	70.0%	30.0%	
Rooshing	90.0%		10.0%
Tide manufacturing	71.4%	28.6%	
Cooton / Irene / Kayser	55.6%	44.4%	
Gatornica	58.3%	33.3%	8.3%
USLC	78.6%	21.4%	
Handsome 1 / Sara Tex	75.0%	25.0%	
Ken Tex	60.0%	40.0%	
New Holland	50.0%	25.0%	25.0%

EINS 1 y 4 / SEA			
Atecnotex / SEA			
Tecnotex	68.8%	31.3%	
Cinco Tex	75.0%	12.5%	12.5%
Total	71.8%	24.2%	4.0%

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 37: ¿Por qué no conservó su mismo puesto?

Empresa	No sé %	No me dieron razón %	NR %	Otro %
Metro Garment		100.0%		
Rocedes		80.0%	20.0%	
China Unida / UCHAM		100.0%		
Formosa textil	33.3%	66.7%		
Tide manufacturing		100.0%		
Cooton / Irene / Kayser	25.0%	50.0%	25.0%	
Gatornica		80.0%	20.0%	
USLC		100.0%		
Handsome 1 / Sara Tex		50.0%	25.0%	25.0%
Ken Tex		50.0%		50.0%
New Holland				100.0%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		20.0%	60.0%	20.0%
Cinco Tex	50.0%		50.0%	
Total	7.9%	60.5%	21.1%	10.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 93. Situación de los derechos laborales de las personas embarazadas

El 96.1% de las trabajadoras (867 personas) explicaron que no se encuentran embarazadas al momento de responder la encuesta. Solamente 19 trabajadoras equivalentes al 2.1%, dijeron que se encuentran embarazadas al momento de responder la encuesta. A las 19 trabajadoras se les preguntó, si en su expediente la tarjeta de control prenatal la tiene anexada, 17 (porcentualmente este número de trabajadoras representa el 89.5%) afirmaron que su tarjeta de control está anexa en su expediente y 2 (porcentualmente este número de trabajadoras equivale al 10.5%) dijeron que no. La empresa donde las trabajadoras no tiene anexadas en sus expedientes la tarjeta de control prenatal es en China Unida / UCHAM con un 66.7%, solamente el 33.3% de las trabajadoras tienen sus tarjetas de control natal en sus respectivos expedientes.

Tabla 38. ¿Tiene anexada a su expediente la tarjeta de control prenatal?

Empresa	Si %	No %
Nex Leven	100.0%	
Rocedes	100.0%	
China Unida / UCHAM	33.3%	66.7%
Formosa textil	100.0%	
Rooshing	100.0%	
Cooton / Irene / Kayser	100.0%	

	Si %	No %
Gatornica	100.0%	
Handsome 1 / Sara Tex	100.0%	
New Holland	100.0%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	100.0%	
Cinco Tex	100.0%	
Total	89.5%	10.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

Las 19 trabajadoras que se encuentran embarazadas 6 de ellas (31.6%) dijeron que la labor que actualmente están realizando en su área de trabajo perjudica su embarazo, 10 de las trabajadoras (52.6%) dijeron que la actividad laboral que actualmente realizan no les perjudica en su embarazo y 3 trabajadoras no respondieron la pregunta (15.8%). Las mismas 19 (100.0%) trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, 11 de ellas (57.9%) indicaron que por su estado de embarazo sus superiores si la han cambiado de puesto de trabajo, 5 trabajadoras (26.3%) dijeron que no la han cambiado de puesto y 3 trabajadoras (15.8%) no respondieron la pregunta.

Las empresas donde las trabajadoras consideran que el trabajo que realiza en su área de trabajo perjudica su embarazo, laboran en Rooshing y Gatornica en un 50.0% respectivamente. En una 100.0% es considerado por las trabajadoras de New Holland y EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex respectivamente. Ver tabla 39.

En las empresas donde las trabajadoras expresaron que por su estado de embarazo sus superiores la cambiaron de puesto de trabajo fue en un 100.0% en Rocedes, Formosa Textil, Cooton / Irene / Kayser, New Holland y en la empresa EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex. En un 50.0% donde las trabajadoras indicaron que fueron cambiadas de puesto de trabajo debido a su embarazo fue en Rooshing, Gatornica y en Handsome 1 / Sara Tex. En un 33.3% fue reportado por las trabajadoras de la empresa China Unida / UCHAM. Ver tabla 40.

Tabla 39. ¿Considera que la labor que desempeña en tu área de trabajo perjudica tu embarazo?

Empresa	Si %	No %	NR %
Nex Leven		100.0%	
Rocedes		100.0%	
China Unida / UCHAM		33.3%	66.7%
Formosa textil		100.0%	
Rooshing	50.0%	50.0%	
Cooton / Irene / Kayser		100.0%	
Gatornica	50.0%	50.0%	
Handsome 1 / Sara Tex		100.0%	
New Holland	100.0%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	100.0%		
Cinco Tex	50.0%		50.0%
Total	31.6%	52.6%	15.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 40 Por tu estado de embarazo ¿tus superiores te han cambiado de puesto de trabajo?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Nex Leven		100.0%	
	Rocedes	100.0%		
	China Unida / UCHAM	33.3%		66.7%
	Formosa textil	100.0%		
	Rooshing	50.0%	50.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	100.0%		
	Gatornica	50.0%	50.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	50.0%	50.0%	
	New Holland	100.0%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	100.0%		
	Cinco Tex		50.0%	50.0%
	Total	57.9%	26.3%	15.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Relaciones interpersonales, acoso y violencia

### 94. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros

La valoración de las relaciones interpersonales entre los supervisores extranjeros y las trabajadoras es para el 1.7% (15 personas) son excelentes, para el 31.7% (286 personas) son buenas, el 29.9% (270 personas) indicó que son regulares, el 16.3% (147 personas) reveló que sus relaciones son malas, el 4.2% (38 personas) no respondió la pregunta y para el 16.2% (143 personas) en las empresas ya no hay supervisores extranjeros.

Las relaciones se consideran malas entre los supervisores extranjeros y los trabajadores en las empresas Metro Garment 13.3%, Nex Leven 13.0%, Rocedes 8.3%, China Unida / UCHAM 6.7%, Formosa Textil 1.7%, Rooshing 3.3%, Tide manufacturing 5.0%, Gatornica 3.3%, USLC 6.3%, Handsome 1 / Sara Tex 3.0%, Ken Tex 5.5%, New Holland 3.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 5.1%, Cinco Tex 4.2%.

Tabla 41: En la empresa como son las relaciones interpersonales entre los supervisores extranjeros y los trabajadores?

		Excelente %	Buenas %	Regular %	Malas %	NR %	No hay supervisores extranjeros %
Empresa	Metro Garment	3.3%	30.0%	30.0%	13.3%	5.0%	18.3%
	Nex Leven	4.3%	21.7%	26.1%	13.0%	4.3%	30.4%
	Rocedes	5.0%	38.3%	15.0%	8.3%	3.3%	30.0%
	China Unida / UCHAM		36.7%	25.0%	21.7%	6.7%	10.0%
	Formosa textil		33.3%	28.3%	21.7%	1.7%	15.0%
	Rooshing		36.7%	38.3%	15.0%	3.3%	6.7%
	Tide manufacturing	1.7%	36.7%	20.0%	15.0%	5.0%	21.7%
	Cooton / Irene / Kayser						4.3%
	Gatornica		31.7%	25.0%	18.3%	3.3%	21.7%
	USLC		33.8%	27.5%	11.3%	6.3%	21.3%

Handsome 1 / Sara Tex	3.0%	33.0%	31.0%	18.0%	3.0%	12.0%
Ken Tex		21.8%	38.2%	20.0%	5.5%	14.5%
New Holland		41.8%	36.4%	9.1%	3.6%	9.1%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	2.0%	19.4%	37.8%	22.4%	5.1%	13.3%
Cinco Tex		20.8%	41.7%	14.6%	4.2%	18.8%
Total	1.7%	31.7%	29.9%	16.3%	4.2%	16.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 95. Violencia y acoso sexual en los centros de trabajo

Tabla 42 En la empresa donde usted trabaja, ¿Conoce casos de Acoso sexual?

Empresa		Si %	No %	NR %
Metro Garment		28.3%	70.0%	1.7%
Nex Leven		17.4%	78.3%	4.3%
Rocedes		11.7%	86.7%	1.7%
China Unida / UCHAM		36.7%	56.7%	6.7%
Formosa textil		33.3%	66.7%	
Rooshing		40.0%	55.0%	5.0%
Tide manufacturing		20.0%	80.0%	
Cooton / Irene / Kayser		13.0%	87.0%	
Gatornica		28.3%	71.7%	
USLC		30.0%	70.0%	
Handsome 1 / Sara Tex		19.0%	80.0%	1.0%
Ken Tex		18.2%	80.0%	1.8%
New Holland		21.8%	78.2%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		29.6%	70.4%	
Cinco Tex		18.8%	79.2%	2.1%
Total		25.4%	73.2%	1.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

personal de administración y gerencia.

Las trabajadoras que manifestaron que, si han recibido acoso sexual, porcentualmente las afectadas las encontramos en Metro Garment 13.3%, Nex Leven 8.7%, Rocedes 1.7%, China Unidas / UCHAM 11.7%, Formosa Textil 15.0%, Rooshing 8.3%, Tide manufacturing 8.3%, Gatornica 6.7%, USLC 16.3%, Handsome 1 / Sara Tex 8.0%, Ken Tex 9.1%, New Holland 9.1%, EINS 1 y 4 / SAE Atecnotex / SAE Tecnotex 12.2%, Cinco Tex 6.3%.

El 25.4% de las trabajadoras (229 personas) respondieron que en la empresa **donde trabajan si conocen de casos de acoso sexual**. Por su parte el 73.2% (660 personas) dijeron que no conocen casos de acoso sexual. Las empresas de las trabajadoras conocen de casos de acoso sexual son las siguientes: Metro Garment 28.3%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 11.7%, China Unida / UCHAM 36.7%, Formosa Textil 33.3%, Rooshing 40.0%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 13.0%, Gatornica 28.3%, USLC 30.0%, Handsome 1 / Sara Tex 19.0%, Ken -tex 18.2%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 26.9%, Cinco Tex 18.8%.

A las 902 trabajadoras se les preguntó **si ellas han recibido acoso sexual**, el 9.6% (87 personas) respondió que sí, el 89.0% (803 personas) manifestó que no ha sido acosada sexualmente. Las 87 (100.0%) trabajadoras que han sido acosadas sexualmente identificaron como sus acosadores a sus propios compañeros de trabajo lo que fue dicho por el 44.8% (39 personas), el 25.3% (22 personas) señalaron a los inspectores, el 27.6% (24 personas) expresó que los acosadores son parte del

Tabla 43 En su lugar de trabajo, ¿Usted ha recibido Acoso sexual?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	13.3%	85.0%	1.7%
	Nex Leven	8.7%	87.0%	4.3%
	Rocedes	1.7%	96.7%	1.7%
	China Unida / UCHAM	11.7%	81.7%	6.7%
	Formosa textil	15.0%	85.0%	
	Rooshing	8.3%	86.7%	5.0%
	Tide manufacturing	8.3%	91.7%	
	Cooton / Irene / Kayser		100.0%	
	Gatornica	6.7%	93.3%	
	USLC	16.3%	83.8%	
	Handsome 1 / Sara Tex	8.0%	91.0%	1.0%
	Ken Tex	9.1%	89.1%	1.8%
	New Holland	9.1%	90.9%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	12.2%	87.8%	
	Cinco Tex	6.3%	93.8%	
	Total	9.6%	89.0%	1.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### Principales acosadores (as) identificados por las trabajadoras por empresa

- Compañeros (as) de trabajo

Los hechos de acoso sexual se han presentado en Metro Garment, Nex Leven y Cinco Tex en un 50.0% respectivamente, China Unida / UCHAM 42.9%, Formosa Textil y Tide manufacturing 66.7% respectivamente, Gatornica 20.0%, USLC 53.8%, Handsome 1 / Sara Tex 28.6%, Ken Tex 33.3%, New Holland 40.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 54.5%.

- Inspectores (as)

El acoso sexual realizado por este tipo de funcionario se ha presentado en Metro Garment, Rooshing, Tide manufacturing, Ken Tex en un 33.3% respectivamente, Nex Leven 50.0%, China Unida / UCHAM 28.6%, Gatornica 40.0%, USLC 15.4%, Handsome 1 / Sara Tex 42.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 27.3%, Cinco Tex 24.0%.

- Personal administrativo / Gerencia

El acoso sexual contra las trabajadoras realizado por este tipo de funcionario ha ocurrido en Metro Garment 16.7%, China Unida / UCHAM 28.6%, Formosa Textil 11.1%, Rooshing 66.7%, Gatornica 40.0%, USLC 30.8%, Handsome 1 / Sara Tex 33.3%, New Holland 60.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.2%, Cinco Tex 25.0%.

Tabla 44: Quiénes son los que la acosan en su centro de trabajo?

		Compañeros (as) de trabajo	Inspectores (as)	Personal de administración / gerencia	NR
Empresa	Metro Garment	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%

	Compañeros (as) de trabajo	Inspectores (as)	Personal de administración / gerencia	NR
Nex Leven	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
China Unida / UCHAM	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%
Formosa textil	66.7%	0.0%	11.1%	22.2%
Rooshing	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%
Tide manufacturing	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
Gatornica	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
USLC	53.8%	15.4%	30.8%	0.0%
Handsome 1 / Sara Tex	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%
Ken Tex	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
New Holland	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA				
Tecnotex	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%
Cinco Tex	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
Total	44.8%	25.3%	27.6%	2.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 96. Violencia física/verbal de los supervisores

De las 902 trabajadoras encuestadas, el 85.8% (aproximadamente 774 personas) expresó que no ha sufrido de violencia física por parte de sus superiores inmediatos sean nacionales o extranjeros. El 12.7% (aproximadamente 115 personas) expresaron que si han sufrido de violencia física por parte de sus superiores y el 1.4% (aproximadamente 13 personas) no respondieron la pregunta. Los casos de violencia física se presentan en las 15 empresas, Metro Garment y Tide manufacturing 10.0% respectivamente, Nex Leven 4.3%, Rocedes 5.0%, China Unida / UCHAM 20.0%, Formosa Textil 18.3%, Rooshing 13.3%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 8.3%, USLC 16.3%, Handsome 1 / Sara Tex 13.0%, Kent Tex 7.3%, New Holland 10.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 19.4%, Cinco Tex 12.5%. Los datos se encuentran en la tabla 45.

Tabla 45 En la empresa ¿Usted ha sufrido violencia física de parte de sus superiores inmediatos, nacionales o extranjeros?

Empresa	Si %	No %	NR %
Metro Garment	10.0%	88.3%	1.7%
Nex Leven	4.3%	87.0%	8.7%
Rocedes	5.0%	93.3%	1.7%
China Unida / UCHAM	20.0%	73.3%	6.7%
Formosa textil	18.3%	81.7%	
Rooshing	13.3%	81.7%	5.0%
Tide manufacturing	10.0%	90.0%	
Cooton / Irene / Kayser	8.7%	91.3%	
Gatornica	8.3%	91.7%	
USLC	16.3%	82.5%	1.3%

Handsome 1 / Sara Tex	13.0%	86.0%	1.0%
Ken Tex	7.3%	92.7%	
New Holland	10.9%	89.1%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	19.4%	80.6%	
Cinco Tex	12.5%	87.5%	
Total	12.7%	85.8%	1.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Agredir con violencia verbal a las trabajadoras sigue siendo uno de los problemas que más afecta las relaciones interpersonales con sus superiores. De las 902 trabajadoras el 42.6% (384 personas) reportaron que han sufrido de violencia verbal, el 55.3% (499 personas) dijeron que no han sufrido violencia, un 2.1% (19 personas) no respondieron la pregunta.

Las empresas donde las trabajadoras dijeron que si, han sufrido violencia verbal mediante gritos, amenazas e insultos ha sido en Metro Garment 38.3%, Nex Leven 30.4%, Rocedes 13.3%, China Unida / UCHAM 41.7%, Formosa Textil 43.3%, Rooshing 46.7%, Tide manufacturing 33.3%, Gatornica 46.7%, USLC 52.5%, Handsome 1 / Sara Tex 49.0%, Ken Tex 38.2%, New Holland 43.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 56.1%, Cinco Tex 39.6%.

Tabla 46 ¿Usted ha sufrido violencia verbal (gritos, amenazas, insultos) de sus superiores inmediatos y/compañeros de trabajo?

Empresa		Si %	No %	NR %
Metro Garment		38.3%	60.0%	1.7%
Nex Leven		30.4%	52.2%	17.4%
Rocedes		13.3%	83.3%	3.3%
China Unida / UCHAM		41.7%	51.7%	6.7%
Formosa textil		43.3%	53.3%	3.3%
Rooshing		46.7%	48.3%	5.0%
Tide manufacturing		33.3%	65.0%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser		39.1%	60.9%	
Gatornica		46.7%	53.3%	
USLC		52.5%	47.5%	
Handsome 1 / Sara Tex		49.0%	50.0%	1.0%
Ken Tex		38.2%	61.8%	
New Holland		43.6%	56.4%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		56.1%	42.9%	1.0%
Cinco Tex		39.6%	60.4%	
Total		42.6%	55.3%	2.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

También se les pidió a las trabajadoras que identificaran si de sus compañeros de trabajo han recibido de algún tipo de violencia sea física o violencia verbal, el 18.6% (168 trabajadoras) dijo que sí y el 79.5% (717 personas) expresó que no, el 1.9% (17 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras que dijeron que si han recibido violencia física o violencia verbal de sus compañeros, fue repostado por las trabajadoras de las siguientes empresas: Metro Garment 8.3%, Nex leven 13.0%, Rovedes 8.3%, China Unida / UCHAM 15.0%, Formosa Textil 21.7%, Rooshing 33.3%, Tide manufacturing 18.3%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 18.3%, USLC 18.8%, Handsome 1 / Sara Tex 20.0%, Ken Tex 18.2%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 22.4%, Cinco Tex 14.6%.

Tabla 47: Usted ha sufrido violencia verbal (gritos, amenazas, insultos) de sus compañeros de trabajo?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	8.3%	90.0%	1.7%
	Nex Leven	13.0%	78.3%	8.7%
	Rovedes	8.3%	88.3%	3.3%
	China Unida / UCHAM	15.0%	78.3%	6.7%
	Formosa textil	21.7%	76.7%	1.7%
	Rooshing	33.3%	61.7%	5.0%
	Tide manufacturing	18.3%	81.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	21.7%	78.3%	
	Gatornica	18.3%	80.0%	1.7%
	USLC	18.8%	81.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	20.0%	79.0%	1.0%
	Ken Tex	18.2%	81.8%	
	New Holland	21.8%	78.2%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	22.4%	75.5%	2.0%
	Cinco Tex	14.6%	85.4%	
	Total	18.6%	79.5%	1.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Preferencias por razones de género

### 97. A quién le asignan los mejores puestos

En la percepción de las trabajadoras, la asignación de los mejores puestos de sus áreas de trabajo, el 6.4% (58 personas) son asignadas a las mujeres, el 23.8% (215 personas) dijo que se las asignan a los varones, el 68.4% (617 personas) expresó que, a ambos por igual, el 1.1% (10 personas) expresaron no saber y el 0.2% (2 personas) no respondieron la pregunta. A lo interno de las empresas a partir de los datos anteriores se puede percibir que en cuanto a la asignación de los mejores puestos de trabajo se hacen con cierta equidad de género sin excluir a varones y mujeres.

Tabla 48: A quién le asigna los mejores puestos de su área de trabajo?

		A mujeres %	A varones %	Ambos %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	6.7%	26.7%	63.3%		3.3%
	Nex Leven	8.7%	17.4%	69.6%	4.3%	
	Rovedes	8.3%	11.7%	80.0%		
	China Unida / UCHAM	3.3%	38.3%	55.0%	3.3%	
	Formosa textil	3.3%	16.7%	80.0%		
	Rooshing	6.7%	25.0%	66.7%	1.7%	

Tide manufacturing	5.0%	15.0%	80.0%		
Cooton / Irene / Kayser	4.3%	26.1%	65.2%	4.3%	
Gatornica	6.7%	26.7%	66.7%		
USLC	11.3%	18.8%	70.0%		
Handsome 1 / Sara Tex	3.0%	28.0%	69.0%		
Ken Tex	3.6%	25.5%	67.3%	3.6%	
New Holland	10.9%	20.0%	67.3%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	8.2%	26.5%	65.3%		
Cinco Tex	6.3%	31.3%	58.3%	4.2%	
Total	6.4%	23.8%	68.4%	1.1%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 98. Igualdad de remuneración por mismo trabajo realizado entre hombres y mujeres

De acuerdo con las respuestas de las 902 trabajadoras, los salarios para hombres y para las mujeres son iguales cuando realizan la misma operación o trabajo, así lo manifestó el 72.6% (655 personas) cuando dijeron que los salarios son iguales, el 22.2% (200 personas) señaló que los salarios entre hombres y mujeres no son iguales a pesar que realicen la misma operación o trabajo, el 4.2% (38 personas) indicó que no saben y el 1.0% (9 personas) no respondieron la pregunta.

El 22.2% de las trabajadoras que respondió que los salarios de los hombres no son iguales a los de las mujeres, según el 21.7% en Metro Garment, el 34.8% en Nex Leven, 18.3% en Rocedes, 28.3% en China Unida / UCHAM, 20.0% en Formosa Textil, 26.7% en Rooshing, 6.7% en Tide manufacturing, 21.7% en Cooton / Irene / Kayser, 30.0% en Gatornica, 21.3% en USLC, 26.0% en Handsome 1 / Sara Tex, 14.5% en Ken Tex, 18.2% en New Holland, 25.5% en EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex y 20.8% en Cinco Tex.

Tabla 49: En su área de trabajo los salarios de los hombres son iguales a los de las mujeres cuando realizan la misma operación o trabajo?

Empresa	Sí, son iguales %	No son iguales %	No sé %	NR %
Metro Garment	66.7%	21.7%	8.3%	3.3%
Nex Leven	56.5%	34.8%	4.3%	4.3%
Rocedes	78.3%	18.3%	3.3%	
China Unida / UCHAM	65.0%	28.3%	6.7%	
Formosa textil	76.7%	20.0%	3.3%	
Rooshing	70.0%	26.7%	1.7%	1.7%
Tide manufacturing	90.0%	6.7%	3.3%	
Cooton / Irene / Kayser	73.9%	21.7%	4.3%	
Gatornica	70.0%	30.0%		
USLC	75.0%	21.3%	1.3%	2.5%
Handsome 1 / Sara Tex	66.0%	26.0%	7.0%	1.0%
Ken Tex	76.4%	14.5%	9.1%	
New Holland	81.8%	18.2%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	68.4%	25.5%	4.1%	2.0%
Cinco Tex	72.9%	20.8%	6.3%	
Total	72.6%	22.2%	4.2%	1.0%

99. ¿Quiénes son considerados los más capacitados para realizar el trabajo de producción?

En la opinión de las trabajadoras encuestadas sobre quiénes son los más capacitados para realizar el trabajo de producción, el 11.2% (101 personas) respondió que las mujeres, el 20.7% (187 personas) señaló que los hombres, el 65.5% (591 personas) indicó que ambos pueden realizar el trabajo de producción, el 2.1% (19 personas) respondieron que no saben y el 0.4% (4 personas) no respondió la pregunta.

El 20.7% de las trabajadoras respondió que los hombres son considerados los más capacitados para realizar el trabajo de producción, lo que fue expresado en Metro Garment por el 20.0%, Nex Leven 21.7%, Rocedes 11.7%, China Unida / UCHAM 28.3%, Formosa Textil 21.7%, Rooshing 25.0%, Tide manufacturing 10.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 25.0%, USLC 16.3%, Handsome 1 / Sara Tex 21.0%, Ken Tex 20.0%, New Holland 18.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 25.5%, Cinco Tex 25.0%. El 20.7% de las trabajadoras considera que los hombres son los más capacitados para realizar el trabajo de producción, esto indica que todavía persiste en el imaginario que esto es cierto, a pesar de que el 65.5% de las trabajadoras respondió que tanto mujeres como hombres están capacitados para realizarlo.

Tabla 50: Quiénes son considerados los más capacitados para realizar el trabajo de producción?

Empresa	Mujeres %	Hombres %	Ambos %	No sabe %	NR %
Metro Garment	11.7%	20.0%	65.0%	1.7%	1.7%
Nex Leven	17.4%	21.7%	52.2%	4.3%	4.3%
Rocedes	10.0%	11.7%	78.3%		
China Unida / UCHAM	8.3%	28.3%	55.0%	6.7%	1.7%
Formosa textil	6.7%	21.7%	71.7%		
Rooshing	11.7%	25.0%	60.0%	3.3%	
Tide manufacturing	8.3%	10.0%	81.7%		
Cooton / Irene / Kayser	4.3%	21.7%	73.9%		
Gatornica	11.7%	25.0%	60.0%	3.3%	
USLC	12.5%	16.3%	70.0%		1.3%
Handsome 1 / Sara Tex	10.0%	21.0%	68.0%	1.0%	
Ken Tex	20.0%	20.0%	54.5%	5.5%	
New Holland	14.5%	18.2%	65.5%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	10.2%	25.5%	62.2%	2.0%	
Cinco Tex	12.5%	25.0%	58.3%	4.2%	
Total	11.2%	20.7%	65.5%	2.1%	0.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Higiene ocupacional, reglamentos y programas

Para los organismos internacionales, nacionales y personal profesional especializado en el tema de Higiene ocupacional, reglamentos y programas, consideran la importancia de estar definidos en cada empresa con la finalidad de proteger la salud de sus trabajadores y así prevenir el surgimiento de enfermedades que estén relacionadas con la actividad laboral que se realizan para el caso del presente diagnóstico en las empresas de zona franca ya que los especialistas consideran que la seguridad e higiene son un factor importante en el proceso

productivo de la empresa. Para conocer cuál es la situación que se presenta en las empresas donde laboran las trabajadoras se les hicieron las siguientes preguntas:

#### 100. Programa de higiene y salud del trabajo

El 59.4% (536 personas) dijeron que si existe un programa de higiene y salud del trabajo en la empresa donde labora, el 19.8% (179 personas) expresó que si existe un programa, pero que no lo conoce, el 7.5% (68 personas) expresó que no existe en las empresas un programa de higiene y salud del trabajo, el 12.9% (116 personas) no sabe si existe y el 0.3% (3 personas) no respondieron la pregunta.

El 7.5% de las trabajadoras que dijeron que **no existe** un programa de higiene y salud del trabajo identifican a las siguientes empresas: Metro Garment 8.3%, Nex Leven 4.3%, Rocedes 5.0%, China Unida / UCHAM 30.0%, Formosa Textil 5.0%, Rooshing 5.0%, Tide manufacturing 3.3%, Gatornica 10.0%, USLC 6.3%, Handsome 1 / Sara Tex 3.0%, Ken Tex 3.6%, New Holland 12.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 7.1%, Cinco Tex 6.3%. Solamente en la empresa Cooton / Irene / Kayser las respuestas sobre la existencia del programa de Higiene y salud del trabajo fue del 95.6% ya que el restante 4.4% no respondió la pregunta. Los datos de las respuestas sobre la existencia de un programa de Higiene y salud del trabajo se presentan en la tabla 51, donde el 59.4% de las trabajadoras expresó que sí, existe y conoce el programa, el 19.8% expresó que sabe que existe el programa, pero no lo conoce, el 7.5% que manifestó que no existe en la empresa un programa de Higiene y salud del trabajo en las empresas.

Tabla 51 ¿Existe en la empresa un programa de Higiene y salud del trabajo?

Empresa	Si existe y lo conozco %	Si, existe, pero no lo conozco %	No existe %	No sabe %	NR %
Metro Garment	51.7%	15.0%	8.3%	23.3%	1.7%
Nex Leven	56.5%	21.7%	4.3%	17.4%	
Rocedes	68.3%	18.3%	5.0%	8.3%	
China Unida / UCHAM	35.0%	23.3%	30.0%	11.7%	
Formosa textil	58.3%	23.3%	5.0%	13.3%	
Rooshing	61.7%	25.0%	5.0%	8.3%	
Tide manufacturing	76.7%	15.0%	3.3%	5.0%	
Cooton / Irene / Kayser	65.2%	30.4%		4.3%	
Gatornica	61.7%	18.3%	10.0%	10.0%	
USLC	81.3%	7.5%	6.3%	5.0%	
Handsome 1 / Sara Tex	50.0%	25.0%	3.0%	22.0%	
Ken Tex	60.0%	14.5%	3.6%	20.0%	1.8%
New Holland	49.1%	27.3%	12.7%	10.9%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	60.2%	20.4%	7.1%	11.2%	1.0%
Cinco Tex	54.2%	20.8%	6.3%	18.8%	
Total	59.4%	19.8%	7.5%	12.9%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 101. Programa sobre riesgo profesional

En lo que respecta a la existencia de un programa sobre riesgos profesionales del total de las 602 trabajadoras encuestadas, el 45.7% (412 personas) explicó que si existe y lo conoce, el 16.0% (144 personas) dijo que si existe el

programa pero que no lo conoce, el 13.2% (119 personas) manifestó no existe ese tipo de programa en las empresas donde laboran, el 24.5% (221 personas) expresó que no sabe y el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta.

El 13.2% de las trabajadoras que dijeron que no existe un programa de riesgo profesional se refieren a las siguientes empresas, Metro Garment 13.3%, Nex leven 21.7%, Rocedes 23.3%, China Unida / UCHAM 21.7%, Formosa Textil 13.3%, Rooshing 11.7%, Tide manufacturing 15.0%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 13.3%, USLC 11.3%, Handsome 1 / Sara Tex 10.0%, Ken Tex 14.5%, New Holland 12.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 5.1%, Cinco Tex 12.5%. La distribución porcentual sobre la existencia en la empresa de un programa sobre riesgo profesional se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 52: Existe en la empresa un programa sobre riesgo profesional?

Empresa	Si existe y lo conozco %	Si, existe, pero no lo conozco %	No existe %	No sabe %	NR %
Metro Garment	40.0%	13.3%	13.3%	31.7%	1.7%
Nex Leven	39.1%	26.1%	21.7%	8.7%	4.3%
Rocedes	55.0%	8.3%	23.3%	13.3%	
China Unida / UCHAM	31.7%	30.0%	21.7%	16.7%	
Formosa textil	38.3%	18.3%	13.3%	30.0%	
Rooshing	40.0%	26.7%	11.7%	21.7%	
Tide manufacturing	53.3%	11.7%	15.0%	20.0%	
Cooton / Irene / Kayser	52.2%	21.7%	8.7%	17.4%	
Gatornica	53.3%	13.3%	13.3%	20.0%	
USLC	60.0%	6.3%	11.3%	22.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	47.0%	15.0%	10.0%	28.0%	
Ken Tex	34.5%	9.1%	14.5%	36.4%	5.5%
New Holland	41.8%	23.6%	12.7%	21.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	46.9%	15.3%	5.1%	31.6%	1.0%
Cinco Tex	43.8%	14.6%	12.5%	29.2%	
Total	45.7%	16.0%	13.2%	24.5%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 102. Reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo

Sobre la existencia de reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo, el 59.0% (532 personas) expresó que, si existe y lo conoce, el 18.4% (166 personas) dijo que si existe pero que no lo conoce, para el 5.4% (49 personas) no existe reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo, el 16.5% (149 personas) señaló que no saben y el 0.7% (6 personas) no respondieron la pregunta.

Las empresas donde las trabajadoras expresaron que en las empresas no existe reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo fue expresado en Metro Garment 5.0%, Nex Leven 13.0%, China Unida / UCHAM 20.0%, Formosa Textil 5.0%, Rooshing 10.0%, Tide manufacturing 1.7%, Gatornica 3.3%, USLC 2.5%, Handsome 1 / Sara Tex 6.0%, New Holland 10.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 3.1%, Cinco Tex 4.2%. Por las respuestas de las

trabajadoras, se percibe la falta de información entre ellas sobre la existencia de dicho reglamento, ya que el 18.4% de las trabajadoras expresó que, si sabe de su existencia, pero no de su contenido.

Tabla 53. Existe en la empresa reglamento interno sobre higiene y seguridad del trabajo

Empresa	Si existe y lo conozco %	Si, existe, pero no lo conozco %	No existe %	No sabe %	NR %
Metro Garment	56.7%	10.0%	5.0%	26.7%	1.7%
Nex Leven	52.2%	21.7%	13.0%	8.7%	4.3%
Rocedes	71.7%	16.7%		11.7%	
China Unida / UCHAM	38.3%	23.3%	20.0%	18.3%	
Formosa textil	53.3%	21.7%	5.0%	20.0%	
Rooshing	56.7%	30.0%	10.0%	3.3%	
Tide manufacturing	65.0%	15.0%	1.7%	18.3%	
Cooton / Irene / Kayser	56.5%	34.8%		8.7%	
Gatornica	63.3%	13.3%	3.3%	20.0%	
USLC	76.3%	13.8%	2.5%	7.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	55.0%	18.0%	6.0%	21.0%	
Ken Tex	49.1%	14.5%		30.9%	5.5%
New Holland	50.9%	25.5%	10.9%	12.7%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	68.4%	12.2%	3.1%	15.3%	1.0%
Cinco Tex	54.2%	25.0%	4.2%	16.7%	
Total	59.0%	18.4%	5.4%	16.5%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 103. Comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo

En la Ley 618 se especifica que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo (CMHST), por ley deben estar constituidas a lo interno de las empresas y en ella participan representantes del MITRAB, de las empresas y de los trabajadores, teniendo como objetivos buscar soluciones a los riesgos que se identifiquen a lo interno de las empresas, así como evaluar y determinar sobre los diversos riesgos del trabajo que se puedan producir en las empresas.

A las 902 trabajadoras se les preguntó si en las empresas donde laboran existe una comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, el 44.5% (401 personas) respondió que si existe y conoce lo que deben hacer, el 12.9% (116 personas) manifestó que si existe pero que no conoce lo que hacen, el 10.8% (97 personas) indicó que esa comisión no existe, para el 29.7% (268 personas) revelaron que no saben si existe, el 20.2% (20 personas) no respondió la pregunta. Las 517 trabajadoras (100.0%) que respondieron que si existe la Comisión Mixta, se les preguntó si cumple con sus funciones, las respuestas señalan que si cumple con sus funciones y fue expresado por el 64.6% (334 personas), el 13.2% (68 personas) manifestó que no cumplen con sus funciones, el 19.0% (98 personas) no sabe si cumplen con sus funciones, el 3.3% (17 personas) no respondió la pregunta.

Las personas que respondieron la pregunta No existe y No sé, a pesar de ser un número muy bajo porcentualmente, cabría hacerse la pregunta que si en esas empresas donde se obtuvieron esas respuestas, la Comisión Mixta desde la percepción de esas trabajadoras solo sea un mero formalismo y que carece de un plan de trabajo concreto. Aunque no se preguntó, los comentarios que las trabajadoras hicieron sobre estas dos

preguntas es que esa Comisión Mixta solo existe cuando hay visitas de personas importantes que visitan la empresa.

Tabla 54: ¿Existe una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo?

Empresa	Si existe y lo conozco %	Si, existe, pero no la conozco %	No existe %	No sabe %	NR %
Metro Garment	31.7%	8.3%	20.0%	38.3%	1.7%
Nex Leven	43.5%	13.0%	4.3%	21.7%	17.4%
Rocedes	43.3%	6.7%	13.3%	35.0%	1.7%
China Unida / UCHAM	36.7%	13.3%	21.7%	25.0%	3.3%
Formosa textil	41.7%	8.3%	15.0%	33.3%	1.7%
Rooshing	38.3%	21.7%	11.7%	25.0%	3.3%
Tide manufacturing	53.3%	6.7%	6.7%	31.7%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser	47.8%	30.4%	4.3%	17.4%	
Gatornica	40.0%	15.0%	6.7%	35.0%	3.3%
USLC	68.8%	7.5%	6.3%	17.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	44.0%	12.0%	6.0%	37.0%	1.0%
Ken Tex	36.4%	9.1%	9.1%	40.0%	5.5%
New Holland	43.6%	20.0%	16.4%	20.0%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	44.9%	17.3%	8.2%	29.6%	
Cinco Tex	45.8%	14.6%	10.4%	25.0%	4.2%
Total	44.5%	12.9%	10.8%	29.7%	2.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 55 La Comisión Mixta, ¿cumple con sus funciones?

Empresa	Si %	No %	No sé %	NR %
Metro Garment	62.5%	8.3%	29.2%	
Nex Leven	76.9%	15.4%	7.7%	
Rocedes	86.7%	3.3%	10.0%	
China Unida / UCHAM	46.7%	10.0%	30.0%	13.3%
Formosa textil	63.3%	10.0%	26.7%	
Rooshing	44.4%	27.8%	25.0%	2.8%
Tide manufacturing	80.6%	13.9%	5.6%	
Cooton / Irene / Kayser	50.0%	11.1%	27.8%	11.1%
Gatornica	54.5%	18.2%	27.3%	
USLC	75.4%	13.1%	6.6%	4.9%
Handsome 1 / Sara Tex	64.3%	16.1%	17.9%	1.8%
Ken Tex	76.0%	4.0%	20.0%	
New Holland	51.4%	25.7%	17.1%	5.7%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	60.7%	8.2%	26.2%	4.9%
Cinco Tex	75.9%	6.9%	13.8%	3.4%
Total	64.6%	13.2%	19.0%	3.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Señalización

La señalización en materia de higiene y seguridad es muy importante por ser una herramienta muy útil en la prevención de accidentes en los diferentes puestos y ambientes de trabajo donde realizan sus actividades laborales las trabajadoras. Por esta razón se hizo la siguiente pregunta: **En la empresa ¿Están visibles y señalados los lugares de riesgos para ser conocidos por los trabajadores?** El 92.4% de las trabajadoras (833 personas) respondió que en la empresa si están visibles y señalados los lugares de riesgo para que sean conocidos por los trabajadores, el 4.7% (42 personas) respondió que no, el 2.8% (25 personas) manifestó que no sabe y el 0.2% (2 personas) no respondieron la pregunta. A partir de las respuestas se infiere avances en materia de señalización de los lugares de riesgo en las empresas.

En las empresas donde las trabajadoras consideran que no están visibles y señalados los lugares de riesgo fue en Metro Garment 6.7%, Nex Leven 4.3%, Rocedes 10.0%, China Unida / UCHAM 3.3%, Formosa Textil 3.3%, Rooshing 10.0%, Tide manufacturing 1.7%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 3.3%, USLC 1.3%, Handsome 1 / Sara Tex 4.0%, Ken Tex 7.3%, New Holland 7.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 2.0%, Cinco Tex 2.1%.

Tabla 56. En la empresa ¿Están visibles y señalados los lugares de riesgos para ser conocidos por los trabajadores?

Empresa	Si %	No %	No sé %	NR %
Metro Garment	91.7%	6.7%	1.7%	
Nex Leven	82.6%	4.3%	4.3%	8.7%
Rocedes	90.0%	10.0%		
China Unida / UCHAM	88.3%	3.3%	8.3%	
Formosa textil	91.7%	3.3%	5.0%	
Rooshing	86.7%	10.0%	3.3%	
Tide manufacturing	95.0%	1.7%	3.3%	
Cooton / Irene / Kayser	91.3%	8.7%		
Gatornica	96.7%	3.3%		
USLC	96.3%	1.3%	2.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	93.0%	4.0%	3.0%	
Ken Tex	89.1%	7.3%	3.6%	
New Holland	90.9%	7.3%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	94.9%	2.0%	3.1%	
Cinco Tex	97.9%	2.1%		
Total	92.4%	4.7%	2.8%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Equipos de protección personal

### 104. Entrega de equipos de protección

El 73.5% (663 personas) respondió que sí, en la empresa le han entregado ropa y equipos de protección, el 25.3% (228 personas) respondió que no se los han entregado, el 0.6% (5 personas) respondió que no saben, y el 0.7% (6 personas) no respondieron la pregunta. De las trabajadoras que respondieron que si han recibido equipos de protección en las empresas, el 20.1% (243 personas) indicó que ha recibido gabachas, el 46.4% (562 personas) ha recibido mascarillas, el 1.9% (23 personas) recibió botas, el 29.3% (355 personas) le entregaron tapones para los oídos, el 1.7% (21 personas) recibió auriculares y el 0.5% (6 personas) no respondieron la pregunta.

En las empresas donde las trabajadoras no le han entregado ropa y equipo de protección personal para realizar sus trabajo es en Metro Garment 28.3% de las trabajadoras no lo ha recibido, Nex Leven 43.5%, Rocedes 21.7%, China Unida / UCHAM 35.0%, Formosa Textil 40.0%, Rooshing 18.3%, Tide manufacturing 13.3%, Cooton / Irene /

Kayser 13.0%, Gatornica 21.7%, USLC 20.0%, Handsome 1/ Sara Tex 22.0%, Ken Tex 25.5%, new Holland 27.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 25.5%, Cinco Tex 33.3%.

Tabla 57 ¿En la empresa le han entregado ropa y equipos de protección?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	68.3%	28.3%		3.3%
	Nex Leven	52.2%	43.5%		4.3%
	Rocedes	76.7%	21.7%		1.7%
	China Unida / UCHAM	58.3%	35.0%	5.0%	1.7%
	Formosa textil	60.0%	40.0%		
	Rooshing	80.0%	18.3%	1.7%	
	Tide manufacturing	86.7%	13.3%		
	Cooton / Irene / Kayser	87.0%	13.0%		
	Gatornica	78.3%	21.7%		
	USLC	80.0%	20.0%		
	Handsome 1 / Sara Tex	77.0%	22.0%		1.0%
	Ken Tex	74.5%	25.5%		
	New Holland	72.7%	27.3%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	73.5%	25.5%	1.0%	
	Cinco Tex	66.7%	33.3%		
	Total	73.5%	25.3%	0.6%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

Tabla 58: ¿Qué le han entregado?

		Gabachas	Mascarillas	Botas	Tapones para oídos	Auriculares	NR
Empresa	Metro Garment	19.2%	52.1%	1.4%	26.0%	1.4%	0.0%
	Nex Leven	17.6%	52.9%	0.0%	29.4%	0.0%	0.0%
	Rocedes	17.1%	43.4%	1.3%	34.2%	1.3%	2.6%
	China Unida / UCHAM	11.5%	61.5%	3.8%	21.2%	1.9%	0.0%
	Formosa textil	17.7%	53.2%	0.0%	25.8%	1.6%	1.6%
	Rooshing	8.3%	59.7%	2.8%	22.2%	5.6%	1.4%
	Tide manufacturing	14.7%	43.1%	0.0%	38.5%	2.8%	0.9%
	Cooton / Irene / Kayser	15.6%	42.2%	2.2%	37.8%	2.2%	0.0%
	Gatornica	15.2%	46.7%	1.1%	35.9%	0.0%	1.1%
	USLC	8.7%	52.9%	2.9%	35.6%	0.0%	0.0%
	Handsome 1 / Sara Tex	24.6%	47.7%	1.5%	23.8%	2.3%	0.0%
	Ken Tex	23.5%	43.2%	3.7%	28.4%	1.2%	0.0%
	New Holland	25.0%	41.7%	4.2%	26.4%	2.8%	0.0%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	33.5%	37.3%	0.6%	27.8%	0.6%	0.0%
	Cinco Tex	32.8%	35.8%	4.5%	23.9%	3.0%	0.0%
	Total	20.1%	46.4%	1.9%	29.3%	1.7%	0.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 105. Pago por los equipos de protección. Su uso

A las 663 trabajadoras (100.0%) se les preguntó si ellas han pagado por los equipos de protección personal que han recibido, el 12.6% (114 personas) dijeron que si, el 59.5% (537 personas) reveló que no han pagado nada, el 0.7%

(6 personas) dijo que no sabe, el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta. A ese número de trabajadoras se les preguntó si utilizaban los equipos de protección personal, el 69.4% (626 personas) dijeron que, si los utilizan para realizar sus labores, el 3.4% (31 personas) no los utiliza, el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta.

Las empresas que las trabajadoras indicaron que si han pagado por los equipos que les han entregado en las empresas, lo indicaron para Metro Garment 7.3%, Nex Leven 8.3%, Rovedes 6.5%, China Unida / UCHAM 17.1%, Formosa Textil 19.4%, Rooshing 20.8%, Tide manufacturing 17.3%, Cooton / Irene / Kayser 10.0%, Gatornica 27.7%, USLC 14.1%, Handsome 1 / Sara Tex 9.8%, Ken Tex 9.8%, New Holland 10.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 37.5%, Cinco Tex 15.6%.

Tabla 59: ¿Usted paga por estos equipos?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	7.3%	90.2%		2.4%
	Nex Leven	8.3%	83.3%		8.3%
	Rovedes	6.5%	89.1%	2.2%	2.2%
	China Unida / UCHAM	17.1%	77.1%	2.9%	2.9%
	Formosa textil	19.4%	80.6%		
	Rooshing	20.8%	77.1%		2.1%
	Tide manufacturing	17.3%	82.7%		
	Cooton / Irene / Kayser	10.0%	90.0%		
	Gatornica	27.7%	72.3%		
	USLC	14.1%	85.9%		
	Handsome 1 / Sara Tex	14.3%	81.8%	2.6%	1.3%
	Ken Tex	9.8%	90.2%		
	New Holland	10.0%	90.0%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	37.5%	59.7%	2.8%	
	Cinco Tex	15.6%	84.4%		
Total	17.2%	81.0%	0.9%	0.9%	

Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto a que si las trabajadoras utilizan los equipos de protección, el 4.7% respondió que no lo utilizan, concretamente esas trabajadoras laboran en Metro Garment 4.9%, Rovedes 2.2%, China Unida / UCHAM 5.7%, Formosa Textil 8.3%, Rooshing 6.3%, Tide manufacturing 5.8%, Cooton / Irene / Kayser 5.0%, Gatornica 4.3%, USLC 4.7%, Handsome 1 / Sara Tex 3.9%, Ken Tex 4.9%, New Holland 2.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 2.8%, Cinco Tex 9.4%.

Tabla 60: ¿Usted utiliza estos equipos?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	92.7%	4.9%	2.4%
	Nex Leven	91.7%		8.3%
	Rovedes	95.7%	2.2%	2.2%
	China Unida / UCHAM	91.4%	5.7%	2.9%
	Formosa textil	91.7%	8.3%	
	Rooshing	91.7%	6.3%	2.1%
	Tide manufacturing	94.2%	5.8%	
	Cooton / Irene / Kayser	95.0%	5.0%	
	Gatornica	95.7%	4.3%	

USLC	95.3%	4.7%	
Handsome 1 / Sara Tex	94.8%	3.9%	1.3%
Ken Tex	95.1%	4.9%	
New Holland	97.5%	2.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	97.2%	2.8%	
Cinco Tex	90.6%	9.4%	
Total	94.4%	4.7%	0.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Ambiente de trabajo

### 106. Temperatura en los centros de trabajo

En lo que respecta a la temperatura del ambiente donde laboran, las respuestas de las 902 trabajadoras expresan que para el 26.7% (241 personas) la temperatura es normal, el 28.6% (258 personas) la temperatura es muy caliente que no se tolera, el 39.0% (352 personas) expresó que la temperatura es caliente pero que se puede tolerar, el 0.2% (2 personas) manifestó que la temperatura es muy fría que no se tolera, el 3.8% (34 personas) reveló que la temperatura es fría pero que se puede tolerar, el 1.7% (15 personas) no respondió la pregunta

#### Temperatura es normal

Las empresas donde la temperatura en el ambiente de trabajo es normal fue indicada en Metro Garment 18.3%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 40.0%, China Unida / UCHAM 23.3%, Formosa Textil 23.3%, Rooshing 16.7%, Tide manufacturing 33.3%, Cooton / Irene / Kayser 34.8%, Gatornica 35.0%, USLC 35.0%, Handsome 1 / Sara Tex 27.0%, Ken Tex 18.2%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 27.6%, Cinco Tex 22.9%.

#### Temperatura es muy caliente

Las empresas donde las trabajadoras consideran que la temperatura es muy caliente que no se tolera es en Metro Garment 20.0%, Nex Leven 30.4%, Rocedes 28.3%, China Unida / UCHAM 16.7%, Formosa Textil 35.0%, Rooshing 36.7%, Tide manufacturing 25.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 21.7%, USLC 27.5%, Handsome 1 / Sara Tex 32.0%, Ken Tex 36.4%, New Holland 38.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 32.7%, Cinco Tex 18.8%.

#### Temperatura es caliente, pero se tolera

Las empresas donde las trabajadoras consideran que la temperatura es caliente pero se tolera es en Metro Garment 58.3%, Nex Leven 39.1%, Rocedes 26.7%, China Unida / UCHAM 36.7%, Formosa Textil 35.0%, Rooshing 41.7%, Tide manufacturing 40.0%, Cooton / Irene / Kayser 43.5%, Gatornica 40.0%, USLC 35.0%, Handsome 1 / Sara Tex 37.0%, Ken Tex 40.0%, New Holland 34.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 34.7%, Cinco Tex 54.2%.

Tabla 61: La temperatura en el ambiente donde usted trabaja es?

		Normal	Muy caliente que no se tolera	Caliente, pero se tolera	Muy fría que no se tolera	NS/NR	Fría, pero se tolera
		%	%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	18.3%	20.0%	58.3%		1.7%	1.7%
	Nex Leven	17.4%	30.4%	39.1%		13.0%	
	Rocedes	40.0%	28.3%	26.7%	1.7%	3.3%	
	China Unida / UCHAM	23.3%	16.7%	36.7%		6.7%	16.7%
	Formosa textil	23.3%	35.0%	35.0%			6.7%
	Rooshing	16.7%	36.7%	41.7%		5.0%	
	Tide manufacturing	33.3%	25.0%	40.0%			1.7%
	Cooton / Irene / Kayser	34.8%	21.7%	43.5%			
	Gatornica	35.0%	21.7%	40.0%			3.3%
	USLC	35.0%	27.5%	35.0%			2.5%
	Handsome 1 / Sara Tex	27.0%	32.0%	37.0%		1.0%	3.0%
	Ken Tex	18.2%	36.4%	40.0%		1.8%	3.6%
	New Holland	21.8%	38.2%	34.5%			5.5%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	27.6%	32.7%	34.7%			5.1%
	Cinco Tex	22.9%	18.8%	54.2%	2.1%		2.1%
	Total	26.7%	28.6%	39.0%	0.2%	1.7%	3.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 107. Temperatura ambiente del resto de lugares de trabajo

La percepción que existe entre las trabajadoras con respecto a la temperatura ambiente en el resto de lugares de trabajo es muy parecida en respuestas con la pregunta anterior, para el 36.8% (332 personas) la temperatura es normal, el 21.0% (189 personas) considera que es muy caliente que no se tolera, 36.1% (326 personas) es caliente pero se tolera, el 3.0% (27 personas) considera que es fría pero se tolera y el 3.0% (28 personas) no respondieron la pregunta.

Tabla 62: ¿Cómo es la temperatura ambiente del resto de lugares de trabajo?

		Normal	Muy caliente que no se tolera	Caliente, pero se tolera	NS/NR	Fría, pero se tolera
		%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	33.3%	20.0%	45.0%	1.7%	
	Nex Leven	34.8%	13.0%	43.5%	8.7%	
	Rocedes	45.0%	20.0%	26.7%	3.3%	5.0%
	China Unida / UCHAM	36.7%	10.0%	33.3%	8.3%	11.7%
	Formosa textil	28.3%	25.0%	36.7%	5.0%	5.0%
	Rooshing	21.7%	25.0%	48.3%	5.0%	
	Tide manufacturing	45.0%	20.0%	30.0%		5.0%
	Cooton / Irene / Kayser	43.5%	17.4%	34.8%	4.3%	
	Gatornica	45.0%	15.0%	38.3%		1.7%
	USLC	41.3%	23.8%	35.0%		
	Handsome 1 / Sara Tex	37.0%	22.0%	35.0%	5.0%	1.0%
	Ken Tex	36.4%	23.6%	29.1%	5.5%	5.5%
	New Holland	36.4%	27.3%	32.7%	1.8%	1.8%

	Normal %	Muy caliente que no se tolera %	Caliente, pero se tolera %	NS/NR %	Fría, pero se tolera %
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	33.7%	25.5%	35.7%	1.0%	4.1%
Cinco Tex	37.5%	14.6%	43.8%	2.1%	2.1%
Total	36.8%	21.0%	36.1%	3.1%	3.0%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 108. Condición de ventilación en los puestos de trabajo

Sobre la existencia de abanicos o ventiladores de aire en los puestos de trabajo, el 86.0% (776 personas) dijo que, si existen, el 12.5% (113 personas) indicó que no existen, el 1.4% (13 personas) no respondieron la pregunta. A que hicieran una valoración de la ventilación en sus áreas de trabajo, el 5.3% (48 personas) indicó que es muy buena, el 29.5% (266 personas) expresó que es buena, el 35.6% (321 personas) manifestó que la ventilación es regular, el 29.3% (264 personas) expresó que la ventilación es mala y el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta.

Al comparar los datos de la tabla 63, el 39.0% de las trabajadoras consideran que la temperatura ambiente en su área de trabajo es caliente pero tolerable, y si también comparamos las respuestas que se describen en la tabla 73, el 36.1% de las trabajadoras respondió que la temperatura ambiente del resto de los lugares de trabajo es caliente pero tolerable, al cruzar ambas respuestas a la pregunta ¿Cómo considera la ventilación en su área de trabajo?, vemos que el porcentaje de respuestas de las trabajadoras fue de 65.1% al consolidar las respuestas de las opciones buena (29.5%) y regular (35.6%) lo que de alguna manera inciden en la percepción sobre esta condición en las empresas.

Tabla 63: ¿Cómo considera la ventilación en su área de trabajo?

Empresa	Muy buena %	Buena %	Regular %	Mala %	NS/NR %
Metro Garment	1.7%	35.0%	35.0%	26.7%	1.7%
Nex Leven	8.7%	26.1%	43.5%	17.4%	4.3%
Rocedes	5.0%	38.3%	28.3%	28.3%	
China Unida / UCHAM	10.0%	26.7%	38.3%	25.0%	
Formosa textil	5.0%	31.7%	33.3%	30.0%	
Rooshing	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	
Tide manufacturing	3.3%	33.3%	35.0%	28.3%	
Cooton / Irene / Kayser	4.3%	39.1%	34.8%	21.7%	
Gatormica	5.0%	33.3%	38.3%	23.3%	
USLC	5.0%	30.0%	38.8%	26.3%	
Handsome 1 / Sara Tex	6.0%	22.0%	34.0%	37.0%	1.0%
Ken Tex	1.8%	27.3%	30.9%	40.0%	
New Holland	5.5%	23.6%	34.5%	36.4%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	8.2%	27.6%	41.8%	22.4%	
Cinco Tex	6.3%	39.6%	29.2%	25.0%	

Total	5.3%	29.5%	35.6%	29.3%	0.3%
-------	------	-------	-------	-------	------

Fuente: Base de datos/encuesta

109. En horario laboral ¿permanecen los abanicos, extractores de aire y climatizadores encendidos y funcionando?

A las 902 trabajadoras se les pidió que respondieran si en el horario laboral permanecen los abanicos, extractores de aire y climatizadores encendidos y funcionando el 87.4% (788 personas) dijo que si, el 11.6% (105 personas) expresó que no, el 0.7% (6 personas) manifestó que no lo sabe y el 0.3% (3 personas) no respondieron la pregunta.

Aunque podría determinarse que el porcentaje de respuesta a la pregunta es bajo por ser la percepción del 11.6% de las trabajadoras, es importante tenerlo en consideración por ser una posible evidencia a que en se estén desconectando los abanicos, los extractores de aire y los climatizadores como medias para ahorrar energía eléctrica y bajar costos operativos. Es posible situación se presenta en Metro Garment 5.0%, Nex Leven 21.7%, Rovedes 10.0%, China Unida / UCHAM 10.0%, Formosa Textil 6.7%, Rooshing 15.0%, Tide manufacturing 10.0%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 11.7%, USLC 7.5%, Handsome 1 / Sara Tex 21.0%, Ken Tex 14.5%, New Holland 9.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 12.2%, Cinco Tex 2.1%.

Tabla 64 ¿En horario laboral permanecen los abanicos, extractores de aire y climatizadores encendidos y funcionando?

Empresa	Si %	No %	No sé %	NR %
Metro Garment	93.3%	5.0%		1.7%
Nex Leven	73.9%	21.7%	4.3%	
Rovedes	88.3%	10.0%		1.7%
China Unida / UCHAM	88.3%	10.0%	1.7%	
Formosa textil	91.7%	6.7%	1.7%	
Rooshing	85.0%	15.0%		
Tide manufacturing	90.0%	10.0%		
Cooton / Irene / Kayser	73.9%	26.1%		
Gatornica	88.3%	11.7%		
USLC	92.5%	7.5%		
Handsome 1 / Sara Tex	78.0%	21.0%	1.0%	
Ken Tex	83.6%	14.5%		1.8%
New Holland	89.1%	9.1%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	87.8%	12.2%		
Cinco Tex	95.8%	2.1%	2.1%	
Total	87.4%	11.6%	0.7%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

110. Condición de ventilación en todas las áreas de la empresa

A pesar de que la valoración de la ventilación en las áreas de trabajo que hicieron las trabajadoras entre regular (3.6%) y mala (29.3%), cuando se les hizo la pregunta de que si en la empresa existe un ambiente que cuente con ventilación adecuada, el 57.2% (516 personas) dijo que si, el 36.3% (327 personas) expresó que no, el 5.4% (49 personas) expresó que no sabe y el 1.1% (10 personas) no respondió la pregunta.

En relación con las preguntas anteriores, el 57.2% de las trabajadoras respondió que en la empresa existe ventilación adecuada en todas las áreas de trabajo, salvo en las empresas donde las trabajadoras perciben que no existen esas condiciones y su respuesta fue del 36.3%. Esa situación se presenta en Metro Garment 30.0%, Nex Leven 43.5%, Rocedes 33.3%, China Unida / UCHAM 43.3%, Formosa Textil 30.0%, Rooshing 41.7%, Tide manufacturing 28.3%, Cooton / Irene / Kayser 39.1%, Gatornica 25.0%, USLC 33.8%, Handsome 1 / Sara Tex 39.0%, Ken Tex 41.8%, New Holland 34.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 46.9%, Cinco Tex 31.3%.

Tabla 65: Existe en la empresa un ambiente que cuenta con ventilación adecuada en todas las áreas de trabajo?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	60.0%	30.0%	5.0%	5.0%
	Nex Leven	47.8%	43.5%	4.3%	4.3%
	Rocedes	63.3%	33.3%	1.7%	1.7%
	China Unida / UCHAM	46.7%	43.3%	6.7%	3.3%
	Formosa textil	65.0%	30.0%	5.0%	
	Rooshing	53.3%	41.7%	3.3%	1.7%
	Tide manufacturing	65.0%	28.3%	6.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	52.2%	39.1%	8.7%	
	Gatornica	70.0%	25.0%	3.3%	1.7%
	USLC	65.0%	33.8%	1.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	54.0%	39.0%	7.0%	
	Ken Tex	45.5%	41.8%	10.9%	1.8%
	New Holland	56.4%	34.5%	9.1%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	45.9%	46.9%	7.1%	
	Cinco Tex	66.7%	31.3%	2.1%	
	Total	57.2%	36.3%	5.4%	1.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 111. Climatización en la empresa

De las 902 trabajadoras, el 36.0% (325 personas) respondió que la empresa donde trabaja si es climatizada, el 59.1% (533 personas) dijo que no lo es, el 4.4% (40 personas) manifestaron que no lo saben y el 0.4% (4 personas) no respondieron la pregunta. Al preguntarles si el área donde trabajan es climatizada, el 25.9% (234 personas) respondió que sí, el 68.6% (619 personas) expresó que no, el 4.1% (37 personas) no lo sabe y el 1.3% (12 personas) no respondieron la pregunta.

Al comparar las respuestas a la pregunta ¿la empresa donde usted trabaja es climatizada? y la pregunta ¿Y el área donde trabaja es climatizada? observamos que la respuesta para ambas preguntas fue No, ya que los porcentajes de respuesta guardan estrecha relación (59.1% y 68.6% respectivamente).

Tabla 66 ¿La empresa donde usted trabaja es climatizada? / ¿Y el área donde trabaja es climatizada?

		¿La empresa donde usted trabaja es climatizada?				¿Y el área donde trabaja es climatizada?			
		Si %	No %	No sé %	NR %	Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	33.3%	61.7%	3.3%	1.7%	30.0%	63.3%	3.3%	3.3%

	¿La empresa donde usted trabaja es climatizada?				¿Y el área donde trabaja es climatizada?			
	Si %	No %	No sé %	NR %	Si %	No %	No sé %	NR %
Nex Leven	26.1%	60.9%	8.7%	4.3%	21.7%	52.2%	21.7%	4.3%
Rocedes	41.7%	51.7%	5.0%	1.7%	33.3%	60.0%	3.3%	3.3%
China Unida / UCHAM	53.3%	45.0%	1.7%		46.7%	46.7%	1.7%	5.0%
Formosa textil	40.0%	60.0%			31.7%	68.3%		
Rooshing	33.3%	63.3%	3.3%		13.3%	78.3%	5.0%	3.3%
Tide manufacturing	28.3%	68.3%	3.3%		20.0%	78.3%	1.7%	
Cooton / Irene / Kayser	30.4%	60.9%	8.7%		13.0%	65.2%	17.4%	4.3%
Gatornica	36.7%	60.0%	3.3%		31.7%	63.3%	5.0%	
USLC	43.8%	52.5%	3.8%		31.3%	66.3%	2.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	33.0%	58.0%	8.0%	1.0%	24.0%	69.0%	6.0%	1.0%
Ken Tex	29.1%	60.0%	10.9%		18.2%	78.2%	3.6%	
New Holland	36.4%	63.6%			21.8%	78.2%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	29.6%	63.3%	7.1%		20.4%	74.5%	5.1%	
Cinco Tex	39.6%	60.4%			22.9%	75.0%	2.1%	
Total	36.0%	59.1%	4.4%	0.4%	25.9%	68.6%	4.1%	1.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 112. Ventilación y sudoración corporal

Independientemente que la ventilación sea muy buena, buena, regular o mala, el 69.3% de las trabajadoras (625 personas) reveló que, si mucho suda durante su jornada de trabajo, el 30.2% (272 personas) dijo que no suda, y el 0.6 (5 personas) no supo o no respondió la pregunta que se les hizo. Las respuestas ponen en evidencia que las instalaciones físicas donde realizan sus actividades laborales son calurosas.

Es importante y muy significativa esta pregunta, la respuesta a la pregunta es si en un 69.3% del total de las trabajadoras, esto indica que los sistemas de ventilación no son suficientes para evitar la excesiva sudoración, lo que se suma a esta situación el uso de equipos y máquinas que se calientan al pasar las horas encendidos durante la jornada laboral. Esta situación se presenta en las empresas que se describe en la siguiente tabla.

Tabla 67: ¿Usted suda mucho durante su jornada de trabajo?

Empresa	Si %	No %	NS/NR %
Metro Garment	71.7%	26.7%	1.7%
Nex Leven	87.0%	13.0%	
Rocedes	75.0%	23.3%	1.7%
China Unida / UCHAM	60.0%	40.0%	
Formosa textil	78.3%	21.7%	
Rooshing	65.0%	35.0%	
Tide manufacturing	60.0%	38.3%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser	56.5%	39.1%	4.3%
Gatornica	55.0%	45.0%	
USLC	75.0%	25.0%	
Handsome 1 / Sara Tex	77.0%	22.0%	1.0%
Ken Tex	65.5%	34.5%	

New Holland	69.1%	30.9%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	70.4%	29.6%	
Cinco Tex	68.8%	31.3%	
Total	69.3%	30.2%	0.6%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Medidas contra incendios y otras emergencias

### 113. Planes en caso de incendios

Del total de trabajadoras encuestadas, el 74.6% (673 personas) respondió que en la empresa si existe y conoce el programa o plan contra incendio, el 15.0% (135 personas) dijo que no, el 2.9% (26 personas) reveló que no existe ese plan contra incendios, el 7.5% (68 personas) indicó que no sabe si existe ese plan contra incendios.

A pesar de que el 74.6% de las trabajadoras reconoce la existencia de un programa o plan contra incendios en sus empresas respectivas donde laboran, el 15.0% de sus compañeras no conoce en que consiste dicho programa, una vez más se sigue evidenciando que, a pesar de que es un número de menor de trabajadoras, la desinformación sigue siendo una característica entre ellas.

Tabla 68¿Existe en la empresa un programa o plan contra incendio?

		Si existe y lo conozco %	Si, existe, pero no lo conozco %	No existe %	No Sabe %
Empresa	Metro Garment	56.7%	18.3%	8.3%	16.7%
	Nex Leven	69.6%	13.0%	8.7%	8.7%
	Rocedes	71.7%	13.3%	8.3%	6.7%
	China Unida / UCHAM	83.3%	13.3%		3.3%
	Formosa textil	81.7%	11.7%		6.7%
	Rooshing	81.7%	13.3%	1.7%	3.3%
	Tide manufacturing	80.0%	13.3%		6.7%
	Cooton / Irene / Kayser	73.9%	26.1%		
	Gatornica	70.0%	20.0%	3.3%	6.7%
	USLC	85.0%	11.3%	1.3%	2.5%
	Handsome 1 / Sara Tex	71.0%	16.0%	2.0%	11.0%
	Ken Tex	61.8%	16.4%	3.6%	18.2%
	New Holland	76.4%	12.7%	3.6%	7.3%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	80.6%	11.2%	3.1%	5.1%
	Cinco Tex	64.6%	25.0%	2.1%	8.3%
	Total	74.6%	15.0%	2.9%	7.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

Sobre la existencia de brigadas contra incendios en la empresa, el 72.0% (649 personas) respondió que, si existen esas brigadas y están entrenadas, el 11.2% (101 personas) manifestó que no existen esas brigadas, el 16.5% (149 personas) no sabe de la existencia de las brigadas contra incendio en la empresa donde labora, y el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta. Aparentemente la desinformación entre las trabajadoras sobre aspectos medulares de su actividad laboral genere como efecto respuestas como las expresadas a la pregunta que se les hizo, ya que el 11.2% respondió que no existe brigada contra incendios entrenada en la empresa donde labora.

Tabla 69: Existen en la empresa brigadas contra incendio entrenadas?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	55.0%	20.0%	25.0%	
	Nex Leven	69.6%	26.1%	4.3%	
	Rocedes	73.3%	15.0%	10.0%	1.7%
	China Unida / UCHAM	61.7%	16.7%	20.0%	1.7%
	Formosa textil	68.3%	8.3%	23.3%	
	Rooshing	86.7%	11.7%	1.7%	
	Tide manufacturing	78.3%	3.3%	18.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	82.6%		17.4%	
	Gatornica	75.0%	8.3%	16.7%	
	USLC	86.3%	3.8%	10.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	62.0%	11.0%	26.0%	1.0%
	Ken Tex	70.9%	9.1%	20.0%	
	New Holland	76.4%	10.9%	12.7%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	71.4%	15.3%	13.3%	
	Cinco Tex	68.8%	10.4%	20.8%	
	Total	72.0%	11.2%	16.5%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 114. Extinguidores y manejo

Sobre la existencia de extinguidores de fuego en las áreas de trabajo, del total de las trabajadoras el 96.9% (874 personas) respondió que, si existen en las áreas de trabajo extinguidores de fuego, el 1.8% (16 personas) dijeron que no, el 1.3% (12 personas) confesó que no lo sabe.

Tabla 70: Existe en su área de trabajo extinguidores de fuego?

		Si %	No %	No sé %
Empresa	Metro Garment	100.0%		
	Nex Leven	95.7%		4.3%
	Rocedes	98.3%		1.7%
	China Unida / UCHAM	100.0%		
	Formosa textil	96.7%	3.3%	
	Rooshing	96.7%	1.7%	1.7%
	Tide manufacturing	98.3%	1.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	100.0%		
	Gatornica	95.0%	3.3%	1.7%
	USLC	98.8%	1.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	93.0%	2.0%	5.0%
	Ken Tex	92.7%	3.6%	3.6%
	New Holland	96.4%	1.8%	1.8%

EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	98.0%	2.0%	
Cinco Tex	95.8%	4.2%	
Total	96.9%	1.8%	1.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

El 91.8% (828 personas) respondió que los extinguidores de fuego si se encuentran visibles y accesibles para los trabajadores en caso de incendio, el 3.9% (35 personas) respondió que no, el 0.6% (5 personas) expresó que no lo sabe y el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 71 En la empresa los extinguidores de fuego, ¿se encuentran visibles y accesibles para los trabajadores en caso de incendio?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	91.7%	8.3%		
	Nex Leven	90.9%	4.5%		4.5%
	Rocedes	93.2%	6.8%		
	China Unida / UCHAM	91.7%	5.0%		3.3%
	Formosa textil	94.8%	1.7%	1.7%	1.7%
	Rooshing	91.4%	6.9%	1.7%	
	Tide manufacturing	100.0%			
	Cooton / Irene / Kayser	95.7%	4.3%		
	Gatornica	94.7%	3.5%		1.8%
	USLC	98.7%	1.3%		
	Handsome 1 / Sara Tex	94.6%	3.2%	2.2%	
	Ken Tex	98.0%	2.0%		
	New Holland	90.6%	7.5%		1.9%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	96.9%	2.1%	1.0%	
	Cinco Tex	93.5%	6.5%		
Total	94.7%	4.0%	0.6%	0.7%	

Fuente: Base de datos/encuesta

### 115. Simulacros y otras medidas contra incendios

De las 902 trabajadoras, el 28.6% (258 personas) indicó que han sido adiestrados en el uso correcto de los extinguidores de fuego, el 70.7% (638 personas) respondió que no ha sido adiestrado en el uso de los extinguidores, el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta. En lo que respecta a la participación en simulacros contra incendios, el 68.2% (615 personas) dio que, si ha participado en algún simulacro contra incendio, lo que no se sabe es si su participación ha sido como bombero y en el uso de los extinguidores, el 31.4% (283 personas) expresó que no ha participado en simulacros contra incendios y el 0.4% (4 personas) no respondió la pregunta.

A pesar de que el 68.2% de las trabajadoras respondió que ha participado en simulacros contra incendios, el 70.7% manifestó que no ha sido adiestrada en el uso correcto de los extinguidores de fuego, esto se evidencia que por empresa hay mucho por hacer en este tipo de capacitación que contribuya a minimizar los riesgos de incendio. Las empresas donde se deben impulsar capacitaciones en el uso de los extinguidores de fuego es en Metro Garment 78.3%, Nex Leven 78.3%, Rocedes 60.0%, China Unida / UCHAM 76.7%, Formosa Textil 73.3%, Rooshing

71.7%, Tide manufacturing 70.0%, Cooton / Irene / Kayser 69.9%, Gatornica 65.0%, USLC 57.5%, Handsome 1 / Sara Tex 67.0%, Ken Tex 74.5%, New Holland 80.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 73.5%, Cinco Tex 77.1%.

Por consiguiente, también es necesario que se involucre a las trabajadoras que todavía no lo han hecho en simulacros contra incendios para que estén preparadas y capacitadas ante cualquier situación de emergencia que se presente en las empresas. Esfuerzos adicionales deben hacerse en Metro Garment 40.0%, Nex Leven 47.8%, Rocedes 26.7%, China Unida / UCHAM 43.3%, Formosa Textil 41.7%, Rooshing 21.7%, Tide manufacturing 35.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 25.0%, USLC 18.8%, Handsome 1 / Sara Tex 36.0%, Ken Tex 41.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 23.5%, Cinco Tex 27.1%.

Tabla 72: ¿Usted ha sido adiestrado en el uso correcto de los extinguidores de fuego? /  
En la empresa ¿ha participado en algún simulacro contra incendio?

Empresa		¿Usted ha sido adiestrado en el uso correcto de los extinguidores de fuego?			En la empresa ¿Ha participado en algún simulacro contra incendio?		
		Si	No	NR	Si	No	NR
		%	%	%	%	%	%
	Metro Garment	20.0%	78.3%	1.7%	60.0%	40.0%	
	Nex Leven	21.7%	78.3%		52.2%	47.8%	
	Rocedes	38.3%	60.0%	1.7%	70.0%	26.7%	3.3%
	China Unida / UCHAM	18.3%	76.7%	5.0%	56.7%	43.3%	
	Formosa textil	26.7%	73.3%		58.3%	41.7%	
	Rooshing	26.7%	71.7%	1.7%	78.3%	21.7%	
	Tide manufacturing	30.0%	70.0%		65.0%	35.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	30.4%	69.6%		78.3%	21.7%	
	Gatornica	35.0%	65.0%		75.0%	25.0%	
	USLC	42.5%	57.5%		80.0%	18.8%	1.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	33.0%	67.0%		64.0%	36.0%	
	Ken Tex	25.5%	74.5%		56.4%	41.8%	1.8%
	New Holland	20.0%	80.0%		69.1%	30.9%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	26.5%	73.5%		76.5%	23.5%	
	Cinco Tex	22.9%	77.1%		72.9%	27.1%	
	Total	28.6%	70.7%	0.7%	68.2%	31.4%	0.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Del total de las trabajadoras encuestadas, el 86.7% (782 personas) expresó que en la empresa si se encuentran instaladas y en funcionamiento las alarmas contra incendio, el 5.7% (51 personas) dijo que no, el 7.3% (66 personas) expresó que no lo sabe y el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 73: En la empresa se encuentra instalada y en funcionamiento las alarmas contra incendios?

Empresa		Si	No	No sé	NR
		%	%	%	%
	Metro Garment	83.3%	10.0%	6.7%	
	Nex Leven	78.3%	8.7%	13.0%	
	Rocedes	90.0%	3.3%	3.3%	3.3%
	China Unida / UCHAM	85.0%	3.3%	11.7%	
	Formosa textil	90.0%	3.3%	6.7%	
	Rooshing	85.0%	3.3%	11.7%	
	Tide manufacturing	93.3%	3.3%	3.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	78.3%	17.4%	4.3%	
	Gatornica	95.0%	3.3%	1.7%	
	USLC	88.8%	6.3%	5.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	85.0%	5.0%	10.0%	
	Ken Tex	76.4%	5.5%	18.2%	
	New Holland	83.6%	7.3%	9.1%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	87.8%	8.2%	3.1%	1.0%
	Cinco Tex	89.6%	4.2%	6.3%	
	Total	86.7%	5.7%	7.3%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

Con respecto a que, si conocen la existencia y ubicación de un botón o interruptor para activar la alarma en caso de incendio, el 53.9% (486 personas) respondió que sí, el 11.8% (404 personas) manifestó que no y el 1.3% (12 personas) no respondió la pregunta.

A pesar de los esfuerzos que se hacen en las empresas para que las trabajadoras conozcan la ubicación la ubicación de un botón o interruptor para activar la alarma en caso de incendio, todavía hay que seguir profundizando acciones que faciliten a las trabajadoras la ubicación de dichos interruptores ya que el 44.8% respondió que no conoce la ubicación dentro de la empresa. Estos esfuerzos deben hacerse en Metro Garment 60.0%, Nex Leven 47.8%, Rovedes 33.3%, China Unida / UCHAM 53.3%, Formosa Textil 40.0%, Rooshing 50.0%, Tide manufacturing 35.0%, Cooton / Irene / Kayser 47.8%, Gatornica 36.7%, USLC 55.0%, Handsome 1 / Sara Tex 49.0%, Ken Tex 47.3%, New Holland 40.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 43.9%, Cinco Tex 27.1%.

Tabla 74: Conoce usted la existencia y ubicación de un botón o interruptor para activar la alarma en caso de incendio?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	40.0%	60.0%	
	Nex Leven	52.2%	47.8%	
	Rovedes	61.7%	33.3%	5.0%
	China Unida / UCHAM	46.7%	53.3%	
	Formosa textil	60.0%	40.0%	
	Rooshing	50.0%	50.0%	
	Tide manufacturing	61.7%	35.0%	3.3%
	Cooton / Irene / Kayser	47.8%	47.8%	4.3%
	Gatornica	63.3%	36.7%	
	USLC	45.0%	55.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	50.0%	49.0%	1.0%
	Ken Tex	49.1%	47.3%	3.6%
	New Holland	58.2%	40.0%	1.8%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	55.1%	43.9%	1.0%
	Cinco Tex	70.8%	27.1%	2.1%
Total	53.9%	44.8%	1.3%	

Fuente: Base de datos/encuesta

## 116. Salidas de emergencia

Con respecto a las salidas de emergencia y su señalización, el 82.5% (744 personas) declaró que en las empresas donde laboran si existen suficientes salidas de emergencia, las cuales están debidamente señaladas en caso de evacuación ante cualquier eventualidad que se presente. El 15.3% (138 personas) expresó que no existen esas condiciones en las empresas donde laboran, el 1.8% (16 personas) no sabe y el 0.4% (4 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 75 Existen en la empresa suficientes salidas de emergencia localizadas y señaladas adecuadamente, ¿que permitan la evacuación en caso de incendio u otras emergencias?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	76.7%	20.0%	1.7%	1.7%
	Nex Leven	82.6%	13.0%		4.3%
	Rovedes	83.3%	15.0%		1.7%

China Unida / UCHAM	75.0%	23.3%	1.7%	
Formosa textil	86.7%	13.3%		
Rooshing	95.0%	5.0%		
Tide manufacturing	85.0%	15.0%		
Cooton / Irene / Kayser	87.0%	13.0%		
Gatornica	85.0%	10.0%	5.0%	
USLC	88.8%	11.3%		
Handsome 1 / Sara Tex	86.0%	13.0%	1.0%	
Ken Tex	67.3%	27.3%	5.5%	
New Holland	74.5%	18.2%	7.3%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	81.6%	15.3%	2.0%	1.0%
Cinco Tex	79.2%	18.8%	2.1%	
Total	82.5%	15.3%	1.8%	0.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

Es importante destacar que el 28.9% (261 personas) indicó que en las empresas si se encuentran cerradas y enllavadas las salidas durante las horas de trabajo, el 69.1% (623 personas) dijo que las salidas no están enllavadas ni cerradas las salidas, el 1.9% (17 personas) no sabe si las salidas están cerradas y enllavadas, el 0.1% (1 persona) no respondió la pregunta. Puesto que si bien es cierto las salidas no deben estar enllavadas en las horas de trabajo, el 28.9% de las trabajadoras que dijo que si están enllavadas, se refirieron a posibles casos que se producen en Metro Garment lo que fue señalado por el 21.7% que ahí laboran, Nex Leven 30.4%, Rocedes 21.7%, China Unida / UCHAM 30.0%, Formosa Textil 30.0%, Rooshing 23.3%, Tide manufacturing 18.3%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 21.7%, USLC 30.0%, Handsome 1 / Sara Tex 32.0%, Ken Tex 36.4%, New Holland 32.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 35.7%, Cinco Tex 39.6%.

Tabla 76¿En la empresa se encuentran cerradas y enllavadas las salidas durante las horas de trabajo?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	21.7%	73.3%	3.3%	1.7%
	Nex Leven	30.4%	69.6%		
	Rocedes	21.7%	76.7%	1.7%	
	China Unida / UCHAM	30.0%	66.7%	3.3%	
	Formosa textil	30.0%	68.3%	1.7%	
	Rooshing	23.3%	76.7%		
	Tide manufacturing	18.3%	80.0%	1.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	73.9%		
	Gatornica	21.7%	78.3%		
	USLC	30.0%	70.0%		
	Handsome 1 / Sara Tex	32.0%	65.0%	3.0%	
	Ken Tex	36.4%	58.2%	5.5%	
	New Holland	32.7%	65.5%	1.8%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	35.7%	63.3%	1.0%	
	Cinco Tex	39.6%	56.3%	4.2%	
	Total	28.9%	69.1%	1.9%	0.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

Del total de las trabajadoras, el 18.3% (165 personas) expresó que en la empresa si se encuentran bloqueadas las salidas y los pasillos de emergencia, el 80.3% (724 personas) dijo que no se encuentran bloqueadas las salidas y los

pasillos de emergencia, el 1.1% (10 personas) manifestó que no sabe si están bloqueadas las salidas y pasillos, el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 77: En la empresa se encuentra bloqueadas las salidas y los pasillos de emergencia?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	18.3%	80.0%		1.7%
	Nex Leven	8.7%	87.0%		4.3%
	Rocedes	11.7%	86.7%	1.7%	
	China Unida / UCHAM	30.0%	70.0%		
	Formosa textil	21.7%	78.3%		
	Rooshing	11.7%	88.3%		
	Tide manufacturing	13.3%	86.7%		
	Cooton / Irene / Kayser	21.7%	78.3%		
	Gatornica	10.0%	86.7%	3.3%	
	USLC	21.3%	78.8%		
	Handsome 1 / Sara Tex	21.0%	76.0%	3.0%	
	Ken Tex	20.0%	78.2%	1.8%	
	New Holland	16.4%	81.8%	1.8%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	20.4%	78.6%		1.0%
	Cinco Tex	20.8%	75.0%	4.2%	
	Total	18.3%	80.3%	1.1%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

El 91.6% (826 personas) dijo que las salidas de emergencia si cuentan con rótulos y luces de emergencia que funcionan adecuadamente, el 6.9% (62 personas) dijo que las salidas no tienen rótulos ni luces de emergencia, el 1.3% (12 personas) manifestó que no sabe si las salidas de emergencia tienen rótulos y luces de emergencia que funcionen adecuadamente, el 0.2% (2 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 78 Las salidas de emergencia ¿cuentan con rótulos y luces de emergencia que funcionen adecuadamente?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	80.0%	20.0%		
	Nex Leven	87.0%	8.7%		4.3%
	Rocedes	96.7%	1.7%	1.7%	
	China Unida / UCHAM	88.3%	11.7%		
	Formosa textil	93.3%	3.3%	3.3%	
	Rooshing	93.3%	6.7%		
	Tide manufacturing	96.7%	3.3%		
	Cooton / Irene / Kayser	95.7%	4.3%		
	Gatornica	93.3%	6.7%		
	USLC	100.0%			
	Handsome 1 / Sara Tex	90.0%	7.0%	2.0%	1.0%
	Ken Tex	74.5%	16.4%	9.1%	
	New Holland	94.5%	5.5%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	92.9%	6.1%	1.0%	
	Cinco Tex	93.8%	4.2%	2.1%	
	Total	91.6%	6.9%	1.3%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Iluminación en los ambientes de trabajo

### 117. Condiciones de iluminación

El 91.1% de las trabajadoras (822 personas) expresó que, si existen en todas las áreas de trabajo un ambiente de trabajo seguro que cuenta con una iluminación adecuada, el 7.6% (69 personas) respondió que no existen esas condiciones, el 1.1% (10 personas) no sabe si existen esas condiciones en los ambientes de trabajo y el 0.1% (1 persona) no respondió la encuesta.

Tabla 79: ¿Existe en todas las áreas de trabajo un ambiente de trabajo seguro que cuente con una iluminación adecuada?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	83.3%	15.0%		1.7%
	Nex Leven	82.6%	8.7%	8.7%	
	Rocedes	91.7%	6.7%	1.7%	
	China Unida / UCHAM	93.3%	5.0%	1.7%	
	Formosa textil	95.0%	3.3%	1.7%	
	Rooshing	90.0%	8.3%	1.7%	
	Tide manufacturing	93.3%	6.7%		
	Cooton / Irene / Kayser	95.7%		4.3%	
	Gatornica	88.3%	10.0%	1.7%	
	USLC	92.5%	7.5%		
	Handsome 1 / Sara Tex	96.0%	4.0%		
	Ken Tex	89.1%	9.1%	1.8%	
	New Holland	87.3%	12.7%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	93.9%	6.1%		
	Cinco Tex	85.4%	12.5%	2.1%	
	<b>Total</b>	<b>91.1%</b>	<b>7.6%</b>	<b>1.1%</b>	<b>0.1%</b>

Fuente: Base de datos/encuesta

Con respecto a la iluminación en las áreas de trabajo, en los pasillos y salidas de la empresa, las trabajadoras expresaron la iluminación en su área de trabajo el 81.6% (736 personas) considera que es buena, el 5.5% (50 personas) la valora como mala, el 12.7% (115 personas) dijo que es regular y el 0.1% (1 personas) no sabe o no respondió la pregunta.

En lo que se refiere a la iluminación en pasillos y salidas de la empresa, el 80.4% (725 personas) valor que es buena, el 5.0% (45 personas) dijo que es mala, el 14.2% (128 personas) manifestó que la iluminación en esas áreas es regular y el 0.4% (4 personas) no saben o no respondieron la pregunta.

Tabla 80: ¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?  
/ ¿Cómo considera la iluminación en los pasillos y salidas de la empresa?

Empresa		¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?				¿Cómo considera la iluminación en los pasillos y salidas de la empresa?			
		Buena %	Mala %	Regular %	NS/NR %	Buena %	Mala %	Regular %	NS/NR %
Empresa	Metro Garment	78.3%	13.3%	6.7%	1.7%	76.7%	11.7%	10.0%	1.7%
	Nex Leven	78.3%	17.4%	4.3%		82.6%		17.4%	
	Rocedes	83.3%	3.3%	13.3%		85.0%	1.7%	11.7%	1.7%

	¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?				¿Cómo considera la iluminación en los pasillos y salidas de la empresa?			
	Buena %	Mala %	Regular %	NS/NR %	Buena %	Mala %	Regular %	NS/NR %
China Unida / UCHAM	81.7%	5.0%	13.3%		78.3%		21.7%	
Formosa textil	85.0%	8.3%	6.7%		90.0%	3.3%	5.0%	1.7%
Rooshing	75.0%	11.7%	13.3%		75.0%	8.3%	16.7%	
Tide manufacturing	85.0%	3.3%	11.7%		81.7%	3.3%	13.3%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser	78.3%		21.7%		87.0%	4.3%	8.7%	
Gatornica	81.7%	5.0%	13.3%		76.7%	6.7%	16.7%	
USLC	86.3%	5.0%	8.8%		91.3%	5.0%	3.8%	
Handsome 1 / Sara Tex	81.0%	1.0%	18.0%		80.0%	5.0%	15.0%	
Ken Tex	83.6%	1.8%	14.5%		72.7%	5.5%	21.8%	
New Holland	72.7%	7.3%	20.0%		74.5%		25.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	81.6%	6.1%	12.2%		77.6%	8.2%	14.3%	
Cinco Tex	87.5%		12.5%		79.2%	6.3%	14.6%	
Total	81.6%	5.5%	12.7%	0.1%	80.4%	5.0%	14.2%	0.4%

Fuente: Base de datos/encuesta

### 118. A qué hora de la jornada laboral ve mejor

La horas de la mañana es cuando el 39.7% (358 personas) declaró que es cuando logra ver mejor durante su jornada laboral, el 5.3% (48 personas) considera que ve mejor la mediodía, el 5.7% (51 personas) indicó que ve mejor al final de la tarde, el 0.8% (7 personas) expresó que es la noche cuando logra ver mejor, el 44.0% (397 personas) reveló que mira mejor a cualquier hora, el 2.2% (20 personas) consideran que ven mejor entre la mañana y el mediodía, el 2.0% (18 personas) reveló que a ninguna ve mejor, el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 81 ¿A qué hora de la jornada laboral ve mejor?

Empresa	En la mañana	A mediodía	Al final de la tarde	En la noche	A cualquier hora	En la mañana / al mediodía	NR	A ninguna hora
	%	%	%	%	%	%	%	%
Metro Garment	43.3%	1.7%	3.3%		41.7%	6.7%		3.3%
Nex Leven	47.8%	4.3%	4.3%		34.8%	4.3%		4.3%
Rocedes	40.0%	5.0%	1.7%	1.7%	48.3%	1.7%	1.7%	
China Unida / UCHAM	43.3%	8.3%	3.3%		43.3%	1.7%		
Formosa textil	28.3%	5.0%	5.0%	1.7%	51.7%	6.7%	1.7%	
Rooshing	43.3%		5.0%		50.0%	1.7%		
Tide manufacturing	31.7%	5.0%	8.3%		46.7%	1.7%		6.7%
Cooton / Irene / Kayser	39.1%		4.3%		56.5%			
Gatornica	58.3%	1.7%	8.3%		28.3%	1.7%		1.7%
USLC	42.5%	6.3%	7.5%	1.3%	37.5%	1.3%		3.8%
Handsome 1 / Sara Tex	33.0%	10.0%	5.0%	1.0%	47.0%	1.0%		3.0%
Ken Tex	34.5%	5.5%	5.5%		50.9%		1.8%	1.8%
New Holland	27.3%	5.5%	3.6%	3.6%	54.5%	1.8%		3.6%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	49.0%	7.1%	6.1%	1.0%	32.7%	3.1%		1.0%

	En la mañana	A mediodía	Al final de la tarde	En la noche	A cualquier hora	En la mañana / al mediodía	NR	A ninguna hora
	%	%	%	%	%	%	%	%
Cinco Tex	33.3%	6.3%	12.5%		47.9%			
Total	39.7%	5.3%	5.7%	0.8%	44.0%	2.2%	0.3%	2.0%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Ruido en jornada laboral

El ruido producido por el uso prolongado por largas horas de trabajo con máquinas y equipos produce perturbaciones que inciden de manera directa en las actividades laborales que realizan las trabajadoras. Las respuestas a las preguntas que se les hicieron a las trabajadoras señalan los siguientes, el 40.5% de las trabajadoras (365 personas) consideran que en su área de trabajo el ruido es insoportable, al 51.1% (461 personas) el ruido no les molesta, el 8.0% (72 personas) consideran que no hay ruido y el 0.4% (4 personas) no respondieron la pregunta. En la empresas donde las trabajadoras expresaron que el ruido es insoportable es en Metro Garment 40.0%, Nex Leven 30.4%, Rovedes 36.7%, China Unida / UCHAM 40.0%, Formosa Textil 33.3%, Rooshing 40.0%, Tide manufacturing 43.3%, Cooton / Irene / Kayser 26.1%, Gatornica 36.7%, USLC 45.0%, Handsome 1 / Sara Tex 52.0%, Ken Tex 43.6%, New Holland 41.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 41.8%, Cinco Tex 29.2%.

Tabla 82 En su área de trabajo el ruido es

Empresa		Insoportable	No le molesta	No hay ruido	NR
		%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	40.0%	53.3%	3.3%	3.3%
	Nex Leven	30.4%	56.5%	13.0%	
	Rovedes	36.7%	53.3%	10.0%	
	China Unida / UCHAM	40.0%	46.7%	11.7%	1.7%
	Formosa textil	33.3%	51.7%	15.0%	
	Rooshing	40.0%	50.0%	10.0%	
	Tide manufacturing	43.3%	51.7%	5.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	60.9%	13.0%	
	Gatornica	36.7%	56.7%	6.7%	
	USLC	45.0%	42.5%	12.5%	
	Handsome 1 / Sara Tex	52.0%	43.0%	5.0%	
	Ken Tex	43.6%	49.1%	5.5%	1.8%
	New Holland	41.8%	54.5%	3.6%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	41.8%	53.1%	5.1%	
	Cinco Tex	29.2%	62.5%	8.3%	
Total	40.5%	51.1%	8.0%	0.4%	

Fuente: Base de datos/encuesta

El 20.4% (184 personas) la máquina con la que trabajan es muy ruidosa, el 27.9% (252 personas) consideran que la máquina con la que trabajan no hace mucho ruido, el 19.3% (174 personas) expresó que la máquina con la que trabajan no es ruidosa, el 31.0% (280 personas) indicó que no trabaja con máquinas y el 1.3% (12 personas) no respondió la pregunta.

Las máquinas con las que trabajan es muy ruidosa según las respuestas de las trabajadoras en Metro Garment 18.3%, Nex Leven 26.1%, Rovedes 20.0%, China Unida / UCHAM 26.7%, Formosa Textil 16.7%, Rooshing 23.3%, Tide

manufacturing 21.7%, Cooton / Irene / Kayser 17.4%, Gatornica 16.7%, USLC 18.8%, Handsome 1 / Sara Tex 25.0%, Ken Tex 14.5%, New Holland 25.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 16.7%.

Tabla 83 La máquina con la que trabaja es

Empresa		Es muy ruidosa	No hace mucho ruido	No es ruidosa	No trabajo en máquinas	NR
		%	%	%	%	%
	Metro Garment	18.3%	23.3%	26.7%	26.7%	5.0%
	Nex Leven	26.1%	21.7%	17.4%	30.4%	4.3%
	Rocedes	20.0%	28.3%	26.7%	23.3%	1.7%
	China Unida / UCHAM	26.7%	38.3%	18.3%	16.7%	
	Formosa textil	16.7%	28.3%	18.3%	36.7%	
	Rooshing	23.3%	21.7%	13.3%	40.0%	1.7%
	Tide manufacturing	21.7%	30.0%	20.0%	28.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	17.4%	26.1%	21.7%	34.8%	
	Gatornica	16.7%	23.3%	30.0%	28.3%	1.7%
	USLC	18.8%	32.5%	25.0%	22.5%	1.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	25.0%	24.0%	15.0%	35.0%	1.0%
	Ken Tex	14.5%	34.5%	16.4%	32.7%	1.8%
	New Holland	25.5%	32.7%	7.3%	34.5%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	18.4%	24.5%	19.4%	36.7%	1.0%
	Cinco Tex	16.7%	29.2%	12.5%	39.6%	2.1%
	Total	20.4%	27.9%	19.3%	31.0%	1.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

Para evitar las molestias que provoca el ruido de las máquinas y el que se produce de manera general en el área de trabajo, el 59.1% de las trabajadoras (533 personas) reveló que la empresa les facilitó tapones para los oídos, el 0.9% (8 personas) dijo que le entregaron orejeras, el 2.2% (20 personas) expresaron que les han entregado las dos cosas, es significativo que el 36.0% (325 personas) hayan manifestado que en la empresa nada les han entregado de equipos para protegerse de las molestias que se produce en el área de trabajo y el que produce la máquina con la que trabaja.

Tabla 84 Para evitar las molestias de ruido, la empresa le ha proporcionado

Empresa		Tapones	Orejeras	Las dos cosas	Nada	NR
		%	%	%	%	%
	Metro Garment	50.0%		3.3%	40.0%	6.7%
	Nex Leven	34.8%		4.3%	52.2%	8.7%
	Rocedes	63.3%			35.0%	1.7%
	China Unida / UCHAM	35.0%		3.3%	61.7%	
	Formosa textil	45.0%			55.0%	
	Rooshing	43.3%		1.7%	55.0%	
	Tide manufacturing	88.3%		3.3%	8.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	78.3%			17.4%	4.3%
	Gatornica	68.3%	3.3%	1.7%	26.7%	
	USLC	76.3%		1.3%	22.5%	
	Handsome 1 / Sara Tex	56.0%	3.0%	2.0%	36.0%	3.0%
	Ken Tex	47.3%	1.8%	1.8%	47.3%	1.8%
	New Holland	60.0%		1.8%	36.4%	1.8%

	Tapones %	Orejeras %	Las dos cosas %	Nada %	NR %
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	67.3%	1.0%	3.1%	25.5%	3.1%
Cinco Tex	60.4%	2.1%	6.3%	31.3%	
Total	59.1%	0.9%	2.2%	36.0%	1.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Accidentes laborales y salud ocupacional

### 119. Ocurrencias y reportes de los accidentes de trabajo

Con respecto a la pregunta que, si las trabajadoras han sufrido algún accidente de trabajo, el 87.1% (786 personas) dijeron que no, el 11.4% (103 personas) respondió que sí, el 1.2% (11 personas) expresó que no lo sabe y el 0.2% (2 personas) no respondió la pregunta.

Los accidentes de trabajo reportados por las trabajadoras, son de las empresas Metro Garment 6.7%, Nex leven 17.4%, Rocedes 13.3%, China Unida / UCHAM 20.0%, Formosa Textil 11.7%, Rooshing 15.0%, Tide manufacturing 6.7%, Cooton / Irene / Kayser 13.0%, Gatornica 11.7%, USLC 12.5%, Handsome 1 / Sara Tex 8.0%, Ken Tex 3.6%, New Holland 18.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 8.2%, Cinco Tex 14.6%.

Tabla 85 ¿Durante el tiempo que ha trabajado para la empresa, ¿ha sufrido algún accidente de trabajo?

	Si %	No %	No sé %	NR %
Metro Garment	6.7%	90.0%	3.3%	
Nex Leven	17.4%	73.9%	4.3%	4.3%
Rocedes	13.3%	83.3%	1.7%	1.7%
China Unida / UCHAM	20.0%	75.0%	5.0%	
Formosa textil	11.7%	88.3%		
Rooshing	15.0%	83.3%	1.7%	
Tide manufacturing	6.7%	93.3%		
Cooton / Irene / Kayser	13.0%	87.0%		
Gatornica	11.7%	86.7%	1.7%	
USLC	12.5%	86.3%	1.3%	
Handsome 1 / Sara Tex	8.0%	92.0%		
Ken Tex	3.6%	96.4%		
New Holland	18.2%	81.8%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	8.2%	90.8%	1.0%	
Cinco Tex	14.6%	85.4%		
Total	11.4%	87.1%	1.2%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

De las 103(100.0%) trabajadoras que indicaron que, si han sufrido algún accidente de trabajo, el 66.0% (68 personas) reconoce que fue mientras realizaba su trabajo, el 33.0% (34 personas) dijo que el accidente lo sufrió en otro momento, pero dentro de la empresa, el 1.0% (1 persona) no respondió la pregunta.

Los accidentes reportados por las trabajadoras mientras realizaban sus trabajo fue informado en el 75.0% de las trabajadoras de metro Garment, Nex Leven, China Unida / UCHAM y EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex

respectivamente, Rocedes 87.5%, Formosa Textil 28.6%, Rooshing y Cooton / Irene / Kayser con un 66.7% respectivamente, Tide manufacturing 100.0%, Gatornica y Cinco Tex con el 71.4% respectivamente, USLC 50.0% al igual que Ken Tex, Handsome 1 / Sara Tex 87.5%, New Holland 30.0%. Es necesario prestar atención a lo que ocurre en Tide manufacturing ya que el 100.0% de las trabajadoras están sufriendo accidentes dentro de la empresa.

Tabla 86: ¿En qué momento ocurrió el accidente dentro de la empresa?

		Realizando mi trabajo %	En otro momento %	NR %
Empresa	Metro Garment	75.0%	25.0%	
	Nex Leven	75.0%	25.0%	
	Rocedes	87.5%	12.5%	
	China Unida / UCHAM	75.0%	16.7%	8.3%
	Formosa textil	28.6%	71.4%	
	Rooshing	66.7%	33.3%	
	Tide manufacturing	100.0%		
	Cooton / Irene / Kayser	66.7%	33.3%	
	Gatornica	71.4%	28.6%	
	USLC	50.0%	50.0%	
	Handsome 1 / Sara Tex	87.5%	12.5%	
	Ken Tex	50.0%	50.0%	
	New Holland	30.0%	70.0%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	75.0%	25.0%	
	Cinco Tex	71.4%	28.6%	
	Total	66.0%	33.0%	1.0%

Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto a reportar el accidente sufrido al INSS y al MITRAB, el 55.3% lo reportó al INSS, el 17.1% al MITRAB, el 9.8% no lo reportó ni al INSS ni al MITRAB, el 4.1% no lo informó al INSS, el 4.9% no lo reportó al MITRAB, el 8.9% respondió que no sabe si lo reportó o no. Es importante destacar que las trabajadoras solamente reportaron sus accidentes de trabajo al INSS (55.3%), más del 50.0% de las trabajadoras así lo hizo, llama la atención que en el caso de EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex el 20.0% de las trabajadoras accidentadas no reportó su accidente ni al INSS ni al MITRAB, y en el caso de las trabajadoras de Cooton / Irene / Kayser el 50.0% no reportó su accidente ni al INSS ni al MITRAB, esto podría ser un indicador de porqué las trabajadoras reportaron en preguntas anteriores que no habían recibido subsidio.

Tabla 87: ¿Fue reportado al INSS y al MITRAB?

		Si al INSS	Si al MITRAB	No al INSS	No al MITRAB	Ni al INSS ni al MITRAB	No sé
Empresa	Metro Garment	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Nex Leven	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%
	Rocedes	62.5%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
	China Unida / UCHAM	71.4%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
	Formosa textil	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Rooshing	58.3%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%
	Tide manufacturing	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	Cooton / Irene / Kayser	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%
	Gatornica	50.0%	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	USLC	61.5%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%

	Si al INSS	Si al MITRAB	No al INSS	No al MITRAB	Ni al INSS ni al MITRAB	No sé
Handsome 1 / Sara Tex	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
Ken Tex	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
New Holland	75.0%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%
Cinco Tex	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%
Total	55.3%	17.1%	4.1%	4.9%	9.8%	8.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 120. Mantenimiento y seguridad de las máquinas

El 61.5% (555 personas) del total de las trabajadoras encuestadas informó que para realizar su trabajo si utiliza máquina, el 38.4% (346 personas) expresó que no utiliza y el 0.1% (1 personas) no respondió la pregunta. Como puede observarse las trabajadoras que dijeron que no utilizan máquina para realizar su trabajo se encuentran en Metro Garment 40.0%, Nex Leven 34.8%, Rocedes 31.7%, China Unida / UCHAM 23.3%, Formosa Textil 43.3%, Rooshing 48.3%, Tide manufacturing 31.7%, Cooton / Irene / Kayser 34.8%, Gatornica 38.3%, USLC 26.3%, Handsome 1 / Sara Tex 44.0%, Ken Tex 40.0%, New Holland 41.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 46.9%, Cinco Tex 41.7%.

Tabla 88¿Usted utiliza máquina para realizar su trabajo?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	60.0%	40.0%	
	Nex Leven	65.2%	34.8%	
	Rocedes	68.3%	31.7%	
	China Unida / UCHAM	76.7%	23.3%	
	Formosa textil	56.7%	43.3%	
	Rooshing	51.7%	48.3%	
	Tide manufacturing	68.3%	31.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	65.2%	34.8%	
	Gatornica	61.7%	38.3%	
	USLC	73.8%	26.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	56.0%	44.0%	
	Ken Tex	58.2%	40.0%	1.8%
	New Holland	58.2%	41.8%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	53.1%	46.9%	
	Cinco Tex	58.3%	41.7%	
	Total	61.5%	38.4%	0.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

De las 555 trabajadoras (100.0%) que informó que si utilizan máquina para realizar sus labores, el 83.1% (461 personas) expresó que la máquina que utiliza es inspeccionada y se le da mantenimiento continuamente, el 13.9% (77 personas) dijo que no es inspeccionada ni se le da mantenimiento, el 1.6% (14 personas) no sabe si la máquina es inspeccionada ni que se le de mantenimiento, el 0.3% (3 personas) no respondieron la pregunta.

La inspección y mantenimiento de las máquinas que utilizan las trabajadoras se realiza en las empresas según las respuestas del 83.1% de las personas encuestadas, pero, el 13.9% del total de las trabajadoras manifestó que las máquinas no son inspeccionadas y no se les da mantenimiento, esto fue reportado por las trabajadoras en Metro Garment 13.9%, Nex Leven 20.0%, Rocedes 17.1%, China Unida / UCHAM 21.7%, Formosa Textil 8.8%, Rooshing 16.1%, Tide manufacturing 12.2%, Gatornica 21.6%, USLC 16.9%, Handsome 1 / Sata Tex 10.7%, Ken Tex 9.4%, New Holland 15.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 7.7%, cinco Tex 10.7%.

Tabla 89: La máquina que usted utiliza en el trabajo se inspecciona y se le da mantenimiento continuo?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	80.6%	13.9%	5.6%	
	Nex Leven	80.0%	20.0%		
	Rocedes	82.9%	17.1%		
	China Unida / UCHAM	73.9%	21.7%	4.3%	
	Formosa textil	91.2%	8.8%		
	Rooshing	83.9%	16.1%		
	Tide manufacturing	85.4%	12.2%	2.4%	
	Cooton / Irene / Kayser	100.0%			
	Gatornica	75.7%	21.6%	2.7%	
	USLC	81.4%	16.9%	1.7%	
	Handsome 1 / Sara Tex	82.1%	10.7%	3.6%	3.6%
	Ken Tex	81.3%	9.4%	9.4%	
	New Holland	81.3%	15.6%	3.1%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	90.4%	7.7%		1.9%
	Cinco Tex	85.7%	10.7%	3.6%	
	Total	83.1%	13.9%	2.5%	0.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

Al preguntarles a las trabajadoras que la máquina utilizada para realizar su trabajo cuenta con dispositivos de seguridad, el 76.0% (422 personas) expresó que la máquina con la que trabaja si cuenta con dispositivos de seguridad, el 18.6% (103 personas) dijo que el equipo que utiliza no cuenta con dispositivos de seguridad, el 5.2% (29 personas) no sabe si la máquina que utiliza los tiene y 0.2% (1 persona) no respondió la pregunta.

Todavía en las empresas de zona franca, las trabajadoras del sector vestuario están utilizando máquinas para realizar su trabajo que no cuentan con dispositivos de seguridad, según fuera indicado por el 18.6% de las trabajadoras encuestadas, este tipo de máquina la utilizan en Metro Garment 30.6%, Nex Leven 26.7%, Rocedes 26.8%, China Unida / UCHAM 32.6%, Formosa Textil 17.6%, Rooshing 12.9%, Tide manufacturing 9.8%, Cooton / Irene / Kayser 13.3%, Gatornica 24.3%, USLC 15.3%, Handsome 1 / Sara Tex 12.5%, Ken Tex 9.4%, New Holland 31.3%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Atecnotex 9.6%, Cinco Tex 10.7%.

Tabla 90: La máquina que usted utiliza en el trabajo, cuenta con dispositivos de seguridad?

		Si %	No %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	58.3%	30.6%	11.1%	
	Nex Leven	60.0%	26.7%	13.3%	
	Rocedes	70.7%	26.8%	2.4%	
	China Unida / UCHAM	56.5%	32.6%	8.7%	2.2%
	Formosa textil	79.4%	17.6%	2.9%	

	Si %	No %	No sé %	NR %
Rooshing	83.9%	12.9%	3.2%	
Tide manufacturing	87.8%	9.8%	2.4%	
Cooton / Irene / Kayser	86.7%	13.3%		
Gatornica	73.0%	24.3%	2.7%	
USLC	76.3%	15.3%	8.5%	
Handsome 1 / Sara Tex	83.9%	12.5%	3.6%	
Ken Tex	81.3%	9.4%	9.4%	
New Holland	65.6%	31.3%	3.1%	
EINS 1 y 4 / SEA				
Atecnotex / SEA	84.6%	9.6%	5.8%	
Tecnotex				
Cinco Tex	89.3%	10.7%		
Total	76.0%	18.6%	5.2%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 121. Accidentes en las máquinas de confección

El 11.9% de las trabajadoras (66 personas) que utilizan máquina en su trabajo expresó que si ha sufrido accidente con el equipo que utiliza, el 87.4% (485 personas) reveló que no ha sufrido accidente y el 0.7% (4 personas) no respondieron la pregunta.

Tabla 91 Con el tipo de máquina que utiliza, ¿ha sufrido algún accidente?

	Si %	No %	NR %
Metro Garment	5.6%	88.9%	5.6%
Nex Leven	13.3%	86.7%	
Rocedes	19.5%	80.5%	
China Unida / UCHAM	26.1%	71.7%	2.2%
Formosa textil	2.9%	97.1%	
Rooshing	22.6%	77.4%	
Tide manufacturing	7.3%	92.7%	
Cooton / Irene / Kayser		93.3%	6.7%
Gatornica	8.1%	91.9%	
USLC	10.2%	89.8%	
Handsome 1 / Sara Tex	10.7%	89.3%	
Ken Tex	9.4%	90.6%	
New Holland	9.4%	90.6%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	13.5%	86.5%	
Cinco Tex	10.7%	89.3%	
Total	11.9%	87.4%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

Las 66 trabajadoras (100.0%) que han sufrido accidente con la máquina que utilizan, el 75.8% (50 personas) han sufrido heridas leves, el 9.1% (6 trabajadoras) el accidente sufrido fue de herida profunda, el 9.1% (6 trabajadoras) sufrió lesiones, para el 6.1% (4 personas) ha sufrido con su equipo otro tipo de accidente.

Las heridas leves las han sufrido las trabajadoras de Nex Leven, Rocedes, Handsome 1 / Sara Tex, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex en un 100.0% respectivamente, China Unida / UCHAM, Tide manufacturing y Gatornica

en un 66.7% respectivamente, Rooshing 71.4%, USLC 83.3%. Casos de heridas profundas se reportan en un 16.7% de las trabajadoras en las empresas China Unida / UCHAM y USLC, en Rooshing el 28.6% ha sufrido este tipo de herida y el 33.3% en Tide manufacturing. Se reportan lesiones en Metro Garment 50.0%, China Unid / UCHAM 8.3%, Gatornica 33.3% al igual que en Cinco Tex.

Tabla 92: ¿Qué tipo de accidente?

		Herida leve %	Herida profunda %	Lesión %	Otro %
Empresa	Metro Garment			50.0%	50.0%
	Nex Leven	100.0%			
	Rocedes	100.0%			
	China Unida / UCHAM	66.7%	16.7%	8.3%	8.3%
	Formosa textil	100.0%			
	Rooshing	71.4%	28.6%		
	Tide manufacturing	66.7%	33.3%		
	Gatornica	66.7%			33.3%
	USLC	83.3%	16.7%		
	Handsome 1 / Sara Tex	100.0%			
	Ken Tex	33.3%		66.7%	
	New Holland	100.0%			
	EINS 1 y 4 / SEA				
	Atecnotex / SEA	100.0%			
	Tecnotex				
Cinco Tex			66.7%	33.3%	
Total	75.8%	9.1%	9.1%	6.1%	

Fuente: Base de datos/encuesta

Del total de trabajadoras encuestadas, el 82.3% (742 personas) durante su jornada laboral no cargan ni transportan bultos pesados, el 16.6% (150 personas) manifestaron que, si cargan y transportan bultos pesados, el 1.1% (10 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras que cargan y transportan bultos pesados se localizan en Metro Garment 16.7%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 26.7%, China Unida / UCHAM 13.3%, Formosa Textil 6.7%, Rooshing 26.7%, Tide manufacturing 8.3%, Cooton / Irene / Kayser 30.4%, Gatornica 15.0%, USLC 21.3%, Handsome 1 / Sara Tex 7.3%, New Holland 20.0%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 19.4%, Cinco Tex 16.7%.

Tabla 93: Durante su jornada laboral, carga y transporta bultos pesados?

		Si %	No %	NR %
Empresa	Metro Garment	16.7%	81.7%	1.7%
	Nex Leven	17.4%	82.6%	
	Rocedes	26.7%	71.7%	1.7%
	China Unida / UCHAM	13.3%	80.0%	6.7%
	Formosa textil	6.7%	93.3%	
	Rooshing	26.7%	70.0%	3.3%
	Tide manufacturing	8.3%	91.7%	
	Cooton / Irene / Kayser	30.4%	69.6%	
	Gatornica	15.0%	85.0%	
	USLC	21.3%	78.8%	

	Si %	No %	NR %
Handsome 1 / Sara Tex	12.0%	87.0%	1.0%
Ken Tex	7.3%	90.9%	1.8%
New Holland	20.0%	80.0%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	19.4%	80.6%	
Cinco Tex	16.7%	83.3%	
Total	16.6%	82.3%	1.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 122. Días de descanso y horas de sueño

En cuanto al número de días que en la semana descansan las trabajadoras, el 70.2% (633 personas) descansan dos días, 26.9% (243 personas) descansa un día, el 0.6% (5 personas) informó que descansa tres días, 0.1% (1 persona) manifestó que descansa cuatro días, 0.7% (6 personas) definió que su descanso es de otro tipo y el 1.6% (14 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras descansan dos días en Metro Garment 68.3%, Nex Leven 73.9%, Rocedes 76.7%, China Unida / UCHAM 40.0%, Formosa Textil 61.7%, Rooshing 80.0%, Tide manufacturing 83.3%, Cooton / Irene / Kayser 82.6%, Gatornica 60.0%, USLC 68.8%, Handsome 1 / Sara Tex 74.0%, Ken Tex 67.3%, New Holland 65.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 80.6%, Cinco Tex 70.8%.

Las trabajadoras descansan un día en Metro Garment 30.0%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 21.7%, China Unida / UCHAM 53.3%, Formosa Textil 36.7%, Rooshing 13.3%, Tide manufacturing 16.7%, Cooton / Irene / Kayser 17.4%, Gatornica 38.3%, USLC 28.8%, Handsome 1 / Sara Tex 24.0%, Ken Tex 27.3%, New Holland 32.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 17.3%, Cinco Tex 26.9%.

Tabla 94: ¿Cuántos días a la semana descansa?

		1 %	2 %	3 %	4 %	NR %	Otro %
Empresa	Metro Garment	30.0%	68.3%			1.7%	
	Nex Leven	17.4%	73.9%	4.3%		4.3%	
	Rocedes	21.7%	76.7%			1.7%	
	China Unida / UCHAM	53.3%	40.0%			6.7%	
	Formosa textil	36.7%	61.7%				1.7%
	Rooshing	13.3%	80.0%			5.0%	1.7%
	Tide manufacturing	16.7%	83.3%				
	Cooton / Irene / Kayser	17.4%	82.6%				
	Gatornica	38.3%	60.0%			1.7%	
	USLC	28.8%	68.8%		1.3%		1.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	24.0%	74.0%			2.0%	
	Ken Tex	27.3%	67.3%			1.8%	3.6%
	New Holland	32.7%	65.5%	1.8%			
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	17.3%	80.6%	2.0%			
	Cinco Tex	25.0%	70.8%	2.1%			2.1%
	Total	26.9%	70.2%	0.6%	0.1%	1.6%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

En lo que respecta a las horas que duerme por la noche el total de las trabajadoras, el 34.6% (312 personas) dijo que duerme 8 horas, el 25.6% (231 personas) duerme 7 horas, el 21.0 (189 personas) por la noche duerme 6 horas, el 13.9% (125 personas) duerme 5 horas, solamente el 4.1% (37 personas) duermen más de 9 horas, el 0.9% (8 personas) no respondieron la pregunta.

Las trabajadoras duermen 5 horas en Metro Garment 13.3%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 6.7%, China Unida / UCHAM 18.3%, Formosa Textil 8.3%, Rooshing 15.0%, Tide manufacturing 11.7%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 13.3%, USLC 21.3%, Handsome 1 / Sara Tex 11.0%, Ken Tex 10.9%, New Holland 16.4%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 22.4%, Cinco Tex 4.2%.

Duermen 6 horas por noche las trabajadoras en Metro Garment 35.0%, Nex Leven 26.1%, Rocedes 13.3%, China Unida / UCHAM 13.3%, Formosa Textil 25.0%, Rooshing 16.7%, Tide manufacturing 11.7%, Cooton / Irene / Kayser 17.4%, Gatornica 31.7%, USLC 22.5%, Handsome 1 / Sara Tex 16.0%, Ken Tex 18.2%, New Holland 29.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 27.1%.

Duermen 7 horas por noche las trabajadoras en Metro Garment 11.7%, Nex Leven 17.4%, Rocedes 23.3%, China Unida / UCHAM 35.0%, Formosa Textil 36.7%, Rooshing 33.3%, Tide manufacturing 36.7%, Cooton / Irene / Kayser 47.8%, Gatornica 21.7%, USLC 18.8%, Handsome 1 / Sara Tex 19.0%, Ken Tex 12.7%, New Holland 30.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 43.8%.

Duermen 8 horas por noche las trabajadoras en Metro Garment 33.3%, Nex Leven 26.1%, Rocedes 50.0%, China Unida / UCHAM 23.3%, Formosa Textil 26.7%, Rooshing 33.3%, Tide manufacturing 35.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 26.7%, USLC 36.3%, Handsome 1 / Sara Tex 48.0%, Ken Tex 49.1%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 36.7%, Cinco Tex 25.0%.

Duermen más de 9 horas por noche las trabajadoras en Metro Garment 1.7%, Nex Leven 13.0%, Rocedes 5.0%, China Unida / UCHAM 6.7%, Formosa Textil 3.3%, Rooshing 1.7%, Tide manufacturing 5.0%, Cooton / Irene / Kayser 4.3%, Gatornica 6.7%, USLC 1.3%, Handsome 1 / Sara Tex 6.0%, Ken Tex 9.1%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 3.1%.

Tabla 95 Normalmente, ¿Cuántas horas duerme por la noche?

		5 horas	6 horas	7 horas	8 horas	+ de 9 horas	NR
		%	%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	13.3%	35.0%	11.7%	33.3%	1.7%	5.0%
	Nex Leven	17.4%	26.1%	17.4%	26.1%	13.0%	
	Rocedes	6.7%	13.3%	23.3%	50.0%	5.0%	1.7%
	China Unida / UCHAM	18.3%	13.3%	35.0%	23.3%	6.7%	3.3%
	Formosa textil	8.3%	25.0%	36.7%	26.7%	3.3%	
	Rooshing	15.0%	16.7%	33.3%	33.3%	1.7%	
	Tide manufacturing	11.7%	11.7%	36.7%	35.0%	5.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	8.7%	17.4%	47.8%	21.7%	4.3%	
	Gatornica	13.3%	31.7%	21.7%	26.7%	6.7%	
	USLC	21.3%	22.5%	18.8%	36.3%	1.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	11.0%	16.0%	19.0%	48.0%	6.0%	
	Ken Tex	10.9%	18.2%	12.7%	49.1%	9.1%	

	5 horas %	6 horas %	7 horas %	8 horas %	+ de 9 horas %	NR %
New Holland	16.4%	29.1%	30.9%	21.8%		1.8%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	22.4%	18.4%	18.4%	36.7%	3.1%	1.0%
Cinco Tex	4.2%	27.1%	43.8%	25.0%		
Total	13.9%	21.0%	25.6%	34.6%	4.1%	0.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## Servicios básicos de la empresa

### 123. Existencia y condición de los comedores

El 93.1% de las trabajadoras (840 personas) reconoce que si existe dentro de la empresa donde labora un área de comedor donde ingerir sus alimentos, el 6.2% (56 personas) indicó que no existe dentro de la empresa un área de comedor y el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 96: Existe un área de comedor para ingerir los alimentos dentro de la empresa?

	Si %	No %	NR %
Metro Garment	96.7%	1.7%	1.7%
Nex Leven	95.7%	4.3%	
Rocedes	95.0%	3.3%	1.7%
China Unida / UCHAM	86.7%	8.3%	5.0%
Formosa textil	96.7%	3.3%	
Rooshing	91.7%	8.3%	
Tide manufacturing	96.7%	3.3%	
Cooton / Irene / Kayser	100.0%		
Empresa Gatornica	96.7%	3.3%	
USLC	96.3%	3.8%	
Handsome 1 / Sara Tex	93.0%	6.0%	1.0%
Ken Tex	96.4%	3.6%	
New Holland	83.6%	16.4%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	87.8%	12.2%	
Cinco Tex	91.7%	8.3%	
Total	93.1%	6.2%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

Sobre las condiciones higiénicas del comedor solamente 840 trabajadoras (100.0%) hicieron su valoración, resultando que para el 4.2% (35 personas) expresó que son excelentes, el 51.9% (436 personas) considera que son buenas, para el 28.9% (243 personas) las condiciones higiénicas son regulares, el 11.0% (92 personas) explicó que son malas, el 3.8% (32 personas) consideró que son muy malas y el 0.2% (2 personas) no respondieron la pregunta. En la tabla adjunta se especifican los datos generales de las encuestas y por empresa.

Tabla 97 En la empresa donde trabaja, ¿cuáles son las condiciones higiénicas del comedor?

	Excelentes %	Buenas %	Regulares %	Malas %	NR %	Muy Malas %
Empresa Metro Garment	5.2%	56.9%	27.6%	6.9%		3.4%

Nex Leven		45.5%	27.3%	18.2%		9.1%
Rocedes	8.8%	66.7%	19.3%	3.5%		1.8%
China Unida / UCHAM	5.8%	46.2%	36.5%	5.8%		5.8%
Formosa textil		60.3%	24.1%	10.3%		5.2%
Rooshing	5.5%	41.8%	25.5%	21.8%	1.8%	3.6%
Tide manufacturing	3.4%	56.9%	29.3%	6.9%	1.7%	1.7%
Cooton / Irene / Kayser	13.0%	43.5%	21.7%	13.0%		8.7%
Gatornica	3.4%	37.9%	36.2%	17.2%		5.2%
USLC	1.3%	55.8%	32.5%	7.8%		2.6%
Handsome 1 / Sara Tex	4.3%	58.1%	23.7%	10.8%		3.2%
Ken Tex	1.9%	43.4%	39.6%	15.1%		
New Holland	2.2%	39.1%	37.0%	19.6%		2.2%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	4.7%	50.0%	32.6%	7.0%		5.8%
Cinco Tex	6.8%	61.4%	15.9%	11.4%		4.5%
Total	4.2%	51.9%	28.9%	11.0%	0.2%	3.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

A las 840 trabajadoras (100.0%) que respondieron sobre las condiciones de higiene en el área de comedor, el 69.8% (586 personas) expresaron que si hay suficientes asientos y lavamanos con agua potable, el 29.4% (247 personas) indicó que los asientos son insuficientes y los lavamanos carecen de agua, el 0.6% (5 personas) expresó que no sabe si los asientos son suficientes y si los lavamanos tienen agua, el 0.2% (2 personas) no respondió la pregunta.

Sin embargo, a pesar que el 69.8% de las trabajadoras reconoce que en el área de comedor de la empresa hay suficientes asientos y lavamanos con agua potable, otra parte de los trabajadores equivalentes al 29.4%, considera que las condiciones antes descritas no existen a lo interno del comedor de la empresa, según fuera expresado por el 67.2% en Metro Garment, 68.2% en Nex Leven, 78.0% en Rocedes, 61.5% en China Unida / UCHAM, 63.8% en Rooshing, 81.0% en Tide manufacturing, 60.9% en Cooton / Irene / Kayser, 69.0% en Gatornica, 77.9% en USLC, 64.5% en Handsome 1 / Sara Tex, 62.3% en Ken Tex, 71.7% en New Holland, 68.6% en EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex, 77.3% en Cinco Tex.

Tabla 98: Hay suficientes asientos y lavamanos con agua potable en el comedor de la empresa?

		Si (suficiente asientos y lavamanos con agua) %	No hay suficiente asientos y lavamanos con agua %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	67.2%	27.6%	5.2%	
	Nex Leven	68.2%	31.8%		
	Rocedes	78.9%	21.1%		
	China Unida / UCHAM	61.5%	38.5%		
	Formosa textil	63.8%	36.2%		
	Rooshing	69.1%	29.1%		1.8%
	Tide manufacturing	81.0%	19.0%		
	Cooton / Irene / Kayser	60.9%	39.1%		
	Gatornica	69.0%	29.3%	1.7%	
	USLC	77.9%	22.1%		
	Handsome 1 / Sara Tex	64.5%	35.5%		
	Ken Tex	62.3%	35.8%		1.9%
	New Holland	71.7%	28.3%		

	Si (suficiente asientos y lavamanos con agua) %	No hay suficiente asientos y lavamanos con agua %	No sé %	NR %
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	68.6%	30.2%	1.2%	
Cinco Tex	77.3%	22.7%		
Total	69.8%	29.4%	0.6%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

#### 124. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo

El 68.2% (615 personas) de las trabajadoras respondieron que por lo general come dentro de la empresa en el área del comedor, el 3.8% (34 personas) especificó que come en su área de trabajo, el 21.8% (197 personas) por lo general come fuera de la empresa, el 2.2% (20 personas) come en otros espacios o lugares y el 4.0% (36 personas) no respondió la pregunta.

Los datos de las trabajadoras que hacen uso del comedor en las empresas se describe en la siguiente tabla.

Tabla 99 Por lo general ¿dónde usted come dentro de la empresa?

	Comedor %	En área de trabajo %	Fuera de la empresa %	NR %	Otro %
Metro Garment	60.0%	6.7%	26.7%	6.7%	
Nex Leven	60.9%	4.3%	30.4%	4.3%	
Rocedes	81.7%	3.3%	11.7%	3.3%	
China Unida / UCHAM	63.3%	1.7%	21.7%	6.7%	6.7%
Formosa textil	70.0%	5.0%	23.3%		1.7%
Rooshing	70.0%	3.3%	20.0%	5.0%	1.7%
Tide manufacturing	85.0%		11.7%	3.3%	
Cooton / Irene / Kayser	69.6%	4.3%	26.1%		
Gatornica	58.3%	5.0%	30.0%	3.3%	3.3%
USLC	63.8%	3.8%	26.3%	1.3%	5.0%
Handsome 1 / Sara Tex	66.0%	3.0%	23.0%	3.0%	5.0%
Ken Tex	76.4%	3.6%	14.5%	3.6%	1.8%
New Holland	69.1%	3.6%	25.5%	1.8%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	67.3%	6.1%	16.3%	8.2%	2.0%
Cinco Tex	60.4%	2.1%	31.3%	6.3%	
Total	68.2%	3.8%	21.8%	4.0%	2.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

El tiempo para almorzar, el 2.5% (23 personas) dijo que es de 15 minutos, el 3.0% (27 personas) expresó que el tiempo de almuerzo es de 20 minutos, el 39.7% (358 personas) explicó que es de 30 minutos, para el 30.6% (273 personas) el tiempo de almuerzo es de 60 minutos, el 24.1% (217 personas) indicó como otro, el tiempo que le dan para almorzar y el 0.1% (1 persona) no respondió la pregunta.

Cuatro son los tipos de tiempos que existen en las empresas para que almuercen las trabajadoras, 15, 20, 30 y 60 minutos. Los datos permiten agrupar a las empresas de acuerdo al número de tiempos para la alimentación de

sus trabajadoras, el 2.5% de las trabajadoras tiene 15 minutos para almorzar, el 3.0% almuerza en 20 minutos, en 30 minutos almuerza el 39.7% de las trabajadoras y con un tiempo de 60 minutos almuerza el 30.6% de las trabajadoras. Las empresas que tiene 4 tiempos deferentes para almorzar son Metro Garment, Nex Leven, China Unida / UCHAM, Formosa Textil, USLC, Handsome 1 / Sara Tex, Ken Tex, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex y Cinco Tex.

Empresas con tres tiempos para almuerzo las encontramos en Rocedes y New Holland, con dos tiempos para almuerzo las encontramos en Tide manufacturing y Cooton / Irene / Kayser.

Tabla 100: ¿Cuánto tiempo le dan para almorzar?

Empresa	15 minutos	20 minutos	30 minutos	60 minutos	NR	Otro
	%	%	%	%	%	%
Metro Garment	1.7%	3.3%	35.0%	28.3%		31.7%
Nex Leven	8.7%	13.0%	17.4%	43.5%		17.4%
Rocedes		1.7%	76.7%	15.0%		6.7%
China Unida / UCHAM	3.3%	3.3%	41.7%	13.3%	1.7%	36.7%
Formosa textil	6.7%	1.7%	35.0%	25.0%		31.7%
Rooshing	3.3%	5.0%	26.7%	8.3%		56.7%
Tide manufacturing	3.3%		48.3%	31.7%		16.7%
Cooton / Irene / Kayser			4.3%	73.9%		21.7%
Gatornica		8.3%	50.0%	26.7%		15.0%
USLC	1.3%	2.5%	51.3%	18.8%		26.3%
Handsome 1 / Sara Tex	3.0%	2.0%	39.0%	40.0%		16.0%
Ken Tex	5.5%	5.5%	29.1%	49.1%		10.9%
New Holland	1.8%		45.5%	20.0%		32.7%
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	1.0%	2.0%	20.4%	50.0%		26.5%
Cinco Tex	2.1%	2.1%	50.0%	37.5%		8.3%
Total	2.5%	3.0%	39.7%	30.6%	0.1%	24.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

El 86.7% de las trabajadoras (782 personas) dijeron que ellas llevan su propio almuerzo, el 4.5% (41 personas) lo compra fuera de la empresa en efectivo, el 6.0% (54 personas) lo compra fuera de la empresa al crédito, al 0.1% (1 personas) el almuerzo se lo reglan en la empresa, el 1.7% (15 personas) indicó que en la empresa se lo venden y el 1.0% (9 personas) no respondió la pregunta.

Tabla 101 ¿Usted trae su almuerzo de la casa o lo compra cerca de la empresa?

Lo trae de casa	Lo compra fuera de empresa	Lo compra fuera de empresa (fiado)	La empresa lo regala	La empresa lo vende	NR
-----------------	----------------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------	----

			(en efectivo)				
	%	%	%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment		88.3%	1.7%	8.3%		1.7%
	Nex Leven	4.3%	82.6%	4.3%	8.7%		
	Rocedes	1.7%	85.0%	3.3%	8.3%		1.7%
	China Unida / UCHAM		88.3%	1.7%	6.7%		3.3%
	Formosa textil		83.3%	5.0%	10.0%		1.7%
	Rooshing	5.0%	81.7%	3.3%	8.3%		1.7%
	Tide manufacturing		86.7%	6.7%	1.7%		3.3%
	Cooton / Irene / Kayser		78.3%	8.7%	8.7%		4.3%
	Gatornica		78.3%	8.3%	10.0%		1.7%
	USLC		90.0%	7.5%	1.3%	1.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	1.0%	91.0%	2.0%	3.0%		3.0%
	Ken Tex		90.9%	5.5%	1.8%		1.8%
	New Holland		89.1%	7.3%	3.6%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex		89.8%	3.1%	6.1%		1.0%
	Cinco Tex		83.3%	4.2%	10.4%		2.1%
Total	0.7%	86.7%	4.5%	6.0%	0.1%	1.7%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 125. Tiempos adicionales para ingerir alimentos

El 71.8% de las trabajadoras (648 personas) explicó que aparte del tiempo para almorzar no hay otro tiempo para tomar algún refrigerio, el 27.9% (252 personas) dijo que, si tienen otro tiempo para refrigerio fuera del tiempo que les dan para almorzar, el 0.2% (2 personas) no respondieron la pregunta.

El 27.9% de las trabajadoras reconoció que en las empresas hay otro tiempo para refrigerio, menos en Cooton / Irene / Kayser cuyas trabajadoras en un 100.0% dijeron que no hay es otro tiempo. En las empresas donde si existe es en Metro Garment 18.3%, Nex Leven 26.1%, Rocedes 65.0%, China Unida / UCHAM 15.0%, Formosa Textil 15.0%, Rooshing 6.7%, Tide manufacturing 43.3%, Gatornica 40.0%, USLC 66.3%, Handsome 1 / Sara Tex 14.0%, Ken Tex 16.4%, New Holland 18.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 18.4%, Cinco Tex 41.7%.

Tabla 102 En la jornada laboral aparte del tiempo para almorzar, ¿existe otro tiempo para refrigerio?

		Si hay %	No hay %	NR %
Empresa	Metro Garment	18.3%	81.7%	
	Nex Leven	26.1%	73.9%	
	Rocedes	65.0%	35.0%	
	China Unida / UCHAM	15.0%	85.0%	
	Formosa textil	15.0%	85.0%	
	Rooshing	6.7%	93.3%	
	Tide manufacturing	43.3%	56.7%	
	Cooton / Irene / Kayser		100.0%	
	Gatornica	40.0%	60.0%	
	USLC	66.3%	33.8%	
	Handsome 1 / Sara Tex	14.0%	85.0%	1.0%
	Ken Tex	16.4%	81.8%	1.8%
	New Holland	18.2%	81.8%	

	Si hay %	No hay %	NR %
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	18.4%	81.6%	
Cinco Tex	41.7%	58.3%	
Total	27.9%	71.8%	0.2%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 126. Bebederos

Sobre la existencia de suficientes bebederos de agua cerca de los puestos de trabajo, el 70.8% (639 personas) dijo que son suficientes, para el 27.8% (251 personas) son insuficientes y el 1.3% (12 personas) no respondió la pregunta. La insuficiencia de bebederos de agua cerca de los puestos de trabajo las trabajadoras lo identifican en Metro Garment 33.3%, Nex leven 39.1%, Rocedes 28.3%, China Unida / UCHAM 45.0%, Formosa Textil 30.0%, Rooshing 31.7%, Tide manufacturing 13.3%, Cooton / Irene / Kayser 43.5%, Gatornica 23.3%, USLC 21.3%, Handsome 1 / Sara Tex 28.0%, Ken Tex 30.9%, New Holland 25.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 24.5%, Cinco Tex 18.8%.

Tabla 103: Existen suficientes bebederos de agua cerca de su puesto de trabajo?

	Suficientes %	Insuficientes %	NR %
Metro Garment	65.0%	33.3%	1.7%
Nex Leven	56.5%	39.1%	4.3%
Rocedes	68.3%	28.3%	3.3%
China Unida / UCHAM	53.3%	45.0%	1.7%
Formosa textil	70.0%	30.0%	
Rooshing	63.3%	31.7%	5.0%
Tide manufacturing	86.7%	13.3%	
Cooton / Irene / Kayser	56.5%	43.5%	
Gatornica	76.7%	23.3%	
USLC	76.3%	21.3%	2.5%
Handsome 1 / Sara Tex	71.0%	28.0%	1.0%
Ken Tex	67.3%	30.9%	1.8%
New Holland	74.5%	25.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	75.5%	24.5%	
Cinco Tex	81.3%	18.8%	
Total	70.8%	27.8%	1.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

El número de bebederos de agua que existen cerca del área de trabajo, la percepción es variada entre las trabajadoras, el 12.9% (11 personas) reconoce la existencia de 1 bebedero de agua cerca de su área de trabajo, el 22.0% (198 personas) identificó 2 bebederos de agua, el 19.7% (178 personas) reconoce la existencia de 3 cerca de su área de trabajo, el 13.0% (117 personas) dijo que existen 4 bebederos de agua, el 7.8% (70 personas) expresó que hay 5 bebederos de agua, el 18.2% (164 personas) manifestó que cerca de su área de trabajo hay más de 6 bebederos de agua, el 6.5% (59 personas) no saben o no respondieron la pregunta.

Las trabajadoras reconocen que en las empresas existen cantidades de bebederos que van desde 1 a más de 6 bebederos, según fuera expresado por el 93.5% de las trabajadoras. Por empresa, los trabajadores que reconocen este número de bebederos es la siguiente: Metro Garment 90.0%, Nex leven 78.3%, Rocedes 95.0%, China Unida /

UCHAM 88.3%, Formosa Textil 95.0%, Rooshing 98.3%, Tide manufacturing 98.3%, Cooton / Irene / Kayser 100%, Gatornica 90.0%, USLC 93.8%, Handsome 1 / Sara Tex 94.0%, Ken Tex 96.4%, New Holland 90.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 92.9%, Cinco Tex 95.8%.

Tabla 104: ¿Cuántos bebederos de agua potable existen cerca de su área de trabajo?

		1	2	3	4	5	+ de 6	NS/NR
		%	%	%	%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	20.0%	25.0%	11.7%	6.7%	6.7%	20.0%	10.0%
	Nex Leven	13.0%	21.7%	21.7%	13.0%		8.7%	21.7%
	Rocedes	13.3%	20.0%	18.3%	11.7%	11.7%	20.0%	5.0%
	China Unida / UCHAM	10.0%	21.7%	15.0%	18.3%	11.7%	11.7%	11.7%
	Formosa textil	16.7%	11.7%	20.0%	13.3%	13.3%	20.0%	5.0%
	Rooshing	21.7%	25.0%	26.7%	15.0%	5.0%	5.0%	1.7%
	Tide manufacturing	8.3%	36.7%	18.3%	18.3%		16.7%	1.7%
	Cooton / Irene / Kayser	26.1%	30.4%	13.0%	17.4%	8.7%	4.3%	
	Gatornica	13.3%	15.0%	21.7%	20.0%	6.7%	13.3%	10.0%
	USLC	10.0%	13.8%	16.3%	6.3%	11.3%	36.3%	6.3%
	Handsome 1 / Sara Tex	11.0%	19.0%	23.0%	14.0%	6.0%	21.0%	6.0%
	Ken Tex	10.9%	18.2%	21.8%	18.2%	10.9%	16.4%	3.6%
	New Holland	14.5%	32.7%	12.7%	7.3%	10.9%	12.7%	9.1%
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	8.2%	23.5%	23.5%	11.2%	6.1%	20.4%	7.1%
	Cinco Tex	8.3%	25.0%	27.1%	8.3%	4.2%	22.9%	4.2%
	Total	12.9%	22.0%	19.7%	13.0%	7.8%	18.2%	6.5%

Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto a la potabilidad o no del agua, el 69.0% (622 personas) indicó que hay carteles o señales que indican que el agua es potable, el 27.5% (248 personas) reveló que no hay carteles o señales que indiquen si el agua es potable o no, el 2.9% (6 personas) expresó que no sabe y el 0.7% (6 personas) no respondieron la pregunta.

En las empresas donde las trabajadoras expresan que no hay carteles o señales que indiquen si el agua es potable o no es en Metro Garment 35.0%, Nex leven 21.7%, Rocedes 15.0%, China Unida / UCHAM 53.3%, Formosa Textil 35.0%, Rooshing 18.3%, Tide manufacturing 18.3%, Cooton / Irene / Kayser 4.3%, Gatornica 25.0%, USLC 16.3%, Handsome 1 / Sara Tex 31.0%, Ken Tex 34.5%, New Holland 30.9%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 31.6%, Cinco Tex 22.9%.

Tabla 105: ¿Hay carteles o señales que indiquen si el agua es potable o no?

		Si	No	No sé	NR
		%	%	%	%
Empresa	Metro Garment	61.7%	35.0%	1.7%	1.7%
	Nex Leven	65.2%	21.7%	8.7%	4.3%
	Rocedes	81.7%	15.0%	3.3%	
	China Unida / UCHAM	45.0%	53.3%		1.7%
	Formosa textil	61.7%	35.0%	3.3%	
	Rooshing	76.7%	18.3%	5.0%	
	Tide manufacturing	78.3%	18.3%	3.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	95.7%	4.3%		
	Gatornica	65.0%	25.0%	8.3%	1.7%
	USLC	83.8%	16.3%		
Handsome 1 / Sara Tex	67.0%	31.0%	2.0%		

	Si %	No %	No sé %	NR %
Ken Tex	60.0%	34.5%	3.6%	1.8%
New Holland	61.8%	30.9%	7.3%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	67.3%	31.6%	1.0%	
Cinco Tex	75.0%	22.9%		2.1%
Total	69.0%	27.5%	2.9%	0.7%

Fuente: Base de datos/encuesta

La relación entre el número de trabajadores en el área de trabajo y la existencia de suficientes lavamanos en buenas condiciones, para el 62.7% (566 personas) expresó que son suficientes, el 36.4% (328 personas) consideró que son insuficientes y el 0.9% (8 personas) no respondieron la pregunta.

Las trabajadoras consideran que son insuficientes los lavamanos que existen en las áreas de trabajo de acuerdo con el número de personas que laboran en esas áreas, por empresa, el porcentaje de trabajadoras que expresaron que esa situación se evidencia en Metro Garment 41.7%, Nex leven 39.1%, Rocedes 40.0%, China Unida / UCHAM 50.0%, Formosa Textil 36.7%, Rooshing 36.7%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 43.5%, Gatornica 28.3%, USLC 28.3%, Handsome 1 / Sara Tex 41.0%, Ken Tex 50.9%, New Holland 34.5%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 31.6%, Cinco Tex 36.4%.

Tabla 106 Para el número de trabajadores que hay en su área de trabajo, ¿existen suficientes lavamanos en buenas condiciones?

	Suficientes %	Insuficientes %	NR %
Metro Garment	55.0%	41.7%	3.3%
Nex Leven	56.5%	39.1%	4.3%
Rocedes	60.0%	40.0%	
China Unida / UCHAM	43.3%	50.0%	6.7%
Formosa textil	63.3%	36.7%	
Rooshing	63.3%	36.7%	
Tide manufacturing	80.0%	20.0%	
Cooton / Irene / Kayser	56.5%	43.5%	
Gatornica	71.7%	28.3%	
USLC	71.3%	28.8%	
Handsome 1 / Sara Tex	59.0%	41.0%	
Ken Tex	47.3%	50.9%	1.8%
New Holland	65.5%	34.5%	
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	68.4%	31.6%	
Cinco Tex	68.8%	31.3%	
Total	62.7%	36.4%	0.9%

Fuente: Base de datos/encuesta

## 127. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos

Con respecto a las restricciones y el tiempo que les dan a las trabajadoras para hacer uso de los servicios higiénicos o inodoros, el 32.6% (294 personas) explicó que hay restricciones, el 65.9% (594 personas) externó que no hay restricciones para hacer uso de los servicios higiénicos, el 0.9% (8 personas) no sabe si hay o no restricciones para hacer uso de los inodoros y el 0.7% (6 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras reconocen la existencia de restricciones para hacer uso de los servicios higiénicos en Metro Garment 38.3%, Nex leven 30.4%, Rocedes 18.3%, China Unida / UCHAM 30.0%, Formosa Textil 31.7%, Rooshing 23.3%, Tide manufacturing 23.3%, Cooton / Irene / Kayser 8.7%, Gatornica 33.3%, USLC 32.5%, Handsome 1 / Sara Tex 36.0%, Ken Tex 40.0%, New Holland 18.2%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 49.0%, Cinco Tex 50.0%.

Tabla 107¿Existen en la empresa restricciones u horarios para poder ir a los servicios higiénicos?

		Hay restricción %	No hay restricción %	No sé %	NR %
Empresa	Metro Garment	38.3%	58.3%	1.7%	1.7%
	Nex Leven	30.4%	56.5%	8.7%	4.3%
	Rocedes	18.3%	81.7%		
	China Unida / UCHAM	30.0%	63.3%	5.0%	1.7%
	Formosa textil	31.7%	68.3%		
	Rooshing	23.3%	70.0%	3.3%	3.3%
	Tide manufacturing	23.3%	76.7%		
	Cooton / Irene / Kayser	8.7%	91.3%		
	Gatornica	33.3%	66.7%		
	USLC	32.5%	67.5%		
	Handsome 1 / Sara Tex	36.0%	64.0%		
	Ken Tex	40.0%	58.2%		1.8%
	New Holland	18.2%	81.8%		
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	49.0%	51.0%		
	Cinco Tex	50.0%	50.0%		
Total	32.6%	65.9%	0.9%	0.7%	

Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto al tiempo en minutos para hacer uso de los servicios higiénicos, el 4.8% (43 personas) expresó que no hay tiempo libre para hacer uso de los inodoros, el 61.5% (555 personas) manifestó que el tiempo que les dan es lo justo / lo necesario, el 5.4% (49 personas) indicó que el tiempo que les asignan para uso de los inodoros es de 1 a 2 minutos, el 19.2% (173 personas) explicó que el tiempo es de 3 a 5 minutos, el 6.1% (55 personas) el tiempo para uso del inodoro es de 6 a 10 minutos, el 1.9% (17 personas) explicó que el tiempo es de más de 11 minutos, el 1.1% (10 personas) no respondió la pregunta. En la tabla 108 se detallan los diferentes tipos de tiempos que en las empresas existen según respuesta de las trabajadoras encuestadas en cuanto al uso de los servicios higiénicos.

Tabla 108 Durante su jornada laboral, ¿cuántos minutos le dan para hacer uso de los servicios higiénicos/inodoros?

		No hay tiempo libre %	Lo justo / lo necesario %	1 a 2 minutos %	3 a 5 minutos %	6 a 10 minutos %	+ de 11 minutos %	NR %
Empresa	Metro Garment	3.3%	63.3%	10.0%	16.7%	1.7%	1.7%	3.3%
	Nex Leven	8.7%	65.2%	8.7%	8.7%	4.3%		4.3%
	Rocedes	8.3%	78.3%	1.7%	8.3%	1.7%	1.7%	
	China Unida / UCHAM	8.3%	51.7%	3.3%	16.7%	10.0%	3.3%	6.7%
	Formosa textil	1.7%	66.7%	11.7%	11.7%	8.3%		

	No hay tiempo libre %	Lo justo / lo necesario %	1 a 2 minutos %	3 a 5 minutos %	6 a 10 minutos %	+ de 11 minutos %	NR %
Rooshing	6.7%	56.7%	1.7%	23.3%	10.0%		1.7%
Tide manufacturing	3.3%	78.3%	3.3%	6.7%	5.0%	3.3%	
Cooton / Irene / Kayser	8.7%	87.0%				4.3%	
Gatornica	3.3%	56.7%	5.0%	28.3%	1.7%	5.0%	
USLC	2.5%	67.5%	1.3%	21.3%	7.5%		
Handsome 1 / Sara Tex	5.0%	60.0%	7.0%	17.0%	6.0%	4.0%	1.0%
Ken Tex		54.5%	3.6%	25.5%	14.5%		1.8%
New Holland	10.9%	65.5%	1.8%	18.2%	3.6%		
EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	4.1%	48.0%	10.2%	30.6%	6.1%	1.0%	
Cinco Tex	2.1%	45.8%	8.3%	33.3%	6.3%	4.2%	
Total	4.8%	61.5%	5.4%	19.2%	6.1%	1.9%	1.1%

Fuente: Base de datos/encuesta

La valoración que hicieron las trabajadoras de las condiciones sanitarias de los servicios higiénicos indica que para el 47.9% (432 personas) son buenas, el 32.4% (292 personas) son regulares, el 19.4% (175 personas) son malas y el 0.3% (3 personas) no respondió la pregunta.

Las trabajadoras encuestadas consideran que las condiciones higiénicas de los servicios higiénicos son regulares en Metro Garment 33.3%, Nex leven 47.8%, Rocedes 30.0%, China Unida / UCHAM 28.3%, Formosa Textil 18.3%, Rooshing 36.7%, Tide manufacturing 41.7%, Cooton / Irene / Kayser 30.4%, Gatornica 31.7%, USLC 23.8%, Handsome 1 / Sara Tex 34.0%, Ken Tex 47.3%, New Holland 32.7%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 31.6%, Cinco Tex 29.2%.

Malas condiciones sanitarias de los servicios higiénicos las trabajadoras las identifican en Metro Garment 26.7%, Nex leven 8.7%, Rocedes 16.7%, China Unida / UCHAM 41.7%, Formosa Textil 15.0%, Rooshing 21.7%, Tide manufacturing 8.3%, Cooton / Irene / Kayser 17.4%, Gatornica 23.3%, USLC 6.3%, Handsome 1 / Sara Tex 17.0%, Ken Tex 21.8%, New Holland 23.6%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 20.4%, Cinco Tex 20.8%.

Tabla 109: Cómo considera las condiciones sanitarias de los servicios higiénicos?

		Buena %	Regular %	Mala %	NR %
Empresa	Metro Garment	38.3%	33.3%	26.7%	1.7%
	Nex Leven	43.5%	47.8%	8.7%	
	Rocedes	53.3%	30.0%	16.7%	
	China Unida / UCHAM	28.3%	28.3%	41.7%	1.7%
	Formosa textil	66.7%	18.3%	15.0%	
	Rooshing	41.7%	36.7%	21.7%	
	Tide manufacturing	50.0%	41.7%	8.3%	
	Cooton / Irene / Kayser	52.2%	30.4%	17.4%	
	Gatornica	45.0%	31.7%	23.3%	
	USLC	70.0%	23.8%	6.3%	
	Handsome 1 / Sara Tex	49.0%	34.0%	17.0%	
	Ken Tex	29.1%	47.3%	21.8%	1.8%
	New Holland	43.6%	32.7%	23.6%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	48.0%	31.6%	20.4%	
	Cinco Tex	50.0%	29.2%	20.8%	

	Buena %	Regular %	Mala %	NR %
Total	47.9%	32.4%	19.4%	0.3%

Fuente: Base de datos/encuesta

Para el 76.5% (690 personas) indicó que existen suficientes inodoros cerca de su área de trabajo, el 22.1% (199 personas) valora que son insuficientes los inodoros cerca de su área de trabajo, el 1.4% (13 personas) no respondió la pregunta. Las trabajadoras encuestadas expresaron que son insuficientes los inodoros que se encuentran cerca de su área de trabajo, las situación por empresa es la siguiente Metro Garment 20.0%, Nex leven 17.4%, Rovedes 26.7%, China Unida / UCHAM 36.7%, Formosa Textil 21.7%, Rooshing 20.0%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 34.8%, Gatornica 21.7%, USLC 7.5%, Handsome 1 / Sara Tex 19.0%, Ken Tex 29.1%, New Holland 21.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 23.5%, Cinco Tex 22.9%.

Tabla 110: Existen suficientes inodoros cerca de su área de trabajo?

	Suficientes %	Insuficientes %	NR %	
Empresa	Metro Garment	76.7%	20.0%	3.3%
	Nex Leven	78.3%	17.4%	4.3%
	Rovedes	70.0%	26.7%	3.3%
	China Unida / UCHAM	58.3%	36.7%	5.0%
	Formosa textil	78.3%	21.7%	
	Rooshing	76.7%	20.0%	3.3%
	Tide manufacturing	80.0%	20.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	65.2%	34.8%	
	Gatornica	78.3%	21.7%	
	USLC	92.5%	7.5%	
	Handsome 1 / Sara Tex	80.0%	19.0%	1.0%
	Ken Tex	69.1%	29.1%	1.8%
	New Holland	78.2%	21.8%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	76.5%	23.5%	
	Cinco Tex	75.0%	22.9%	2.1%
Total	76.5%	22.1%	1.4%	

Fuente: Base de datos/encuesta

En general, la valoración de las trabajadoras si en los inodoros hay papel y jabón, el 62.4% (563 personas) dijeron que si, el 36.8% (332 personas) expresó que no hay en los inodoros papel y jabón y el 0.8% (7 personas) no respondió la pregunta. Las trabajadoras encuestadas expresaron que en los inodoros no hay papel higiénico ni jabón en las siguientes empresas Metro Garment 45.0%, Nex Leven 47.8%, Rovedes 26.7%, China Unida / UCHAM 76.7%, Formosa Textil 36.7%, Rooshing 21.7%, Tide manufacturing 20.0%, Cooton / Irene / Kayser 21.7%, Gatornica 38.3%, USLC 18.8%, Handsome 1 / Sara Tex 42.0%, Ken Tex 49.1%, New Holland 41.8%, EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex 39.8%, Cinco Tex 22.9%.

Tabla 111: En los inodoros hay papel higiénico y jabón?

	Si	No	NR
--	----	----	----

		%	%	%
Empresa	Metro Garment	53.3%	45.0%	1.7%
	Nex Leven	52.2%	47.8%	
	Rocedes	71.7%	26.7%	1.7%
	China Unida / UCHAM	23.3%	76.7%	
	Formosa textil	63.3%	36.7%	
	Rooshing	73.3%	21.7%	5.0%
	Tide manufacturing	80.0%	20.0%	
	Cooton / Irene / Kayser	78.3%	21.7%	
	Gatomica	58.3%	38.3%	3.3%
	USLC	81.3%	18.8%	
	Handsome 1 / Sara Tex	58.0%	42.0%	
	Ken Tex	50.9%	49.1%	
	New Holland	58.2%	41.8%	
	EINS 1 y 4 / SEA Atecnotex / SEA Tecnotex	60.2%	39.8%	
	Cinco Tex	77.1%	22.9%	
	Total	62.4%	36.8%	0.8%

Fuente: Base de datos/encuesta

**Cuarta parte: Avances y retos en el cumplimiento de derechos. Conclusiones y recomendaciones**

## Avances en el cumplimiento de derechos laborales

### Derechos Laborales

#### Contrato de trabajo

- 96.9% de las trabajadoras (874 personas) que firmaron contrato de trabajo.
- El 75.7 % de las trabajadoras (662 personas) que tienen copia de su contrato.
- El 63.61% de las trabajadoras (556 personas) que conocen el contenido de su contrato de trabajo.

#### Horas laboradas por semana

- 48 horas de trabajo es la jornada laboral de la semana.

#### En Seguridad social

Con respecto al INSS, el 95.7% (863) del total de las trabajadoras encuestadas (902) están aseguradas al INSS. La cobertura en medicina general está garantizada para las trabajadoras.

#### Accidentes laborales – Enfermedad laboral

A partir de los datos de la encuesta se percibe una disminución de accidentes laborales y de enfermedades laborales, es muy posible que esto se deba a que las trabajadoras están haciendo uso de los equipos de protección personal que las empresas les facilitan para realizar sus labores.

#### Señalización

A partir de las respuestas se infiere avances en materia de señalización de los lugares de riesgo en las empresas.

#### Medidas contra incendios y otras emergencias

Las empresas disponen de planes o programas contra incendios, a lo interno de ellas se han organizado brigadas contra incendios, disponen de extinguidores, la ubicación de esos extinguidores en áreas visibles se ha realizado simulacros contra incendios, por lo podría decirse que las trabajadoras saben qué hacer en caso de que tengan que responder a alguna emergencia ya que también conocen la ubicación de los interruptores que alertan a los trabajadores en caso de incendios.

## Salidas de emergencia e Iluminación en los ambientes de trabajo

Las respuestas de las trabajadoras se pueden concluir que en lo que respecta a la señalización de pasillos, puertas de emergencia e iluminación en las empresas les permite laborar en ambientes de trabajo que brindan las condiciones necesarias para realizar su labor.

### Derechos a la Salud Ocupacional

#### Higiene y seguridad en el trabajo

- El 86.0% de las trabajadoras señala la existencia de abanicos o ventiladores de aire en las áreas de trabajo.
- El 87.4% de las trabajadoras indica que abanicos, extractores de aire y climatizadoras permanecen encendidos y funcionando en el horario laboral.
- El 89.6% de las trabajadoras expresaron que la empresa existe un programa o plan contra incendios.
- El 72.0% de las trabajadoras reconoce la existencia de brigadas contra incendios que han sido entrenadas.
- El 96.9% de las trabajadoras reconoce la existencia de extinguidores de fuego en sus áreas de trabajo.
- Para el 91.8% de las trabajadoras encuestadas los extinguidores de fuego están visibles y son accesibles para su uso en caso de emergencia.
- La participación en simulacros contra incendios es reconocida por el 68.2% de las trabajadoras.
- El 86.7% de las trabajadoras consideran que las alarmas contra incendios están instaladas y en funcionamiento.
- Existencia y reconocimiento de un botón o interruptor para activar la alarma en caso de incendio fue identificado por el 53.9% de las trabajadoras.
- Existencia de suficientes salidas de emergencia debidamente localizadas y señalizadas adecuadamente según el 82.5% de las trabajadoras.
- Las empresas durante las horas de trabajo no se encuentran cerradas ni enllavadas según el 69.1% de las trabajadoras.
- En la empresa las salidas y los pasillos de emergencia no se encuentran bloqueados según el 80.3% de las trabajadoras.
- El 91.6% de las trabajadoras expresó que las salidas de emergencias están rotuladas y cuentan con luces de emergencia que funcionan adecuadamente.
- Las áreas de trabajo disponen de iluminación adecuada según el 91.1% de las trabajadoras.
- La iluminación de las áreas de trabajo es considerada como buena por el 81.6% de las trabajadoras.
- La iluminación en los pasillos y salidas de la empresa es considerada como buena por el 80.4% de las trabajadoras.
- El 62.2% de las trabajadoras reconoce que en la empresa le han entregado tapones, orejeras o ambas para evitar las molestias del ruido.
- El 87.1% de las trabajadoras no ha sufrido de accidentes de trabajo.
- Las máquinas que utilizan las trabajadoras para realizar su trabajo cuentan con dispositivos de seguridad según la expresión del 76.0% de las trabajadoras.
- El 87.4% de las trabajadoras que utilizan máquinas para hacer su trabajo no ha sufrido accidentes con las máquinas.

- El 82.3% de las trabajadoras durante su jornada laboral no carga ni transporta bultos pesados.
- El 70.2% de las trabajadoras descansan 2 días a la semana.

#### Servicios básicos en la empresa

- El 93.1% de las trabajadoras señala la existencia de un área de comedor dentro de la empresa.
- El 85% de las trabajadoras valora favorable las condiciones higiénicas del comedor.
- En el área de comedor hay suficientes asientos y lavamanos según la expresión del 69.8% de las trabajadoras.
- El comedor es utilizado por el 68.2% de las trabajadoras.
- En la valoración del 70.8% de las trabajadoras existen suficientes bebederos de agua cerca de su puesto de trabajo.
- El 69.0% de las trabajadoras reconocen la existencia de carteles o señales que indican que el agua es potable.
- Para el número de trabajadores en las áreas de trabajo, existen suficientes lavamanos en buenas condiciones según el 62.7% de las trabajadoras.
- Para el 65.9% de las trabajadoras no hay restricciones para hacer uso de los servicios higiénicos en la empresa.
- El 61.5% de las trabajadoras considera que tienen el tiempo justo y necesario para hacer uso de los servicios higiénicos o inodoros.
- Las condiciones de los servicios higiénicos el 80.3% las considera adecuadas.
- Para el 76.5% de las trabajadoras existen suficientes inodoros en su área de trabajo.
- El 62.4% de las trabajadoras en los inodoros hay papel higiénico y jabón.

## Retos en el cumplimiento de los derechos laborales

### Derecho a un salario digno

#### Salario mínimo

- La negociación del salario mínimo en las empresas de zona franca es un derecho negado a cada una de las trabajadoras, ya que existe un “amarre o entendimiento” entre los sindicatos afines al gobierno, los empresarios y el gobierno a través del MITRAB. Desde el 2014, el derecho a la negociación del salario mínimo ha sido negado como producto de ese acuerdo tripartito que ancló el incremento del salario mínimo en un 8.25% a implementarse a partir del primero de enero de cada año.

#### Contrato de trabajo

- El 36.2% de las trabajadoras (316 personas) que no conocen el contenido de su contrato de trabajo.

#### De la jornada laboral

- El tipo de actividad laboral que se realiza en las empresas de zona franca se sigue observando que la principal característica en las que laboran las trabajadoras son jornadas largas, las metas de producción que se pagan siguen siendo baratas y muy baratas.

#### Conocimientos del Código de Trabajo y Conocimiento de los Derechos Laborales

- El 74.3% de las trabajadoras encuestadas no conocen el Código de Trabajo (670 personas)
- Conocimiento de sus derechos laborales entre poco (61.2%, 552 personas) y nada (14.1%, 127 personas)

### Derecho a la capacitación

Habría que impulsar en las empresas que la capacitación o entrenamiento de las trabajadoras, pues sólo el 55.5% indicó haber recibido alguna instrucción para realizar las operaciones. Se notan graves diferencias en las frecuencias de la capacitación recibida: el 20.8% expresó que su entrenamiento fue cada semana, el 6.6% cada quince días, el 12.2% cada mes, el 3.2% recibió entrenamiento cada dos meses, el 3.0% cada tres meses, el 4.2% cada seis meses, el 8.6% cada año. Otro tipo de tiempo sin especificar indicó que recibió capacitación el 30.5%, no respondió el 11.0%.

### Derecho a la Seguridad Social

#### Atención en Salud

- Tardanza para recibir atención médica con especialistas, debiendo esperar como mínimo tres meses con el riesgo que en la clínica médica previsional no tengan cubierta las especialidades como por ejemplo atención médica oftalmológica debido a la alta rotación de personal médico que hay en ellas. Por lo que las trabajadoras deben recurrir a clínicas privadas y hospitales públicos.

- Persiste la inexistencia de médicos del trabajo en las clínicas médicas previsionales.
- La percepción de las trabajadoras sobre la atención, servicios y prestaciones que reciben en sus respectivas clínicas médicas al momento de reagrupar los datos es que el 46.3% (418 personas) considera que la atención es entre excelente y buena, **pero**, el 48.7% (440 personas) lo valora entre regular, malo y pésimo.

### **Violencia laboral y acoso sexual**

En las maquilas las relaciones laborales siguen estando atravesadas por la violencia laboral y el acoso sexual en perjuicio de las obreras. El 12.7 % de las encuestadas ha señalado que ha sufrido violencia física de sus superiores nacionales o extranjeros y el 42. 6% manifestó violencia verbal. Por otro lado, el 58.3 ha calificado de regulares a malas las relaciones de las trabajadoras con los supervisores nacionales y el 46.2 % hizo la misma valoración con los supervisores extranjeros. El acoso sexual se identificó en 15 empresas.

### **Igualdad de oportunidades**

A lo interno de las empresas no existen preferencias de género para otorgar los mejores puestos de trabajo, tanto los varones como las mujeres participan con equidad y sin exclusión o preferencia. La igualdad de oportunidades no se limita a la preferencia por uno u otro género, la igualdad en las empresas también se expresa en la realización de iguales tareas u operaciones, así como en igual salario cuando realizan la misma operación o tarea y ambos, tanto varones como mujeres son considerados aptos para realizar el trabajo de producción.

### **Derecho a la Salud Ocupacional**

#### Ambientes de trabajo y efectos

- No existe una opinión generalizada por parte de las trabajadoras sobre las condiciones físicas del ambiente donde realizan sus labores, para 28.6% (258 personas) la temperatura es muy caliente que no se tolera y para el 39.0% (352 personas) la temperatura es caliente pero que se puede tolerar.
- El principal riesgo que se corre independientemente de que si es tolerable o no la temperatura, es la posibilidad del surgimiento de enfermedades emergentes las que estarían asociadas al calor, áreas de trabajo muy calurosas, la excesiva sudoración de las trabajadoras, mala e insuficiente ventilación en el área de producción, metas de producción muy altas, ritmos de trabajos muy exigentes, largas horas de trabajo con equipos o máquinas que generan calor, pocos o ningún periodo de descanso durante la jornada laboral, el sobrepeso, inadecuada alimentación, trabajadoras bajo tratamiento médico, son condiciones que se estén evidenciando en deshidratación, problemas renales, salpullido, calambres en las piernas, insolación, enfermedades musculo esqueléticas se le también los problemas de insomnio y los problemas económicos que enfrentan las trabajadoras por los bajos salarios.

### Situación de ruido en jornada laboral

- El 36.0% (325 personas) manifestó que en las empresas nada les han entregado de equipos para protegerse de las molestias que se produce con el ruido en el área de trabajo y el que producen las máquinas. Es importante tener en consideración que el ruido puede ser un causante del estrés, provocar fatiga, depresión, dolor de cabezas, ansiedad como efectos de las extensas horas a las que se ven expuestas las trabajadoras. +

### Medidas contra incendios y otras emergencias

- El 70.7% de las trabajadoras (638 personas) no han sido capacitadas en el uso de los extinguidores ni ha participado en simulacros contra incendios.

## Conclusiones

### Las características demográficas de las trabajadoras y nivel educativo

Las empresas de zona franca textil vestuario es el tipo de empresa donde la población joven del país busca oportunidades de empleo, con niveles educativos de primaria y secundaria, en el caso particular del presente diagnóstico, se identificó trabajadoras con niveles de formación en educación técnica y educación universitaria. Esto es un indicativo de las desigualdades a nivel de país existe. El efecto de la crisis socio – política en el empleo se manifiesta con empresas cerradas y altos niveles de población en el desempleo, lo que podría considerarse como una alternativa de sobrevivencia por parte de la población productiva formadas como técnicos y graduados universitarios que consideren la posibilidad y única alternativa de emplearse en la zona franca con la finalidad de asegurar un ingreso económico fijo y permanente que les permita mantener a sus familias. En las empresas de zona franca las líneas de producción son intensivas que requieren mano de obra poco especializada y tecnificada, basta con que sepan leer, escribir y seguir instrucciones por lo que, si la persona que busca empleo está sobre calificada o no, no constituye obstáculo para buscar empleo en las mismas.

### Sobre la vivienda

La situación de la vivienda evidencia la existencia de tres tipos de familias, familia nuclear o familia típica que viven en una misma casa, familia monoparental y familia compuesta.

Con respecto a la vivienda, el 65.4% de las mujeres trabajadoras porcentaje que equivale a 590 personas no tienen casa., ya que la misma donde habitan pertenece a diferentes personas. La manera en la que acceden a la vivienda es porque la alquilan (10.5%), les ha sido prestada (1.9%), se la dieron a cuidar (0.6%), es del papá (9.0%), es de la mamá (27.5%) y la casa es de algún familiar (13.9%), es de otra persona que no es familiar (2.0%). En esta última forma de acceder a la vivienda puede ser que se produzcan las anteriores condiciones de ser prestada, la esté cuidando o le dieron donde vivir.

A lo interno de las familias se identificaron varios tipos de familia, esto demuestra que la crisis de la vivienda no constituye una prioridad estratégica por parte de las autoridades nacionales y municipales para favorecer a las familias nicaragüenses quienes viven en condiciones inadecuadas, en hacinamiento, condición física de la vivienda inadecuadas y servicios insuficientes. Antes de abril de 2018, las estimaciones sobre las viviendas que se necesitaban para resolver el problema habitacional eran de 957, 000 viviendas. Después de abril de 2018, el Gobierno Central a través de la Alcaldía de Managua impulsa el programa de viviendas sociales Bismarck Martínez con la construcción de 50 mil viviendas. Pero cada vivienda tiene un costo de US\$9,500.00 (nueve mil quinientos dólares por vivienda), de ese monto, la familia beneficiada recibe un subsidio de US\$2,500.00 a través del INVUR y cada familia pagará US\$40.00 (cuarenta dólares) a un plazo de 25 años y con una tasa de interés anual del 10%. Este tipo de programa no es viable para las trabajadoras de la zona franca ya que solo el pago de US\$40.00 dólares más un interés del 10%, no es posible por el bajo ingreso que recibe. Esos 40 dólares representan aproximadamente un cuarto de sus ingresos, por lo que no las hace sujeto de crédito para este tipo de programa ni para ningún otro.

## **Empleo, salarios y estabilidad laboral: Razón para trabajar en la zona franca**

Entre 2017 y el 2019, las empresas de zona franca han sido la solución al problema de empleo de la población, la mayoría de las personas contratadas son mujeres en edades de 18 y 40 años. Pero en lo que respecta al salario percibido, son bajos obligando a las trabajadoras a ir de una empresa a otra tal como fue expresado por las mujeres que en el periodo objeto del presente diagnóstico han laborado en más de dos empresas.

### **Gasto mensual promedio / aporte de la trabajadora**

Las trabajadoras informaron que destinan entre C\$ 3 y 5 mil y entre C\$5 mil y 7 mil córdobas para el gasto mensual en sus hogares, al momento realizar el presente diagnóstico no se tiene información sobre los efectos de la reforma tributaria en la canasta básica, esta reforma fue aprobada en febrero de 2019. Los alimentos gravados con nuevos impuestos incluyeron la leche, arroz, azúcar, carnes, vegetales importados, pantalones, faldas, camisas, calzoncillos, calcetines, zapatos, chinelas, blusas, vestidos, sostenes, camisola, camisolines, pañales de tela, ropa para niños, así como los productos de aseo personal y para el uso del hogar como papel higiénico, jabón de baño, pasta y cepillos dentales, desodorantes, toallas sanitarias, jabón para lavar, detergente, escoba, fósforos, solo son algunos de los productos gravados y que van a encarecer el gasto familiar mensual.

Tampoco se conocen los efectos de la reducción del subsidio eléctrico en la economía familiar desde que se inició esta reducción en febrero de 2018.

### **Condiciones socio laborales**

La actual crisis socio – política afecta de manera directa los derechos laborales de las trabajadoras en las empresas de zona franca porque las expone al despido en caso de reclamo de sus derechos. Esta situación al estar ligada a la coyuntura socio – política hace que las trabajadoras no hagan los reclamos necesarios alrededor de sus derechos laborales ante el temor de ser despidas y ser señaladas de terroristas y golpistas, razones situaciones para ser acusadas penalmente ante los tribunales.

### **Seguridad social y Atención Médica**

Todavía las trabajadoras no perciben los efectos de la reforma al INSS y las medidas que las autoridades han tomado para reducir el déficit financiero, entre las medidas tomadas, las trabajadoras experimentan incremento en la cuota que paga, así como la reducción de los medicamentos a los que tienen derecho, situación que pone en riesgo su salud especialmente en aquellas trabajadoras que asisten a las consultas médicas especializadas. También se ha reducido la entrega de leche y pañales, entre otros.

### **Casos de Acoso Sexual – Acosadores identificados**

En las 15 empresas se identifican casos de acoso sexual y los principales acosadores son los propios compañeros de trabajo de las mujeres encuestadas, así como inspectores y personal de administración y gerencia.

### **Violencia física**

Es una de las formas de agresión que las trabajadoras reportaron durante la aplicación de las encuestas, este tipo de violencia es característica de sus superiores inmediatos sean nacionales o extranjeros. Esta situación se está presentando en las 15 empresas y significa el 12.7% del total de las trabajadoras encuestadas.

### **Violencia verbal**

De 902 trabajadoras, 384 reportaron que ha sufrido de violencia verbal por parte de sus superiores sean nacionales o extranjeros, esta situación se está presentando en las 15 empresas donde laborar esas obreras.

### **Relaciones interpersonales**

La valoración que hacen las trabajadoras en relación con las relaciones interpersonales entre ellas y sus compañeros es en su mayoría calificada de excelente y buenas (manifestado por 66.8 %); no obstante, siguen existiendo porcentajes que califican las relaciones interpersonales con los compañeros regular a muy malas. En cuanto a las relaciones entre los supervisores nacionales y las trabajadoras, la calificación dada es mayoritariamente de regular a malas (58.3%) y de excelente y buenas un (40.8%). Al evaluar las relaciones con supervisores extranjeros, la calificación que prevalece es de regular a malas (46.2%) frente a un 33.4 que las considera de excelente a buenas. Las relaciones interpersonales entre trabajadoras e inspectores nacionales y extranjeros aun muestran niveles de tensión que no contribuyen a un clima laboral adecuado

### **Bajo dominio de información por parte de las trabajadoras**

A partir de las respuestas de las trabajadoras a los diferentes ítems de la encuesta, se observa una tendencia de respuestas en la opción No Existe, por el porcentaje y número de respuestas que son muy bajas, se puede inferir que esas trabajadoras no tienen dominio de información sobre aspectos medulares de sus derechos laborales, lo que puede ser un efecto del poco o nada de conocimiento en ese campo tal como fue expresado en preguntas anteriores.

### **Existencia de Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y sus funciones**

La percepción de una parte de las trabajadoras es que esa Comisión Mixta solo es una formalidad y sin un plan de trabajo concreto, los comentarios de las trabajadoras sobre la Comisión Mixta es que solo existe cuando hay visitas de personas importantes que visitan la empresa.

## Recomendaciones

Los resultados del diagnóstico validan la necesidad de continuar demandando el cumplimiento de los derechos laborales de las obreras que trabajan en las empresas de zona franca del sector textil – vestuario, tal y como se ha hecho desde hace ya varios años. Se reafirman las siguientes demandas:

1. El gobierno de Nicaragua y las instituciones garantes deben aplicar las leyes que rigen la materia a fin de dar seguimiento al cumplimiento de los derechos laborales, a fin de promover la creación de empleos dignos para las mujeres, que promuevan la igualdad de género, la igualdad de oportunidades sancionando la discriminación por sexo, edad, religión, color, partido político, etnia, condición social y capacidades diferentes. Entre los derechos a proteger se destacan los siguientes:
  - (i) No permitir que las normas / metas establecidas sean un instrumento para la violación de derechos al presionar a las trabajadoras a cumplir con ellas mediante jornadas laborales y horas extras más allá de las establecidas por la ley, ni el pago del salario basado en el cumplimiento de metas ni deducción de prestaciones por el no cumplimiento de las metas.
  - (ii) Mantener en su puesto y con el mismo salario a las trabajadoras embarazadas y después de su período post natal. Las empresas deben evitar que las trabajadoras embarazadas se desempeñen en tareas que podrían causarles daño a ellas y al bebe. Se debe garantizar que las obreras embarazadas tengan derecho al subsidio de maternidad según lo establece la ley.
  - (iii) Sancionar a las empresas que descuentan del salario el día o tiempo utilizado por las trabajadoras cuando asisten a consultas médicas a pesar que entregan la constancia de haber asistido.
  
2. Los servicios de salud dirigida a las trabajadoras deben mejorar su calidad y ampliar los mismos al diagnóstico de enfermedades derivadas de las condiciones en que realizan su trabajo y de las actividades que éste implica. En la actualidad las enfermedades ocupacionales se registran como enfermedades comunes porque no existen procedimientos claros para clasificarlas y por la ausencia de personal especializado en medicina del trabajo. Un paso para mejorar la atención a las obreras es modificar los ambientes de trabajo especialmente en los siguientes aspectos:
  - (i) Que las empresas previsionales (clínicas y hospitales) dispongan de especialistas en medicina del trabajo a fin de identificar y tratar aquellos padecimientos producidos por el tipo de labor que desarrollan las obreras y los ambientes donde lo hacen.
  - (ii) Mejorar los ambientes físicos en donde las obreras desarrollan su trabajo ya que actualmente la temperatura es alta produciendo calor que no es tolerable; la mayoría de las trabajadoras sudan de manera permanente durante toda la jornada laboral.
  - (iii) Reducir el ruido que la maquinaria que se utiliza genera, el cual se vuelve insoportable para las obreras; es seguro que el mismo produce daños auditivos que no han sido valorados por la ausencia de especialistas de la salud en el tema.
  - (iv) Que las instituciones garantes supervisen y verifiquen que las empresas están actuando para reducir el calor y el ruido en las áreas de trabajo; los planes de seguridad e higiene ocupacional de las empresas deben reflejar las acciones que permitan cumplir este propósito.

3. El diagnóstico muestra avances importantes en la incorporación de las trabajadoras al sistema de seguridad social ya que la mayoría de ellas mencionan que cotizan al INSS. Este avance debe fortalecerse mediante la supervisión sistemática de parte de la institución garante para verificar que las empresas están entregando la cotización que quitan a las trabajadoras, en tiempo y forma.
4. Demandar el cumplimiento de la Ley 779 (Ley Integral contra la violencia hacia la mujer) y el código del trabajo en lo referido al acoso laboral, acoso sexual, violencia verbal y violencia física ya que el diagnóstico muestra la persistencia de estas formas de violencia en las relaciones laborales e interpersonales, que afectan a las trabajadoras. A la vez se propone la implementación de acciones específicas para lograr un ambiente laboral seguro para las trabajadoras:
  - (i) Impulsar campañas informativas entre las trabajadoras proveyéndoles de información sobre qué hacer y donde recurrir cuando enfrenten cualquier tipo de violencia en sus empresas.
  - (ii) Coordinar con las marcas que adquieren los productos, acciones que sancionen a aquellas empresas en donde la violencia hacia las trabajadoras sea una constante en las relaciones laborales.
  - (iii) Que las instituciones garantes realicen una supervisión constante en las empresas a fin de reducir y erradicar estas formas de violencia en las relaciones laborales.
5. Hay que mejorar e incrementar los procesos de capacitación sobre derechos laborales dirigido a las trabajadoras para que dispongan de herramientas e instrumentos para su defensa y demanda. El diagnóstico muestra que una buena parte de las obreras desconocen sus derechos o los conocen muy pocos. Entre los temas de capacitación en derechos laborales se debe enfatizar en feminismo, derechos humanos, género y autoestima, derecho a la salud, salud ocupacional, derechos laborales, derecho a una vida libre de violencia.
6. La formación técnica de las trabajadoras y la especialización en actividades productivas debe ser retomado por las instituciones garantes, para propiciar una menor inserción laboral. Una demanda que se ha pospuesto es la calificación de la mano de obra femenina y debe ser retomada. El diagnóstico muestra que los hombres ocupan los mejores cargos y que las empresas privilegian la asignación de empleos mejor remunerados a estos. Además, la mayoría de las trabajadoras tienen una formación de secundaria completa, la que, si bien ayuda a su inserción laboral, lo hacen en oficios con baja remuneración.
7. Se propone al MEC redefinir su estrategia de relación con las trabajadoras, una de ellas es la creación de un Observatorio de avances y retrocesos de los derechos laborales a partir de la información del presente informe, definir los indicadores a ser medidos. El presente diagnóstico brinda la información del primer momento antes de la creación de dicho observatorio.

La principal función del observatorio es monitorear de manera permanente los avances o retrocesos que se producen de esos derechos, así como divulgar los diferentes estudios que ha realizado el MEC, se pueden colocar en ese espacio virtual del observatorio, es importante que el espacio puede estar dirigido a la captación de denuncias de los trabajadores por violación de los derechos laborales, así como participación en los procesos de sindicalización del trabajador nicaragüenses, los retos y desafíos a los que se enfrenta o bien, lo que implica hacer sindicalismo en Nicaragua.

El espacio del observatorio puede ser utilizado también para colocar información sobre el llenado de la hoja NAT, hacer accesos a instituciones como el INSS, MITRAB y otras dependencias de información para los trabajadores.

Puede haber un espacio para poner en línea una encuesta sobre temas muy puntuales sobre la situación que atraviesan los trabajadores en cuanto al costo de la canasta básica, el costo de la tarifa eléctrica, el costo de los servicios básicos, entre otros posibles temas. La importancia de estas encuestas en línea es que sean breves y puntuales, que permita al MEC hacer estudios mediante la estrategia del Diagnóstico Rápido Participativo sobre problemáticas muy específicas y puntuales.

Esto permitirá que el MEC tenga información de primera mano, sobre problemas muy sensibles para las trabajadoras tanto en material de sus derechos laborales, como derechos de género, discriminación, lactancia materna, entre otros. Esto permitirá al MEC operativizar los tiempos, abaratar costos y mantener la información sobre derechos laborales actualizada.

El observatorio es un mecanismo para investigaciones longitudinales e investigaciones transversales (estos tipos de estudio se realizan en plazos y tiempos determinados, pueden responder a la necesidad de información muy coyuntural), así como determinar en qué periodo de Gobierno se lograron avances o retrocesos en derechos laborales. La investigación longitudinal es la que ha de facilitar hacer inferencias a partir de la información recopilada, como por ejemplo el antes mencionado, en que gobierno hubo más avances o retrocesos en materia de derechos laborales, para ello, habrá que definir las variables objeto de medición y el tiempo de la medición con el propósito de medir avances, retrocesos, estancamientos o bien las consecuencias que se pueden derivar de las políticas que se implementan como resultado de los acuerdos tripartitos que determinan únicamente el gobierno a través del MITRAB, el sector privado, a través de su Asociación y los Sindicatos.

- Redefinir la estrategia y mecanismos para la recolección de información sobre avances y retrocesos en los derechos laborales, para ellos se recomienda que en cada empresa se organice un comité que se encargue de monitorear los indicadores definidos para el observatorio, alimentar la base de datos del observatorio para ser reportados al MEC.
- Ante la imposibilidad de hacer grandes reuniones o concentraciones y el miedo del despido que ha sido impuesto a lo interno de las empresas si las trabajadoras participan en esas reuniones, se hace necesario definir una estrategia de comunicación permanente con las trabajadoras haciendo uso de los medios de comunicación alternativos como por ejemplo las redes sociales y el WhatsApp.

## Bibliografía

- Álvarez Hidalgo, Wendy. (4 de junio 2017). Situación financiera del INSS es “terrible”. *La Prensa*.
- Asociación de Mujeres Transformando. (2016). Informe: Situación de los Derechos Humanos Laborales de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas. [http://www.pazcondignidad.org/oldpaz/images/ArchivosPDF/Informe\\_Maquila\\_C.A.\\_VERSION\\_FINAL.pdf](http://www.pazcondignidad.org/oldpaz/images/ArchivosPDF/Informe_Maquila_C.A._VERSION_FINAL.pdf)
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2016  
[https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe\\_anual/informe\\_anual\\_2016.pdf](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/informe_anual_2016.pdf)
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2017  
[https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe\\_anual/Informe%20Anual%202017.pdf](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/Informe%20Anual%202017.pdf)
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2018  
[https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe\\_anual/Informe%20Anual%202018.pdf](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/Informe%20Anual%202018.pdf)
- Banco Central de Nicaragua. (Abril 2019). Informe de Comercio Exterior enero – febrero 2019. [https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/mensual/comercio\\_exterior/ce\\_febrero2019.pdf](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/mensual/comercio_exterior/ce_febrero2019.pdf)
- Banco Central de Nicaragua. (Abril 2019). Informe de Comercio Exterior abril 2019.
- Bojorge, Zayda. (22 octubre 2019). Exportaciones de zonas francas crecerá 10% este año. <https://radionicaragua.com.ni/exportaciones-de-zonas-francas-crecera-10-este-ano/>
- Central América Data. (4 junio 2019). Menos empleo en zonas francas. [https://www.centralamericadata.com/es/search?q1=content\\_es\\_le:%22Asociaci%C3%B3n+Nicarag%C3%BCense+de+la+Industria+Textil+y+de+Confecci%C3%B3n%22](https://www.centralamericadata.com/es/search?q1=content_es_le:%22Asociaci%C3%B3n+Nicarag%C3%BCense+de+la+Industria+Textil+y+de+Confecci%C3%B3n%22)
- Cruz, José Denis y Bejarano, Manuel. (16 junio 2018). Motorizados obligan a zonas francas a suspender operaciones. *El Nuevo Diario*.
- EFE. (29 noviembre 2018). Las exportaciones de zonas francas en Nicaragua aumentan 9,5 % a septiembre <https://www.efe.com/efe/america/economia/las-exportaciones-de-zonas-francas-en-nicaragua-aumentan-9-5-a-septiembre/20000011-3827620>
- FUNIDES. (2017). Nicaragua: Coyuntura Económica, tercer informe 2017. En: [www.funides.com](http://www.funides.com)
- FUNIDES. (2018). Nicaragua en Crisis Política y Socioeconómica. Informe de Coyuntura 2018. En: [www.funides.com](http://www.funides.com)
- González Álvarez, Dora. (5 de agosto 2018). Crisis desacelera crecimiento de textiles. *El Nuevo Diario*.
- López, Yohany. (10 junio 2016). Ventas de zona franca en Nicaragua en recuperación. *La Prensa*. <https://www.laprensa.com.ni/2016/06/10/economia/2049407-ventas-de-zona-franca-en-nicaragua-en-recuperacion>
- INSS. (2017). Anuario Estadístico 2016. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

- INSS. (2017). Anuario Estadístico 2017. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.
- INSS. (2019). Anuario Estadístico 2018. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.
- López, Yohany. (5 de mayo 2016). Zona franca en Nicaragua se recupera. *La Prensa*. En: <https://www.laprensa.com.ni/2016/05/05/economia/2029339-zona-franca-en-nicaragua-se-recupera>
- Martínez Rocha, María José. (3 septiembre 2018). INSS registra alto déficit en abril y junio. *El Nuevo Diario*.
- Munguía Argeñal, Ivette. (30 mayo 2017). Grupos de choque reprimen a jubilados. *La Prensa*. Recuperado de: <https://www.laprensa.com.ni/2017/05/30/nacionales/2237798-grupos-choque-reprimen-jubilados>
- Sáenz, Enrique. (25 septiembre 2019). Salarios de hambre. *Confidencial*, en <https://confidencial.com.ni/salarios-de-hambre/>
- Vidaurre Arias, Alma. (1 julio 2019). Exportaciones de zona franca bajan 7%. *El Nuevo Diario*.
- Universidad Centroamericana. (Mayo 2018). Abril 2018 La insurrección de la conciencia. *Envío*, No. 434. En: [envio.org.ni/articulo/5479](http://envio.org.ni/articulo/5479)