

Sébaco, Nicaragua

El impacto de la maquila en una zona campesina

**Jon Ander Bilbao Ercoreca y
Equipo de Investigación de la Maquila
UCA-Nitlapán (2001- 2003)
Managua (Nicaragua)**

N

331.204

B595 Bilbao Ercoreca, Jon Ander

El impacto de la maquila en una zona campesina: Sébaco, Nicaragua / Jon Ander Bilbao Ercoreca, Magdalena Mayorga Gaitán, Olga Rocha Ulloa. -- 1a ed. -- Managua: NITLAPAN - UCA, 2006

264 p.: tablas

ISBN: 99924-0-494-9

1. MAQUILA-ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS 2. TRABAJO Y TRABAJADORES 3. MAQUILADORES-DERECHOS CIVILES-INVESTIGACIONES

Editor:

Onofre Guevara López

Autores:

Jon Ander Bilbao Ercoreca

Magdalena Mayorga Gaitán

Olga Rocha Ulloa

Cuido de la edición y Corrector de texto:

Jon Ander Bilbao Ercoreca

Fotos:

Son originales de un escritor-artista norteco nicaragüense que las obtuvo en el mundo interior de la fábrica Presitex de Sébaco. Por su petición no aparecerán ni su firma ni ningún comentario. Estas fotografías fueron obtenidas en el año 2002.

Diseño y diagramación:

Rider Zapata Corea

Impresión:

Impresiones ARCA, S.A.

© Instituto de Investigación y Desarrollo Nitlapán, Nicaragua.
Universidad Centroamericana U.C.A., CORDAID
Managua, Nicaragua.

INDICE	
Prólogo	9
Introducción	11
1. Unas líneas de entrada	11
2. Procedencia y familias	13
3. El porqué del número de estos estudios de casos	14
4. Edad y sexo.	15
5. Niveles de formación y estudios.	16
6. ¿En qué trabajaba antes de ir a la maquila?	17
7. Los trabajadores y su futuro	18
 Capítulo I. Reseña histórica de la Zona Franca en Nicaragua.	 21
1. Nicaragua y las Zonas Francas.	21
2. Somoza y la Zona Franca Las Mercedes	22
3. El Frente Sandinista, la producción del vestido y la fabricación textil	24
3.1. Zona Industrial Las Mercedes: ENAVES	26
3.2. Fábricas productivas de vestidos y de textiles fuera de Las Mercedes	27
4. 1990-1996: Gobierno de Violeta Barrios, viuda de Chamorro	31
5. La multiplicación de la maquila: Gobierno del Dr. J.A. Alemán (1997-2002).	33
6. La maquila en el Gobierno del Ingeniero E. Bolaños	34
 Capítulo II. Sébaco: la realidad demandó cambios	 41

1. Expectativas creadas por la maquila	41
2. Sébaco y sus circunstancias	42
3. La selección de las comunidades y de las unidades de análisis	46
3.1. Cuajiniquil y Monte Grande (Terrabona-Matagalpa)	48
3.2. El Tuma y La Dalia (Matagalpa)	49
3.3. Sta. Rosa del Peñón y Cofradía (León)	51
3.4. Carreta Quebrada y Las Conchitas (Com. Indígenas-Sébaco)	54
4. Unas líneas al escoger las comunidades	56
Capítulo III. Una historia: ¿otro elefante blanco en Sébaco?	59
1. La Zona Franca Presitex Corp. S.A.	59
2. Un elefante blanco: El proyecto agroindustrial del Valle de Sébaco	60
3. La agroindustria se escamotea	63
4. La Zona Franca de la maquila ¿otro elefante blanco?.	63
5. La realidad actual de Sébaco y la maquila	67
Capítulo IV. El trabajo en la maquila: creando y rompiendo ilusiones	71
1. Maquileros y maquileras en Sébaco.	71
2. Una gran ilusión: el trabajo de la maquila.	74
3. Las situaciones personales determinan las ilusiones que se crean	75
3.1. La situación de las mujeres con responsabilidad familiar	76
3.1.1. Las madres solteras	76
3.1.2. Una madre separada con hijos	78
3.1.3. Mujeres acompañadas o casadas	79
3.1.3.1. Conflicto entre el trabajo en la maquila y la relación de pareja	79
3.1.3.2. Consenso ante la dificultad económica	80
3.2. Los hombres con responsabilidades familiares	81
3.3. Los solteros -ellos y ellas- sin hijos	82
3.4. La ilusión de alcanzar un futuro mejor: continuar los estudios	84
3.5. Muchach@s sin estudios, su ilusión: “ayudar a mi familia”	86
Capítulo V. El salario y sus verdades	89
1. Introducción	89
2. El pago por día	90

3. Un sábado ordinario o un sábado extraordinario	90
4. Permisos y licencias	91
5. Jornada de trabajo y la forma de pago	92
6. Bonos e incentivos	93
6.1. Bono de puntualidad.	93
6.2. Bono de producción	94
6.3. Incentivos	94
7. Horas extras	96
8. Días feriados	97
9. Vacaciones	97
10. INSS.	99
11. Aumentos salariales	101
 Capítulo VI. La significación del salario en la economía familiar	103
1. Un salario sencillo y un vivir difícil.	103
2. Primera situación: un salario del que dependen 4, 6, 9 ó más personas	104
2.1. Un caso extremo.	104
2.2. La realidad de otro salario	107
3. Segunda situación: familias extensas con dos salarios de la maquila	110
3.1. Dos hijas buscan una solución económica para sus familias, y con dos salarios posibilitan una inversión pequeña	111
3.2. Dos hijas en la maquila, con su salario mejoran la dieta familiar	114
4. La tercera situación: tres salarios de la maquila para una familia	116
4.1. Dos hermanos y una cuñada, mayor alivio para la familia	117
4.1.1. El proceso de tres salarios	120
4.1.1.1. Dos salarios durante ocho quincenas	120
4.1.1.2. Tres salarios durante un año	120
4.1.1.3. “Con un salario... qué se puede hacer”	122
4.2. Una realidad poco común, tres solteras laborando: creando y fortaleciendo una fuente generadora de ingresos	124
5. El salario de la maquila y la sobre vivencia	126
6. Un breve comentario: la maquila, la mujer y la familia	128
 Capítulo VII. El costo de contar con un empleo en la maquila	133
1. Así nos lo cuentan ellos y ellas	133
2. El maltrato: una situación habitual.	135

3. Ser obediente y ser buen trabajador	137
4. Jefes de línea, supervisores y auxiliares	140
5. Si los jefes son ‘chinos’	143
6. Cuando los supervisores son nicas	144
7. Cuando un superior se equivoca	146
8. El abuso de poder por parte de los jefes	147
9. Testimonios	148
9.1. Abuso de poder	148
9.1.1. Una mujer injuriada	148
9.1.2. Pero... continuaron los conflictos	149
9.1.3. La razón de su último traslado: accidente y enfermedad	151
9.2. Violencia física	153
9.3. Humillación.	154
9.4. Imposición de metas arbitrarias.	154
9.5. Acoso sexual	155
9.5.1. Su trabajo	156
9.5.2. La razón de su despido	158
10. Unas notas	160
 Capítulo VIII. La complicada relación obrero-obrero	163
1. “Cada uno cuidará su propia espalda”.	163
2. Lo cotidiano.	165
3. Y ¿con los nuevos obreros?	169
4. Nuevo cargo de trabajo y una exigencia ilógica: cambio de personalidad	172
5. “Mi cargo me obliga a ser severa e inflexible”	173
6. Y ¿por qué despiden a la muchacha de seguridad?	175
7. Divisiones y enfrentamiento entre los propios extranjeros.	176
 Capítulo IX. Salud, higiene y medio ambiente en Presitex	179
1. Higiene y Seguridad del trabajo	179
2. Las condiciones del ambiente de trabajo	180
3. Los servicios higiénicos	183
4. El agua de beber en la fábrica	186
5. Las instituciones del Estado	186
6. La atención en dos clínicas médicas.	187
7. La alimentación.	191

8. La alimentación y el control de salud 194

9. Enfermedades numerosas 194

10. Los riesgos laborales 199

11. Uso de equipo de protección 201

12. El medio ambiente y la fábrica 202

Capítulo X. Un sindicato para la maquila de Sébaco: su proceso, historia y realidades (2000-2003) 209

1. “Una huelga en Presitex y no había sindicato” 209

2. El sindicato Lidia Maradiaga, nuevas huelgas y el Convenio Colectivo 211

3. Las huelgas ¿han sido seis o tres? 215

4. Nuevos y antiguos problemas se profundizan 218

5. Presiones y chantajes de los inversionistas taiwaneses 222

6. Cómo ven los trabajadores al sindicato y a la empresa 222

7. Y los trabajadores sindicalistas ¿qué dicen del sindicato? 223

8. Demasiados enfrentamientos: 225

 8.1. La cuota bien usada 225

 8.2. La cuota mal usada 226

 8.3 El poder y el dinero 226

 8.4. Cuántos somos. 226

 8.5. Sindicatos y salarios 226

 8.6. Un regalo navideño del sindicato. 227

9. Otra visión 227

10. Unas líneas para terminar 228

Capítulo XI. Maquila de Sébaco: a modo de conclusiones 231

1. Una maquila con huella 231

2. Cambios en el modo social de los maquileros y de las maquileras 232

 2.1. Una mayor sociabilidad. 232

 2.2. Aumento de circulante crea cambios sociales. 232

 2.3 Los retos pendientes: formación y desarrollo 233

3. El trabajo en la maquila: creando y rompiendo ilusiones 233

4. ¿Qué implica conseguir y mantener un empleo en la maquila? 236

5. Tiempos de trabajo en la maquila 239

6. Motivos de renuncia 239

7. El “club de los exmaquilas” 241

8. El sindicato nuevo en esta maquila	243
9. La maquila, la edad y la mujer	244
10. La maquila y la juventud	246
10.1. Una mayor independencia económica y de su casa	247
10.2. Influencia en otros miembros de su casa	247
10.3. Aumento de sociabilidad y crecimiento de intereses	247
10.4. Búsqueda y fomento del desarraigo	249
10.5. Mutaciones del joven o de la joven en el rol familiar	249
10.6. Los jóvenes trabajadores y un nuevo ritmo de vida.	250
11. Perspectivas de la maquila.	251
 Bibliografía y Anexos	253
Bibliografía	255
Anexo I: Áreas de trabajo y empleo en la fábrica.	260
Anexo II: Acrónimos y abreviaturas.	262

PRÓLOGO

El estudio concreto del impacto, a veces encontronazo, de la maquila con un mundo campesino disperso entre muchas comunidades del norte de Nicaragua --unas grandes y otras pequeñas, unas más establecidas y otras muy pobres-- nos ha dado posibilidad de conocer a personas muy interesantes y entrar en su historia, en su vida, en su nueva experiencia de un trabajo diferente del que no tenían ningún conocimiento. Por eso, la entrevista y la convivencia con los 46 maquileros han significado mucho. Ellos y ellas, en sus horas libres, nos han contado su novatada, nos presentaron sus éxitos y experiencias... y a la vez sus fracasos.

Ante todo, debemos exponer nuestro agradecimiento para ellos y ellas, chicas de servicio, campesinos y campesinas norteñas de arrozales, de tierras de verduras, de zonas de café y de tierras pobres, que entraron con ilusión a la maquila. Esto, nos obliga saber leer y entender lo que nos contaron con tanta intensidad. Para nosotros, todo ello ha sido algo muy interesante y un estudio distinto y nuevo del análisis de la maquila. Por ello, el querer expresarlo todo, le va parecer a muchas personas algo extenso y hasta aburrido; pero para quienes experimentamos y vivimos esta realidad, fue algo escogido y queremos que así sea para muchos lectores.

Para nosotros, es muy importante destacar que este estudio, nacido de lo que nos dijeron y vimos, es bien determinado y circunscrito a una realidad de campesinos --ellos y ellas-- que por necesidad se tuvieron que convertir en trabajadores asalariados, teniendo que adaptarse lo más rápidamente posible a una cultura laboral ajena a sus circunstancias. Los resultados expuestos en esta obra, son un reflejo lo más fiel posible de las vivencias de nuestros informantes.

Este estudio, por ello, no representa la totalidad de lo que ocurre en las relaciones obrero-patronales en las industrias de las maquilas en Nicaragua; pero sí es una realidad de lo que ha ocurrido en Sébaco y comunidades más o menos cercanas. Sería injusto estigmatizar por su naturaleza a todas las industrias de la maquila nicaragüense. Tenemos que reconocer que estas industrias, hoy en día, representan una de las pocas oportunidades de inversión y de generación de empleo. Merece la pena, para acortar y disminuir las posibilidades de conflicto empleador-trabajador, que se dé oportunidad a los inversionistas en este ramo, de apropiarse de la identidad

cultural del obrero nicaragüense, de la identidad nica, siempre que los inversionistas tengan las intenciones de respetarla, porque no es recomendable que las industrias de la maquila funcionen con las condiciones culturales de su país de origen. Los inversionistas merecen de este tipo de apoyo, además de gozar de todas las facilidades que la ley permite, y también aprovecharlas en beneficio mutuo.

El equipo de investigadores –que tuvo sus épocas difíciles y tiempos de crisis-- fue respaldado, colaborado y dirigido por la dirección de Nitlapán-UCA. Siempre nos ayudó en las dificultades, porque querían tener un conocimiento especial acerca del impacto de la maquila en Nicaragua y, sobre todo, en relación con la zona del campo, ya que este Centro de Investigación se ha especializado en el conocimiento de la realidad del mundo campesino.

Presentamos nuestro agradecimiento especial a la directora de redacción de la revista ENVIO, quien nos animó a escribir, y por haber publicado en esta revista artículos que muchas veces eran inicios y bases de capítulos del estudio. Los suyos, fueron apoyos reales en el trabajo de investigación y realización del mismo.

Hay personas particulares a quienes no citaremos, porque muchos de ellos nos han pedido dejarlos en el anonimato por lo que pueda suceder ante instituciones o agrupaciones estatales o emplazamientos laborales, con los cuales están relacionadas. Otras aparecerán con sus datos, y otras con nombres cambiados. Pero a todos, aparezcan como aparecieron y estén como estuvieren mencionadas sus colaboraciones con el hacer y el llevar a cabo de este estudio... mil gracias, y sepan que estarán en nuestros recuerdos junto al profundo agradecimiento de quienes escribimos este trabajo. Ellos nos ayudaron mucho, por su deseo de exponer la realidad de la maquila en Nicaragua para que sea conocida de todos. Y muchos esperan que en el futuro, no sea solamente un espacio para cubrir las necesidades básicas del obrero nicaragüense, sino un lugar donde hallar posibilidades de un desarrollo humano más integral: laboral, técnico, ético y, sobre todo, grupal.

En la elaboración de este trabajo participaron los investigadores Yanina Turcios Gómez y Eddy Narváez Rodríguez, en la primera etapa de preparación e investigación de campo; y después, las investigadoras sociales Magdalena Mayorga Gaitán y Olga Rocha Ulloa, quienes, con un completo trabajo de campo, concluyeron esta obra, bajo la dirección del antropólogo e investigador social Jon Ander Bilbao Ercoreca.

Este estudio quedó acabado en noviembre del 2003, pero casi perdido luego de que cada uno de los investigadores tomó un nuevo camino. Ahora, en los meses finales de 2005, se pidió un nuevo orden y la revisión del trabajo... pero existiendo esta dispersión de los investigadores, no hubo posibilidad de ampliar o renovar los sucesos o historias de los informantes. Así pues, hemos ordenado y revisado lo que se guardaba, y luego presentado de nuevo al Centro de Investigaciones. La historia es como está en estas páginas, y siempre será un primer caso en el que varios pueblos campesinos nicaragüenses se encontraron y se encuentran por primera vez ante una nueva vida y experiencia fabril. Y la reseña personal de cada uno de los informantes, es toda su única verdad para quienes quieran saberla y aprovecharla.

Equipo de Investigación



INTRODUCCIÓN

■ 1. Unas líneas de entrada

A través de “estudios de casos” se ha llevado a cabo el análisis antropológico-social de “el impacto de la maquila en una zona agrícola de Nicaragua”, estudio que se planteó en los primeros meses del año 2002, y para ello se escogió como centro la fábrica taiwanesa de maquila Presitex, ubicada en Sébaco (Matagalpa), buscando comunidades por aquella región en donde el problema de falta de trabajo y búsqueda del mismo fuese significativo.

Después de muchos dimes y andares se seleccionaron cinco zonas o comunidades donde podíamos encontrar y trabajar el estudio de la identidad “la fábrica de la maquila y la comunidad agrícola” que nos había impactado tanto al buscar algún estudio nuevo y original al entrar en el mundo de la maquila nicaragüense.

Luego se conoció Sébaco y se relacionó con instituciones vinculadas de alguna manera con la fábrica de la maquila, y así hubo que aceptar la ciudad con su realidad fabril y otras cuatro comarcas con unas pocas comunidades cercanas, buscando en ellas puntos significativos del dominio de la pobreza y de la falta de trabajo. La maquila, para muchas personas de esta región nortea, es una necesidad y ha sido cierta solución, y por eso se ha querido analizar: “Qué significa el trabajo en la maquila para el campesino, su familia y su comunidad”. Hay que anotar, que estas situaciones en dichas comunidades campesinas han obligado, sobre todo a la mujer, a buscar este tipo de trabajo específico de la maquila. La fábrica se inauguró a comienzos del año 2000, y para marzo del 2003, se encontraban 2,045 trabajadores siendo 90% mujeres –1,840 personas--, y 75% de origen rural –1,535 campesinos-.

Así no más, presentamos unos primeros datos de las cinco comunidades y comarcas¹ para saber con quienes vamos a convivir y participar la historia y realidad de la maquila—campesina:

1 Para ubicarse en los lugares, ver los mapas en la páginas 45 y 47 del capítulo II.

En el municipio de Sébaco, el estudio se llevó a cabo en un barrio ubicado en el casco urbano, el cual fue seleccionado tomando en cuenta los criterios establecidos en el proyecto de investigación y la información que manejaba la Alcaldía del municipio. Es un barrio de reciente formación, en donde existen muchas necesidades. Su nombre queda en el silencio. Se pudo convivir con diez personas, unos trabajando actualmente y otros habiendo dejado la maquila.

Además, se seleccionaron cuatro comarcas campesinas, en donde se encuentran comunidades o poblados, más o menos pequeños, pero si específicos para el estudio buscado:

- Pueblos Indígenas (Carreta Quebrada y Las Conchitas). En la misma Alcaldía, hablaron de la existencia de comunidades indígenas, de pequeños poblados suministradores de mano de obra temporal a las arroceras; que viven en coeficientes económicos muy bajos de alta pobreza; y aunque las producciones existentes sean muy positivas, las tierras son de arrendatarios particulares residentes en otros lugares. Las realidades familiares y las historias de estas siete personas escogidas, tanto en su vida familiar como en la experiencia fabril, son muy interesantes.
- Junto al pueblecito de Terrabona se llegó a Cuajiniquil y Monte Grande, dos comunidades similares en el ambiente de pobreza a las anteriores, pero muy distintas en cuanto a la calidad de sus tierras y la producción. Ésta es una zona pedregosa, árida y seca, y se producen verduras y granos en pequeños espacios de tierras despedregadas o en veredas de riachuelos y lugares húmedos. Los espacios para vivir de las trece personas informantes, son muy reducidos y en ambiente de pobreza.
- Los municipios de La Dalia y El Tuma del departamento de Matagalpa —con las comunidades de Casa Blanca y San José de Wasaka— y el municipio de Santa Rosa del Peñón del departamento de León —con la comunidad de Cofradía—, son dos municipios muy distantes de donde vienen los trabajadores. Son diferentes

los espacios de vida, pero para el estudio han tenido algo muy similar o común. El primero, es tierra de cafetales y de lluvias, y el otro es terreno de sequía con pequeños espacios de producción de granos para la subsistencia en tiempos de lluvias. Estas comunidades son equidistantes y diferentes, a unos 70 kilómetros de distancia para llegar a la fábrica, lo que implica para los trabajadores sacrificios de tiempo –más de tres horas diarias en bus--, de alimentación –comidas frías, hechas a las 4:00 am que son consumidas a las 12:00 m--, de separación familiar, pues los niños son dejados durante todo el día, unas veces en buenas manos, y otras en no tan buenas. De La Dalia— El Tuma se estudian los casos de siete personas, y diez de Santa Rosa del Peñón.

■ 2. Procedencia y familias

Como se puede ver, la mayoría de los trabajadores procede del propio Sébaco y de las comunidades cercanas y próximas: Los Pueblos Indígenas y Terrabona. Se estableció contacto y diálogo con 46 personas trabajadoras o ex trabajadoras, y se mantuvieron relaciones directas, unas veces, e indirectas, otras, con sus parientes y familiares. Nunca se olvidó el vínculo de la familia con todo lo relacionado con la nueva experiencia de la maquila, siendo la prueba positiva y negativa. Se supo de la ayuda que significa el acercamiento con algunos de sus familiares; porque en la zona rural es costumbre que cuando un extraño llega a un hogar, el resto de los integrantes de la familia siempre están al pendiente, involucrándose directa e indirectamente. Este tipo de contacto y su realidad, nos sirvió para escudriñar el interior de las relaciones personales y laborales que cada trabajador vive dentro de la fábrica y en su seno familiar.

Comunidades	Entrevistados	H	M	Nº familias por comunidad	Total familiares por comunidad
Sébaco	10	3	7	9*	49
Pueblos Indígenas: Carreta Quebrada y Las Chonchitas	7	-	7	6*	52
El Tuma, La Dalia, Casa Blanca y S. José Wasaka	7	1	6	6*	47
Terrabona: Cuajiniquil y Monte Grande	13	1	12	6*	54
Santa Rosa del Peñón y Cofradía	9	2	7	5*	40
Gran total	46	7	39	32	242

*El número de familias por comunidad no coincide con el número de entrevistados, porque encontramos en una misma familia (matrimonios, varias hermanas o parientes) trabajando en la fábrica Presitex.

Generalmente los entrevistados son jefes de familia y a su vez madres solteras, existiendo también algunas separadas, y varias familias tienen un núcleo familiar que depende económicamente del empleo actual. Esta situación, se vuelve altamente delicada para el trabajador, al tener que buscar esta alternativa de la maquila para solucionar, aunque sea de mínima manera, sus necesidades económicas. Como norma general, se aprecia que las familias de los operarios que habitan en las diferentes comunidades son extensas y viven en condiciones de mediana y alta pobreza, no así las que habitan en la ciudad de Sébaco. En algunas viviendas, habitan dos y hasta tres familias, integradas con toda clase de parientes, ascendientes, descendientes y colaterales, llegando a haber dentro de una casa diez, catorce o diecisiete personas.

Las condiciones de pobreza en que han vivido y viven estos trabajadores, les hace depender de este empleo que, aunque no soluciona el problema existente, sí viene a paliar un poco su estado de pobreza. Esta situación, es un factor elemental para que el trabajador pierda de vista muchas veces su condición humana y perdone injusticias y abusos, porque “ese salario nos es necesario”.

■ 3. El porqué del número de estos estudios de casos

Como ya se dijo, se ha analizado la existencia de 46 trabajadores de la empresa Presitex, aunque inicialmente se había determinado contactar un número determinado de trabajadores por comunidades y de un barrio recién fundado en Sébaco, de más de cien personas entre trabajadores activos y ex trabajadores. La interacción del lugar de residencia-metodología-individuo-familia, inmediatamente trastocó la visión de la investigación, porque la falta de tiempo disponible de los empleados, nos obligó a cambiar el trabajo programado y por eso las entrevistas se debieron hacer en los fines de semana lo que privó de muchas posibilidades. El primer plan fue así:

Comunidades	Trabajadores	Ex-trabajadores	Total
Pueblos Indígenas	11	10	21
Las Conchitas	9	1	10
Carretera Quebrada	2	9	11
Sébaco	3	6	9
Terrabona			
Cuajiniquil	10	5	15
Monte Grande	7	-	7
El Tuma y La Dalia			
El Tuma	1	1	2
La Dalia	1	12	13
Casa Blanca	6	5	11
Wasaka	4	-	4
Santa Rosa del Peñón			
Cofradía	2	1	3
Santa Rosa del Peñón	20	13	33
Gran total	65	53	118

A la hora de cuestionar a los trabajadores sobre el deseo y posibilidad de tener unas conversaciones para conocer la realidad de su existencia en el nuevo mundo de la fábrica y la maquila, nos encontramos con estas realidades:

- algunos estuvieron de acuerdo,
- otros se pusieron nerviosos, temerosos y desconfiados, pues creían que se iba a “jugar” o a perder su empleo, y
- otros se negaron rotundamente a recibirnos, por el mismo temor, o por creernos como parte de la dirección y hasta ser de la Policía o de los impuestos. Nuestra identidad era, para muchos, ignorada totalmente.

Por ello, nuestro plan investigativo cambió radicalmente, y se decidió entrevistar a los que tuvieran esa voluntad y tiempo, utilizando a estos iniciadores para ir construyendo nuestras redes comunales y ciudadanas. Tal disposición de los informantes hacia nosotros, creó una estrecha relación con los entrevistados, con muchos familiares y nosotros, creando padrinazgos y otras relaciones.

■ 4. Edad y sexo

El hecho de contratar mano joven, es una de las características particulares de estas empresas maquiladoras y, sobre todo, cuando el tiempo de existencia de la misma fábrica era entonces de tres años. El promedio de edad estipulada para poder trabajar en esta empresa, oscila entre los 18 mínimo a 35 años como máximo. Sólo se encontró una muchacha que falsificó su edad, teniendo 17 años, y cuatro personas admitidas con más de 36 años; en los otros dos niveles, encontramos a catorce mujeres y a dos varones comprendidos en el rango de 18 a 23 años, y a diecisiete mujeres y a un varón en las edades de 24 a 29 años. El hecho de contratar mano de obra joven, es una de las características particulares de estas empresas maquiladoras, dado que las jornadas de trabajo diariamente sobrepasan, en algunos casos, más de las ocho horas, pide cuerpos ágiles para posiciones molestas del cuerpo, y muchas veces exige caminar distancias entre la fábrica y las comunidades.

Edad	Sexo		Total
	H	M	
17	-	1	1
18-23	2	14	16
24-29	1	17	18
30-35	1	6	7
36 a más	3	1	4
Total	7	39	46

En cuanto al sexo, se estima que en esta fábrica laboran un total de dos mil 45 trabajadores, siendo el 90% de la mano de obra mujeres y solamente un 10% pertenecen al sexo masculino. Si observamos el resultado de la pequeña muestra, un

■ 5. Niveles de formación y estudios

En Nicaragua, los estudios de Secundaria abarcan de primero a quinto año. Este período es conocido como Bachillerato. En este segmento, encontramos a diez personas que completaron satisfactoriamente sus estudios secundarios, y, por otra parte, once no los concluyeron quedando en un promedio de tercer año. Al igual que el grupo de primaria, el factor fundamental fue la falta de recursos económicos, ya que estudiar secundaria y habitar en una de las comunidades cercanas a Sébaco, significa viajar en ruta diariamente y cubrir este gasto no está al alcance de muchas de estas familias, y no les queda más remedio que conseguir un empleo, ya sea para contribuir con el gasto familiar o trabajar para financiarse sus propios estudios.

Y un grupo pequeño de seis personas, fueron a estudiar otros cursos específicos, tales como:

Es significativo mencionar que dentro de esta muestra encontramos a tres personas que actualmente estudian cursos de computación, pues su meta es cambiar de trabajo al concluir sus estudios. Así mismo, existe una persona que está tomando cursos de costura y otros dos dejaron “estudios de cuentas” ante la necesidad de subsistir.

Pensando que si es fundamental para los empleadores de la maquila el hecho de contratar a su personal con un nivel académico superior, se puede llegar a concluir que esta situación no es tomada en cuenta por los dueños de la fábrica; porque lo que se hace es seleccionar al personal y ubicarlos en los distintos puestos de trabajo después de haber pasado por la “escuelita” (período de entrenamiento de treinta días como máximo), etapa en donde todo trabajador es adiestrado y preparado psicológicamente para trabajar bajo presión, gritos e insultos, con el fin de familiarizarse tanto con el uso de las máquinas, carruchas y costuras que originarán --luego de haber pasado por varias áreas de trabajo--, la confección de una prenda de vestir, tomándolo todo como una labor que enfrentarán diariamente.

Son los supervisores y jefes de línea los encargados de realizar esta misión y observar detenidamente, desde las facciones físicas hasta la agilidad y destreza de cada empleado, para luego decidir la ubicación más idónea en que les será de mejor y mayor utilidad.

■ 6. ¿En qué trabajaba antes de ir a la maquila?

Antes de presentarse al portón de la fábrica y ser contratados en la maquila, se encuentra que la mayoría de mujeres, diecisiete personas, se dedicaron a realizar trabajos domésticos, unas pocas en sus comunidades y otras tuvieron que salir hacia Costa Rica, Matagalpa, León y Managua, debido a la falta de empleo en las zonas donde viven.

Profesión u oficio	No.
Doméstica	17
Ama de casa	5
Estudiante	5
Jornalero	7
Operario de máquina	1
Nunca ha trabajado	3
Otros: albañil, tractorista, promotora, comerciante...	8
Total	46

Los siete hombres entrevistados, anteriormente se dedicaban a trabajar la tierra o sembrar arroz; porque hay que recordar que Sébaco y sus comunidades aledañas como Carreta Quebrada y Las Conchitas, son zonas aptas para el cultivo del arroz. Tres personas nunca habían trabajado, y esta situación no fue ningún obstáculo para conseguir empleo en la maquila. Igual sucedió con cinco personas que anteriormente se dedicaban exclusivamente a realizar tareas domésticas en sus hogares, y también fueron contratadas. Solamente una persona tenía experiencia como operaria de maquila en una Zona Franca de Managua. En la categoría “otros”, encontramos un total de ocho personas que realizaban labores de albañil, tractoristas, dependientas, promotoras de proyecto, militares, y vendedores ambulantes. Esta variedad de

habilidades y tipos de trabajo, en donde se incluyen estudios y capacidades, habla de la falta de facilidades para trabajar de acuerdo a los conocimientos adquiridos, y tener que buscar en la maquila una solución a sus necesidades.

7. Los trabajadores y su futuro

Hasta marzo del 2003, de la totalidad de las personas con quienes hablamos, veintitrés trabajadores continúan laborando en la fábrica. Los tres factores más importantes que inciden para que estos trabajadores continúen laborando son:

- la necesidad económica,
- ser el único apoyo económico dentro de la familia,
- la falta de empleo en la zona.

El resto de trabajadores que suman otros veintitrés operarios; once renunciaron y doce fueron despedidos:

No. personas	Siguen trabajando	Han renunciado	Fueron despedidos	Gran Total
46	23	11	12	46

El número de ex trabajadores es de veintitrés personas, tanto hombres como mujeres. Según sus comentarios, unos de ellos renunciaron personalmente y otros fueron despedidos. Estos son los motivos:

- unos renunciaron por motivos personales,
- por enfermedad,
- por temores de cierre de la fábrica y
- otros fueron despedidos por problemas de disciplina,
- por agresión del supervisor,
- por pleitos,
- por no aceptar cambio de área de trabajo,
- por abuso de tiempo y
- uno, muy específico y concreto, por robo.²

¿Qué están haciendo los veintitrés después de dejar la fábrica? El pequeño cuadro lo manifiesta claramente. Pero lo más significativo, es el grupo de las catorce mujeres que renunciaron o fueron despedidas; luego de salir de la fábrica, se han ocupado de las labores domésticas del hogar, unas por la impotencia de no encontrar empleo en las comunidades que habitan y otras porque sus compañeros de vida o maridos les han presionado para que regresen al hogar a cuidar de sus hijos y de ellos.

2 El trabajador fue culpado por tomar un saco viejo, sucio y abandonado para acumular y guardar la basura en su casa. Fue visto por uno de los de seguridad interna y siguiendo el decálogo de una maquila china ubicada en Managua, fue despachado por falta de probidad. “10 Mandamientos de King Yong S.A.” Mandamiento 7: Se prohíben actos ilícitos como el hurto, inmoralidades, juegos de manos, irrespeto verbal, besos, tocada, etcétera. El Nuevo Diario, Managua, 17 de febrero 2003.

Labor actual	No.
Ama de casa	14
Trabajo en Costa Rica	1
Jornalero	1
Locutora de radio	1
Comerciante	3
Desempleado	2
Costurero	1
Total	23

Estas son las notas más elementales obtenidas del cuadro general del estudio de casos de unos trabajadores y ex trabajadores de la maquila en Sébaco y, a su vez, las líneas iniciales para quien quiera leer el resto de las páginas. Con estas primeras páginas, creemos que se puede entrar en los capítulos más detallados de sucesos y realidades que acaecen y han acaecido en “la vida diaria de unos campesinos de una zona agrícola de Nicaragua... y todo sucedió dentro de la maquila.”

Reseña histórica de las Zonas Francas en Nicaragua

■ 1. Nicaragua y las Zonas Francas

Como industria maquiladora se conoce al sistema de producción cuya característica central es el ensamblaje de piezas prefabricadas o semielaboradas en una nación económicamente pobre, para luego ser exportadas. En árabe, el vocablo maquila significa pago, tanto por ciento, porque “es una medida de capacidad, medio celemín¹, que representa la proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda.”² Hoy en día, el concepto de maquila es una actividad que se desarrolla en una Zona Franca o en un Parque Industrial, en donde los empresarios, en la mayoría de los casos ligados a una transnacional reconocida, que aprovechando las exenciones y los incentivos que los gobiernos les brindan, se dedican a la producción o al ensamblaje de artículos manufacturados.

**Zonas Francas Industriales de Exportación
Gaceta nº 221, Managua 22-XI-91.**

“Toda área del territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo, deben considerarse como situadas fuera del territorio nacional para efectos fiscales.”

En los países de origen se realizan las partes del proceso productivo que requieren mayor calificación y aplicación de tecnología, mientras en los países subdesarrollados se realizan las partes de los procesos productivos que requieren de menor tecnología y mano de obra no cualificada. Toda la producción obtenida es para la exportación. Si por cualquier circunstancia alguien dentro del país quiere comprar estos artículos, debe pagarlos a precios de importación.

1 Medio celemín: medida de granos o frutos secos de una capacidad aproximada a 4,5 litros.
2 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

En muchos países pobres –Nicaragua es uno– la actividad se limita simplemente a ofrecer las instalaciones y la infraestructura y a colocar mano de obra barata, porque el resto viene del extranjero, ya sea la marca, los materiales, el diseño y en muchos casos, también el personal directivo.

Atendiendo a la realidad de la maquila en Latinoamérica, se aprecia que en la década de los años 60, el desarrollo de esta manufactura fue impulsada como parte de un programa de industrialización fronteriza México-estadounidense para contener la migración hacia el Norte, implantándose las primeras fábricas en Chihuahua, Tijuana, Mexicali. Después se multiplicaron en el centro del país y en otras muchas naciones latinoamericanas, dedicándose sobre todo a la confección textil y a la electrónica, aunque con el tiempo, la tendencia se ha desplegado hacia la diversificación. Esta multiplicación se establece no sólo por lo barata y mal pagada mano de obra, sino buscando el frenar y contener la migración; pero no se consigue tal sujeción, ya que los problemas nacionales no son solucionados con la maquila, sino con sistemas más profundos, sobre todo, en pueblos de alta tradición campesina, como sucede en Centroamérica.

En el caso de Nicaragua, podemos encontrar cinco tiempos históricos de la maquila, más o menos diferenciados, que se pueden temporizar según las diversas tendencias políticas, desde 1965 hasta la actualidad.

■ 2. Somoza y la Zona Franca Las Mercedes

La ampliación del plan de la zona franca en Nicaragua se impulsa en los años 70, cuando se aumenta la crisis económica mundial con las sustituciones de importaciones y bajo la hipótesis de aprovechar las utilidades regionales para salir de tal crisis por medio de una mano de obra competente y barata; y por eso, desde el año 1965, van llegando a Nicaragua las primeras fábricas de textiles, todas con capital norteamericano, menos una, que era colombiana. La primera fábrica en la zona franca Las Mercedes, fue “La Bluefields” de la Compañía Harwoods, en donde se producía ropa para niños. Desde ese año hubo un crecimiento positivo hasta 1979.

El modo de producción de estas fábricas era absorber la mano de obra nacional no aprovechada por el Mercado Común Centroamericano (MCCA), y así obtener una respuesta a la demanda externa de las empresas de los países del Norte; suscitando, de esa manera, los fundamentos para impulsar dichas zonas francas: “Para tales fines, se crea el 23 de marzo de 1976 el marco legal, la Autoridad de la Zona Franca (Decreto n° 22), adscrita a la Presidencia de la República, con la responsabilidad de velar por el desarrollo, instalación, operación y administración de las Zonas Francas que el Estado estableciera en el país. Dicho sea de paso, Nicaragua estaba entre los primeros países centroamericanos que promovieron la Zona Franca.”³

3 Cornelia Marschall, 1998.

Con el Decreto n° 48, del 13 de octubre de 1976, se resuelve la creación de la Zona Franca Industrial de Exportación de Las Mercedes (ZFILM), en donde empresas norteamericanas y nacionales habían iniciado la maquila, con predominio de la producción textil, sin ser, a la vez, un gran eslabón de la economía nacional.

Créase Zona Franca de Exportación “Las Mercedes, Primera y Segunda Etapa”

Decreto N° 48 de 13 de octubre de 1976.
El Presidente de la República, en uso de las facultades que le confiere el Decreto N° 22 del 23 de marzo de 1976, decreta:

Créase la Zona Franca Industrial de Exportación “Las Mercedes, Primera y Segunda Etapa”, de dominio público, bajo la vigilancia fiscal y sin población residente, donde podrán establecerse y funcionar empresas que exporten su producción y/o servicios fuera del Área Controamericana y sujeta al régimen aduanero especial establecido en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, Decreto N° de 23 de marzo de 1976 (Gaceta N° 76 de 30 de marzo de 1976) y su Reglamento.

Gaceta N°. 239. Managua 21/10/76

Según informaciones dadas a través de trabajadores y encargados fabriles de aquella época, se encontraban doce fábricas de textiles repartidas de esta manera con un número de unos ocho mil trabajadores: “Ocho en la Zona Franca de Las Mercedes y otras cuatro repartidas en la ciudad de Managua. Además, se encontraban otras tres o cuatro fábricas de tabaco en la Zona Franca –una particular de Somoza de puros, marca “Nicaragua Co.”, una en León y otra en Granada. Y otra en la misma zona de Las Mercedes, llamada “Doña Cartera”, produciendo lo que su nombre indica y con unos cuatrocientos trabajadores.”⁴

**a. Fábricas de maquila
Zona Franca Las Mercedes (1965-1980).**

Nombre	Producción	Trabajadores
La Bluefields	Ropa de niños	830
Baylin	Pantalones Jeans	1,050
Fredronco	Jeans y pantalones twill	650
Knitwear	Tejidos de punto: blusas y ropa de niñas	450
Kellwood	Brasieres y sostenes	600
Texcosa	Pantalones Jeans	340
	Total de trabajadores	3,920

Información: Maldonado y Paiz., 2003

4 Maldonado y Paiz, 2003.

b. Fábrica de tejido
Zona Franca Las Mercedes (1965-1979).

Nombre	Producción	Trabajadores
Fabritex	Tejido plano	1,050
Total de trabajadores		1,050

Información: Idem.

c. Fábricas textiles distribuidas en Managua (1965-1980)

Nombre	Producción	Trabajadores*
Tejidos Nicarao	Tela de mosquitero, tela de toalla, franela	560
Gadala María	Tejido plano	400
Prosan	Gasas médicas, pañales ojo pescado, toallas sanitarias	500
Tricotextil	Tejido de punto, camisetas, calzoncillos	300
El Porvenir ⁵	Tejido plano para jeans	950
Total de trabajadores		2,710

*Estas fábricas, durante mucho tiempo, trabajaron tres turnos diariamente. Información: Idem.⁶

Este auge, conforme al tiempo y al ambiente sociopolítico nacional que iba sucediendo, fue llevando a la realidad fabril a un callejón sin salida, y por ello algunas fábricas de maquila extranjeras que no se habían preocupado por ampliar sus mercados fuera de la nación, y estaban dependiendo de insumos intermedios, y a su vez carecían de máquinas y aparatos de calidad, y todo esto se agudizó a raíz de los conflictos bélicos en Nicaragua, El Salvador y Guatemala. Por eso, podemos anotar que las fábricas Fredronco y Baylin cerraron en 1978 y otra, como la Knitwear, que intentó trabajar por un año durante la revolución sandinista, no pudo y cerró en septiembre de 1980.

Por el ambiente insurreccional existente en la nación, el Gobierno de Somoza derogó la legislación de la continuación y permanencia de la Zona Libre de Las Mercedes por medio del Decreto n°. 256 de marzo de 1978, creciendo una firme oposición del sector empresarial y dándose la migración de los capitales extranjeros. Para el triunfo sandinista en 1979, “El Parque Industrial Las Mercedes cubría con 37,730 m² a ocho empresas norteamericanas y tres mil empleados.”⁷

■ 3. Frente Sandinista, la producción del vestido y la fabricación textil

En los años 80, el triunfo sandinista y el bloqueo norteamericano hicieron desaparecer el régimen de la zona franca, y pasó a ser llamada la Zona Industrial de Las Mercedes, administrada estatalmente bajo la Corporación Industrial del Pueblo (COIP).

5 Esta fábrica de los Somoza fue incendiada en 1978, en protesta por el asesinato de Pedro Joaquín Chamorro.

6 Nota: Los números de trabajadores que se presentan en estos cuadros son tomados en el tiempo de mejor producción, según comentarios de los informantes. Por eso, se entenderá que para tiempos de la insurrección, el número de trabajadores en la zona franca fuese más bajo.

7 CNZF: Comisión Nacional de Zonas Francas. Septiembre 2002. Diapositiva n° 4. Managua (Nicaragua).

12 diciembre de 1980

Decreto n°. 597 “Ley Orgánica de la Corporación Industrial del Pueblo (COIP)”

La Corporación Industrial del Pueblo a que se refiere el Derecho n°. 224 emitido por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional el día 27 de diciembre de 1979, es un Descentralizado, adscrito al Ministerio de Industria, destinado a la promoción y realización de las actividades industriales que el Gobierno Central ha puesto y ponga bajo su administración y dirección, así como las que la propia Corporación organice y desarrolle. Se le podrá designar con sus siglas “COIP”, para los efectos de esta Ley también se le podrá llamar con nombre de “La Corporación”.

Por tal motivo, la industria maquiladora que se llevaba a cabo en Nicaragua, en tiempos de la revolución fue substituida, en su mayoría, por nuevas producciones para uso nacional y algunas de exportación, y se llevaron a cabo bajo actividades productivas de textiles y de vestuario; aunque algunas de estas tareas no fueron permanentes durante los once años de la revolución, ni lograron un nivel significativo de producción hacia el exterior. La producción sirvió para uso interno nacional y otras destinadas a Cuba, especialmente la manta cruda, Venezuela, Centroamérica, Panamá y otras hacia Europa del este.

“En ese tiempo se trató de garantizar –comenta uno de los gerentes de producción de una de las fábricas de la zona industrial en los 80⁸-- un acercamiento a la población, sobre todo, en función de las necesidades que ellos tenían. Se hicieron estudios para determinar (...) cuál era el ropero personal (...), cuál era el consumo de zapatos al año, de pantalones, camisas, blumers, brasiers, calzoncillos, calcetines... y se buscó cómo, a través de todo el sector textil, vestuario y calzado se pudiese abastecer a la empresa para que lograra producir más y tener un abastecimiento garantizado para la población y que, al mismo tiempo, sirvieran para que las empresas pudieran producir más y eficientemente... También se buscó especializar al sector por empresa, o sea, buscar cómo especializar a alguien que hiciera sólo pantalones, otro que hiciera sólo camisas, alguien que hiciera sólo blusas, para que además de maximizar la producción, se alcanzase una mayor productividad y que lo que se estuviera produciendo, tuviera una demanda garantizada a través del establecimiento que se daba...”

Para mostrar algunas sumas de productos durante la época de los años 80, presentaremos ordenadamente las fábricas de textil y vestido. Ha sido imposible encontrar un catálogo con las calidades, las productividades, la mano de obra y la duración. Antiguos encargados de agrupaciones del Frente Sandinista e instituciones estatales, dicen que no poseen datos concretos, y una persona, representante de esas antiguas instituciones, la respuesta que nos dio fue que “no tenemos información sobre los cadáveres que dejó el gobierno sandinista... porque eso fue lo único que dejó...”

Por ello, ha sido muy difícil completar el listado, y por eso se presentan sólo ciertos datos de las zonas industriales textiles y de vestido, tanto en Las Mercedes como en diversas fábricas en Managua y otras ciudades. Estos datos de los diez años

8 El informante, actualmente (mayo 2003) en la Comisión de Dirección de la Z.F., ruega que no aparezca su nombre.

de producción de telas y tejidos, no son muestras y realidades del sistema de la maquila; pero sí, son la continuidad de fábricas maquileras de los años 70 y, a la vez, la base de la prolongación y renovación de la maquila durante el gobierno de doña Violeta Barrios. Se han cambiado los métodos y sistemas, pero nunca se ha roto la cadena productiva textil, y por ello, es necesario valorar las realidades que existieron en Nicaragua en el mundo del algodón, de sus producciones y de sus cualidades. Puede ser que aparezcan algunos datos irregulares y hasta defectuosos; pero, sea como fuere, agradecemos a antiguos trabajadores, sindicalistas y dirigentes que nos contaron de sus realidades y experiencias laborales.

■ 3.1. Zona Industrial Las Mercedes: ENAVES

Las fábricas textiles instaladas en la zona industrial Las Mercedes –casi todas de capital norteamericano-- después del bloqueo, y tras ganar las elecciones los republicanos, el gobierno sandinista exigió a las empresas norteamericanas que permitieran la sindicalización obrera y firmaran convenios colectivos. La realidad fue que las pocas empresas que quedaban se marcharon y en la zona industrial se instalaron unas pocas fábricas. Nos centraremos en la única del vestuario, dejando las otras de Nicalit, calzado, aluminio y otros talleres.

La fábrica ENAVES (Empresa Nacional del Vestido) hacia 1982, era una gran fábrica con cuatro módulos o edificios con actividad específica como corte, cosido, montado... con, más o menos, un mil trabajadores. Para el año de 1984, ante las necesidades nacionales y los cumplimientos comerciales con las naciones colaboradoras, se amplió la fábrica hasta ocho módulos, como: Área administrativa, Contabilidad, Corte, Área de confección de ropa militar, Confección de ropa de moda –short, vestidos, pantalones-- y Bodega de productos terminados. Por el año de 1984, el tiempo de mejor producción, el número de trabajadores ascendió a tres mil 500. Por otra parte, siempre es recordada la elaboración de productos como: el surtido de ropas para el pueblo y prendas para el ejército nicaragüense, y otros productos de exportación como pantalones y camisas ‘Jean Pierre’ para el mercado canadiense. Además, se exportaban cotonas de tela de manta a Cuba, y otro tipo de telas que mandaban a la zona este de Europa.

En los años 80 se encuentran incentivos obtenidos por convenios colectivos entre las fábricas y la COIP (Corporación Industrial del Pueblo). Presentamos estos estímulos y alicientes, para comparar con las realidades actuales, cuando casi no se encuentran en las fábricas maquilas que se han instalado en Nicaragua:

- Transporte gratis de la fábrica al barrio de residencia. Tenían diez buses
- Se entraba a las 6 am
- Receso de media hora a las 10:00 am con refrigerio
- Almuerzo gratis y cena gratis cuando había horas extras
- Comisariatos en la fábrica con precios más bajos que en el mercado

- Entrega del AFA⁹ (Arroz, Frijoles, Azúcar) o canasta básica con productos como arroz, frijoles, aceite, jabón... que el Estado entregaba a sus trabajadores
- Guardería infantil para niños menores de edad
- Cada seis meses, una contribución de la empresa entregando una cuota de tela de acuerdo a los años de servicios de los trabajadores. La cuota podía ser de treinta yardas o menos. Fuera de esta cuota no se vendía nada de tela.

■ 3.2. Fábricas productivas de vestidos y de textiles fuera de Las Mercedes

Fábrica FABRITEX→FANATEX

“Fabritex (Fábrica de Textiles) --nos informan antiguos y actuales trabajadores¹⁰ de la Z.F. Las Mercedes--, era un consorcio de J.B. con Fabricap, una empresa colombiana que se vino a instalar a Nicaragua en los años 70, y cuando fue expropiada en los 80, pasó a nombrarse Fanatex (Fábrica Nacional de Textiles). Su producción era de fibra sintética, tela de algodón y manta. Esta fábrica estaba y está ubicada a unas seis cuadras al sur de la fábrica de pinturas Kativo-Protector. Se producían y trabajaban telas finas para exportar. La materia prima utilizada era algodón producido en Nicaragua. Se elaboraba azulón de catorce onzas para la producción de pantalones marca “Jean Pierre”, producido localmente en Enaves, y se exportaban telas, principalmente a Panamá. Además, se confeccionaba la manta y también se exportaba poliéster y telas a Cuba y Venezuela.”

“La prioridad de la producción en los 80 --nos informa un actual dirigente sindicalista-- fue cubrir las necesidades de los hospitales, del Ejército y de la Policía de la Revolución nicaragüense. Todo se procesaba en la fábrica, desde la materia prima, el mero algodón, hasta la tela. Al recrudecerse la guerra, en 1986, la fábrica se dedicó a la producción de tela camuflada. En tiempos picos, el número de empleados fue de 600 personas. La empresa se cerró en 1992, siendo ya presidenta doña Violeta”... y sólo queda como dato para la historia --nos añade el informante-- que “casi 200 obreros de esta fábrica aún reclaman el pago de su liquidación. Todo está en manos de esos obreros y para reactivar esa fábrica se necesitarían muchos millones de dólares.”

Fábrica de HILADO e HILO EL PORVENIR→TEXNICS

Esta fábrica era propiedad de Somoza. “El 10 de enero del 1978 fue la muerte de Pedro Joaquín Chamorro y, en protesta, los trabajadores y otros ciudadanos quemaron la fábrica El Porvenir --comenta el sindicalista textil, Julio Alonso--. Allí fabricaban el pantalón kaki desde 1965, llegando a tener casi 900 trabajadores. En las cercanías del kilómetro 4, de la Carretera Norte, estaban ubicadas la fábrica El Porvenir y Plasmáférisis, de extracción e importación de sangre humana. La primera fábrica fue reactivada, y en 1980, se conoció como Texnica (Textilera Nicaragüense Sociedad Anónima). En los 80, esta fábrica llegó a tener dos mil 500 trabajadores, en tres turnos

9 AFA: Es la sigla obtenida de los tres alimentos base: “arroz, frijoles y azúcar”, pero incluían aceite, maíz, manteca...

10 Maldonado y Paiz, 2003.

de ocho horas. Esta empresa se le llamaba ‘cabeza de rama’ durante la revolución, como la empresa más importante del sector textil.

A veces, Texnicsa fabricaba hilo; se distinguía por el tejido circular, usado para camisetas y calcetines, y también el tejido plano usado para otras telas. Además, se dio el lujo de fabricar hilos para abastecer a otras fábricas como Cotexma y Prosan. Al cerrarse la empresa, en 1992 –concluye el sindicalista--, se liquidó con 980 trabajadores, y nos pagó conforme a los años de servicio que teníamos en la fábrica; y lo hicieron en varios grupos, por ejemplo: de veinte a diez años, de diez a cinco años y de cinco a cuatro años. La liquidación era para los que estábamos en planilla. Primero nos mandaron seis meses de vacaciones y después... no se pudo reactivar la fábrica. Hubo negociaciones con el Estado y se liquidó conforme planilla y solamente para los trabajadores activos.”

HNN: HILANICA, NICARAO y NICATEX→HILANICA

Fueron varias empresas particulares y después de la confiscación, ante la crisis existente, se llevó a cabo una compactación por el año 1986. “El complejo ‘HNN’ –comenta Julio Alonso--, se formó de la reestructuración de todo un aparato industrial y se dieron varias fusiones. Las letras ‘HNN’ significaban Hilanica, Nicaraol y Nicatex, y el Estado sandinista lo que hizo fue fusionar estas tres fábricas y hacer una sola: Hilanica (Hilaturas de Nicaragua). Aquello quedaba en donde está el Supermercado del Ejército. Sólo quedó de provecho un edificio, y los otros quedaron en desuso.”

COTEXMA: Complejo Textil Managua.

La informante fue una trabajadora –Carolina Suárez López--, responsable de bodega de este complejo textil, donde trabajó durante cinco años hasta que cerraron complejo textil, en febrero de 1992. “Antes era una pequeña fábrica particular que existía desde los años 70; pero tras la revolución pasó a empresa y se amplió inaugurándose nuevos módulos. Su principal producción era la tela de circulares de muchas calidades y tipos y también calcetines y camisetas. También había varias zonas de trabajo, como por ejemplo: Área de tintorería, Área de cocido de telas y también Área de teñido de tela exportada para Costa Rica, Honduras y Guatemala y también para el consumo nacional”.

“Era una fábrica grande, y cuando no teníamos pedidos, la fábrica Tricotextil nos pasaba los pedidos que ellos tenían atrasados, y así, de esta forma, cumplían con los compromisos. Allí, en Tricotextil, se elaboraban camisetas y calzoncillos. Hubo tiempos buenos, y los pedidos salían fuera de Nicaragua. Cuando no había mucho trabajo, la dirección hizo pedidos de otros lados, como de Texnicsa, y entonces se producían más pedidos de rollos de telas que de calcetines. Esto quiere decir, que siempre estuvimos produciendo y cooperando.”

Cotexma, inició siendo parte de la COIP y tenía entre 300 a 400 empleados. Para el momento de cierre –febrero 1992--, eran 120 trabajadores. En sus tiempos de gran producción llegó a un mil 200 trabajadores, y a finales de los 80 era una de las principales productoras de ropa para el ejército.

Fábrica PROSÁN: Productos Sanitarios.

Esta fábrica, siempre fue reconocida por su producción de gasas médicas, de los pañales infantiles de tela de ojo de pescado y sus toallas sanitarias. La cantidad y la calidad, fueron descendiendo durante los últimos años de la revolución, por falta de materiales específicos que debían ser importados.

En los tiempos buenos, el número de trabajadores fue de 450 a 500. Esta fábrica estuvo ubicada en la Carretera nueva a León, a medio kilómetro del empalme a la Carretera de Xiloá, a la altura de Ciudad Sandino.

Fábrica Camisas Venus→ El Triunfo

Era una fábrica de camisas de calidad, y con la expropiación del gobierno sandinista pasó a ser llamada El Triunfo, siendo su especialidad la elaboración de trabajos específicos para policías y oficiales. El propietario fue el padre de Byron Jerez. El número de operarios era de unos 250. Estaba ubicada de donde fue el Cine Cabrera, tres cuadras al sur, por la Radio Primerísima. Fue entregada al propietario en 1994, y “quemaron la fábrica el mismo día que me la devolvieron y después se llevaron todo lo que pudieron.”¹¹

TRICOTEXTIL.

“Tricotextil, era en tiempos de la Revolución, una fábrica en donde había, aproximadamente, unos 800 operarios, y se trabajaba por turnos. La producción de calcetines y camisetas, era para el mercado nacional y para la exportación. Ahora, son 200 operarios en la fábrica,” comenta el sindicalista citado Julio Alonso.

Otras empresas textiles

En la década de los años 80, existieron en Nicaragua otras fábricas, pero algunas han cambiado de producción, han desaparecido o se han rehabilitado para su antiguo trabajo. Mostraremos datos que nos informaron algunos particulares o en el Ministerio de Trabajo, sobre la diversidad de fábricas textiles, más o menos grandes y pequeños.

- **Nicatex:** Carretera Norte donde hoy está el Instituto Técnico Textil.
- **Kikatex:** Productora de ropa interior para damas. Existía desde antes de la revolución, fue confiscada, devuelta y cerrada por los propietarios en 1994.
- **“Las 3F S.A.”:** Fábrica de antes de los 80, fue devuelta a sus propietarios en 1990. Fabricaba cordones, elásticos, zippers y algunos bordados, con unos 200 trabajadores. Ahora, es un complejo comercial.
- **Confemi: (Confecciones militares).** Empresa confiscada y adquirida por el MINT. Empresa militar con personal civil. Fue cerrada y devuelta en 1997. Tenían unos 180 trabajadores.

11 “Byron Jerez se confiesa con END”. El Nuevo Diario, Managua, 8-VI-2003.

- **Complejo Gabriel Cardenal:** Empresa especializada en uniformes y botas militares. Es propiedad del Ejército, pero se trabaja con personal civil. Hoy se reconoce más como **Industrias Toro**.
- **Industria Deportiva Danto:** Se trabajaba en cuero y elaboraban uniformes deportivos. Esta empresa se cierra en tiempo del 90, y al mismo tiempo desaparece el equipo deportivo de base-ball Dantos.
- **Agrotex:** Fabricación de tejido circular para camisetas, ubicada en Granada. Eran unos 250 los trabajadores. Existía desde los 70, y fue cerrada en 1991.
- **Retininic:** Fábrica de confección textil ubicada en Granada.
- **Telasa:** Intervenida en los 80, a Félix Largaespada, y se cambió la razón social a **Texlasa** (Textiles del Lago S.A.). Estaba ubicada en Granada.
- **Textil Shijab:** Fábrica de ropa general de tela jean's. Fue reconocida en tiempos de los Somoza, intervenida por el Frente Sandinista y rehabilitada durante la Presidenta Violeta Barrios. Actualmente, trabaja y produce la misma línea de vestuario, y se ha ubicado siempre en Chinandega.

Como una nota final sobre esta realidad laboral de telas e hilados en Nicaragua, en tiempos del Gobierno de la Revolución Sandinista, anotaremos lo dicho por un actual dirigente sindicalista y antiguo trabajador en una de las empresas textiles de aquel tiempo: "En ese entonces, teníamos como veinte mil afiliados al sindicato y había como treinta mil trabajadores en la rama textil, vestuario, piel y calzado... no incluyendo la pequeña y mediana industria."

En los últimos cuatro años del sandinismo, esta acción productiva de hilados y vestidos no fue continua y no lograban cumplir con los contratos internacionales ni los nacionales. Muchas fábricas fueron desapareciendo, otras devueltas de mala manera y, por ello, en el año 92, Cotexma, una de las principales productoras de ropa para el ejército, por problemas de material, presiones económicas, mal manejo de administración y de dirección, por parte de representantes del Ejército, y desvaloración del trabajo; "nos mandaron a toditos a la calle --dicen-- y supuestamente ahorita --año 2003--, la situación ha mejorado un poco, ya que el gobierno accedió a indemnizarnos, a pagarnos después de tanto años. Ese era el pleito que se tenía desde que cerraron hasta esta parte; porque no fuimos indemnizados, por supuesta falta de liquidez".

"La empresa, ahora, está en manos de los trabajadores. Aún existe casi toda la maquinaria y se conoce de que hay unos inversionistas interesados en comprarlas; pero la Cornap (Corporación Nacional de Empresas del Sector Público) no quiere venderla, ya que el litigio involucra la participación de los trabajadores en las acciones de la misma y embargos del Banco Central de Nicaragua por una deuda de 27 millones de córdobas."¹²

En una situación muy parecida a esta empresa, estaban otras tres empresas productivas de vestidos y textiles de los años 80, que habiendo bajado de calidad y cantidad en los últimos tiempos de mando del Frente, quebraron a la entrada del gobierno de Violeta Barrios: más de diez años después, los obreros de Fanatex, Texnica y HNN

¹² "Ex empleados reclaman textiles". "Cornap anuente, siempre que se establezca la forma de pago de una deuda de más de 22 millones de córdobas". La Prensa, Managua, 14-II-2003.

aún demandan pagos de salarios e indemnizaciones. Las empresas forman parte de la Cornap.

Según información de la Comisión Nacional de Zonas Francas, “en 1990 se encontraron en la Zona Franca Industrial Las Mercedes:

- 37,730 m² de techo industrial ocupado (406,121 pies²)
- 29,440 m² ocupados por cinco empresas estatales (316,888 pies²)
- 8,290 m² ocupados por el Sistema Penitenciario y la Fuerza Aérea (89,232 pies²)
- 900 empleados y 2,000 prisioneros”.¹³

■ 4. 1990-1996: Gobierno de Violeta Barrios, viuda de Chamorro

Con el nuevo gobierno de Violeta Barrios en 1990, Nicaragua cambia de orientación económica y se inicia una nueva época de promoción hacia un Régimen de Zona Franca. Se recibió un financiamiento del BCIE (Banco Centroamericano de Integración Económica) de casi ocho millones de dólares para la construcción y rehabilitación de la Zona Franca de Las Mercedes; se fomentó la exportación, y durante su gobierno --1990 a 1996-- se reglamentaron los marcos jurídicos para el nuevo régimen de las zonas francas en Nicaragua.¹⁴

Entre los años de 1991 y 92, el número de empresas de la Zona Franca de Las Mercedes era de unas seis con un total de un mil 421 trabajadores:¹⁵ Tres fábricas eran textiles, una de aluminio, otra de zapatos y una de joyería.

Un proceso irreversible

Desde que inició operaciones en diciembre del 91, la Zona Franca Industrial Las Mercedes no ha dejado de marchar hacia el futuro. En el trayecto han sido muchos los problemas a resolver. Había que hacerlo todo, comenzar de cero. Poco a poco, armados de entusiasmo y de muchas ganas de trabajar por la reconstrucción de Nicaragua, en sólo dos años, se había alcanzado las metas propuestas. La generación de puestos directos de trabajo, la reconstrucción y construcción de nuevos y modernos edificios, el incremento de las exportaciones, la generación de divisas, la adquisición de tecnología industrial, así como el aprendizaje y perfeccionamiento de la mano de obra nicaragüense, sumado a beneficios sociales de los trabajadores como son: el plan de medicina previsional, que funciona actualmente en la clínica instalada dentro de la zona, la estabilidad laboral y las actividades deportivas constituyen logros significativos que hacen de la Zona Franca Industrial Las Mercedes la nueva cara que Nicaragua muestra al mundo

(Zona Franca Industrial Las Mercedes: La nueva cara de Nicaragua).
La Prensa, Managua, 19 enero 94.

13 CNZF: Comisión Nacional de Zonas Francas. Septiembre 2002. Diapositiva n° 5. Managua (Nicaragua).
14 Decretos Presidenciales (n°. 46-91 y n°. 31-92) y Ley de Inversiones extranjeras, junio 1991.
15 Datos entregados por Gerentes y Secretaría de la Mujer de CST. Barricada 6 mayo 93

Al año siguiente, 1993, son ocho las que producen, y tres fábricas más estaban en el proceso de iniciación con un número de dos mil 918 obreros para finales del año. La inversión extranjera se centraba en tres fábricas norteamericanas, dos taiwanesas, dos coreanas, una nica-italiana y dos nacionales, porque el año anterior se habían cerrado tres nacionales: Industrias del Caribe, Pronto y Enavés.

Un cuadro de 1993, nos muestra las fábricas que trabajan en la Zona Franca Las Mercedes y las otras que estaban iniciando operaciones o en proceso preoperativo:

ZONA FRANCA INDUSTRIAL LAS MERCEDES 1993¹⁶

EMPRESA	ACTIVIDAD	AREA m²	ORIGEN
Maquiladora RONACO	Textil	1,600	U.S.A.
NICALUM	Aluminio	6,000	Nacional
CRECEN	Joyería	2,000	U.S.A.
FORTEX de Nicaragua	Textil	7,440	Taiwán
VELCAS Internacional	Textil	4,800	Nacional
ECCO de Nicaragua	Calzado	3,600	Italia
Ropa de Las Mercedes "Rocedes"	Textil	3,960	U.S.A.
NICSEDA S.A. (1)	Textil	2,640	Corea
Nien Sing Textile Co., Ltd (1)	Textil	12,511	Taiwan
ISTMO Textil (1)	Textil	4,800	Corea

(1) Iniciando operaciones o en proceso pre-operativo.

En el segundo semestre de 1995, la Zona Franca contaba con la participación de 18 empresas, de las cuales trece se encontraban en funcionamiento con casi siete mil operarios y con proporciones de un 77% de mano de obra femenina y un 23% masculina.

Es importante anotar que por este año de 1995, aparecen Zonas Francas Privadas como "La Fundidora", "Diriamba" y "El Águila". Estas zonas francas aparecerán y desaparecerán con cierta e incierta temporalidad. Se antecede este dato, porque años después nacerán otras nuevas, y habrá multiplicación de zonas francas privadas.

Por estos tiempos, el Secretario General de Zonas Francas, el licenciado Gilberto Wong, definirá a las empresas de dicha zona como "polos de desarrollo que estimulan las exportaciones, generan empleos productivos y son atenuantes ante la dureza de las cifras del desempleo y la pobreza del país y, además, son un mecanismo técnico que colabora en la capacitación y expansión de los ramos industriales en el país."¹⁷

El régimen laboral de las zonas francas, establecido desde los decretos presidenciales nº 46-91 y nº 31-92, funciona con "absolutas condiciones de excepción." Esto implica

16 Fuentes: CZF: "La nueva cara de Nicaragua". La Prensa, Managua, 19 de enero de 1994.
17 La Tribuna, 18 de enero de 1997,

toda la correlación que se da no sólo en este tipo de trabajo o reciprocidad entre Estado y maquila, sino las dependencias que se crean entre las naciones de donde provienen y son mantenidas las maquilas y también, a veces, sus donaciones. Estas son las condiciones de excepción:

BENEFICIOS FISCALES

Exención de pagos de impuestos:

- 100% del Impuesto sobre la Renta durante los primeros diez años de operación.
- Venta, ganancias de capital y bienes inmuebles.
- Por constitución, reorganización, fusión y reestructuración de la sociedad.
- De Importación para materia prima, equipos y otros accesorios necesarios para la operación de la planta.
- Indirectos de ventas o selectivos de consumo.
- Municipales.
- De Exportación.

Comisión Nacional de Zonas Francas. Septiembre 2002. Managua. Nicaragua.

■ 5. La multiplicación de la maquila: Gobierno del Dr. J. A. Alemán (1997-2002)

Durante el gobierno de Arnoldo Alemán, la maquila en Nicaragua se amplía, tanto en número como en modalidades. En 1997 eran dieciséis las fábricas instaladas en la Zona Franca Industrial Las Mercedes (ZFILM), dos en Zonas Francas Administradas (Zofas) y una como Zona Franca Privada (ZFPr), sumando todas ellas, unos doce mil 878 empleados directos.

Con la creación de las Zofas se busca la ampliación del número de otras áreas y, a la vez, la descentralización de la zona franca de Las Mercedes. “Las Zofas serán extensiones territoriales de una Zona Franca. Modalidad de operación mediante la cual, previa aprobación de la Comisión Nacional de Zonas Francas, una empresa operadora, extiende sus servicios a otras áreas geográficas cuyos límites, ubicación, extensión y linderos deberán estar señalados en dicha aprobación”.¹⁸ Por el mismo tiempo, se aprobó una nueva reforma de la ley de la Zona Franca constituida por el gobierno anterior. Se afirma que “de una manera unánime fue aprobada por la Asamblea Nacional el 16 de noviembre de 1999.”¹⁹

A juicio del licenciado Wong, se llamará Ley de Zona Franca al decreto presidencial de Violeta Barrios de noviembre de 1991, que no incluye exenciones de impuestos arancelarios, por ejemplo, a las fábricas de cigarros puros de Estelí y a la de calzados externos de la Zona Franca, y señalará en marzo de 1998, que “se hará una reforma

18 Zonas Francas Administrativas (ZOFAS). Decreto 18-98. Managua y Comisión Nacional de Zonas Francas, septiembre 2001.
19 Decreto de la Asamblea Nacional nº 24-20, “Reformas al decreto nº 46-91. Ley de las Zonas Francas”.

de la Nueva Ley de Zona Franca y... es importante que esta Ley de la Zona Franca sea una ley legislativa para darle más confianza a los inversionistas... y a su vez, haya un mercado legal mucho más estable y más firme”.²⁰ Esta nueva reforma a la Ley de Zonas Francas, se encuentra aún en debate en el Asamblea Nacional,²¹ y de ella cabe esperar que, por un lado, ofrezca mayores atractivos a la inversión extranjera, y por el otro, busque una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

Con esta variante y otras pocas existentes de Zona Franca Privada, el número de fábricas se multiplica, y cuatro años después, al fin del gobierno de Alemán, en la Zona Franca Las Mercedes son diecisiete las fábricas, otras catorce en Zonas Francas Administradas, dispersas en diversos departamentos (Managua, Masaya, Granada, Estelí y León) y nueve fábricas más en Zonas Francas Privadas, ocho ubicadas en Managua y una en Sébaco (Matagalpa); recapitulando, cuarenta fábricas y treinta y cuatro mil 476 empleados directos y dos mil 850 indirectos.

Proceso de Fábricas de Maquila en Zonas Francas
Nicaragua 1997-2001

Año	Creación de fábricas				Empleados total	
	ZFILM	ZOFAS	ZFPrS	Total fábricas	Directo	Indirecto
1997	16	2	1	19	12,878	824
2001	17	14	9	40	34,476	2,850

Fuentes: Observador Económico 98, CEI 2002 y BCN Julio 2001.

■ 6. La maquila en el gobierno del Ingeniero Bolaños

En los últimos meses del año 2002, primer año de Gobierno de Bolaños, se cuentan 54 fábricas de maquila --34 son de vestuario-- con un variado total de unos cuarenta mil empleos directos²² y, según palabras del Presidente de la República, su plan es de llegar a cien mil empleos, siendo ésta su estrategia de desarrollo.

Ante la realidad actual de falta de trabajo, podemos explicar el por qué de la ampliación de la maquila en Nicaragua: “Las Zonas Francas –dijo su Secretario General en finales del 2002-- son uno de los sectores más atractivos y tal vez el único que se siente en crecimiento dentro de la economía del país”, y afirma que “el temor de llegar a inversiones empieza a desvanecerse”. A su vez, otros administradores de la Zona Franca aseveran que “Nicaragua será el mejor país de la maquila de la región”, y el Gerente General del CEI (Centro de Exportación e Importación), afirmó que “a partir del año 2003, Nicaragua, junto con Honduras, serán los únicos países que brinden beneficios fiscales para las Zonas Francas, según disposición de la Organización

20 “El observador económico”. Managua, marzo 1998, nº 74, p. 37.
21 Bayardo Arce... “tengo que leer las reformas económicas y estoy preparando una ley de reforma sobre la zona franca industrial y comercial.” El Nuevo Diario, Managua, 15 febrero 2002, p. 12.
22 Se ha puesto en el texto “...con un variado total de 40,000 empleos directos...” porque según los datos del BCN fueron 38,414 y según CNZF 45,771. (El autor).

Mundial del Comercio, ya que serán únicamente los países con un ingreso ‘per capita’ menor a los mil dólares al año.”²³

Además de los beneficios fiscales y aduaneros que el país ofrece, Nicaragua por su condición de pobreza agravada después del paso del huracán Micht, no alcanza con su producción cubrir la cuota dentro del mercado de los Estados Unidos. Tal situación, es aprovechada por los empresarios extranjeros (principalmente asiáticos y norteamericanos) y ven una gran oportunidad para producir e invadir el mercado norteamericano, lo que no les es posible dentro de sus países, porque ya rebasaron la cuota estipulada. La maquila, como actividad económica, tiene su reflejo a nivel macroeconómico en la generación de empleo y exportaciones, siendo estos los aspectos que realzan los beneficios para el país.

El siguiente cuadro, muestra el empleo y las exportaciones que han generado las empresas de las Zonas Francas Industriales a través de los diferentes años. Como es lógico, tras el crecimiento del número de empresas a través de la década de los noventa y principios del dos mil, de la misma manera se ha ido incrementando el número de personas que laboran en dichas empresas hasta alcanzar actualmente 42 mil trabajadores. Las proyecciones del gobierno de Enrique Bolaños, son incrementar a cien mil el número de trabajadores en la maquila, en los próximos tres años de su gobierno.

Zona Franca Industrial
Empleo y Exportaciones 1992-Marzo 2003
Managua, marzo 2003

Año	Empresas	Generación de empleo			Exportaciones destino (miles \$)		
		Directos	Indirectos	Total	EE.UU.	C.A.	Total
1992	8	1,003	310	1,313	1,622.7	1,299.8	2,922.5
1993	9	1,488	304	1,792	12,338.3	1,858.3	14,196.6
1994	14	3,647	529	4,176	35,164.4	2,100.4	37,264.8
1995	18	6,113	704	6,817	73,597.4	1,618.0	75,215.4
1996	19	8,419	1,102	9,521	106,940.6	17,334.5	124,275.1
1997	19	12,699	824	13,523	146,597.4	16,474.4	163,071.8
1998	24	15,615	1,650	17,265	136,963.4	44,609.2	181,576.6
1999	35	19,534	2,085	21,618	174,874.5	21,448	196,322.5
2000	39	27,647	2,437	30,084	208,652.1	22,063.3	230,715.5
2001	43	33,712	n.d	33,712	n.d	n.d	296,316.7
2002	54	38,414	n.d	38,414	n.d	n.d	332,002.5
2003	56	42,000	n.d	42,000	n.d	n.d	83,900.0*

*Nota: En los datos del año 2003 sólo se anotan los tres meses primeros de dicho año.
Fuente: Gerencia de estudios Económicos, Banco Central de Nicaragua. Indicadores Económicos, Marzo 2003, Volumen IX. Número 3.²⁴

23 Dr. Jaime Pfaeffle M. Gerente General del CEI.
24 Es de notar que las cifras y los cuadros de datos de número de empresas, de generación de empleos y de expresiones son diferentes según la institución que utilizemos, por ejemplo: CNZF, BCN y del CADIN. Son más o menos parecidas las

Las exportaciones realizadas por las empresas adheridas a este sistema de trabajo, no figuran como parte de las exportaciones del país, sino dentro de la balanza de servicios.

Comparación de las Exportaciones Nacionales y de las Zonas Francas
(FOB US \$ millones)

Años	Expor nación	Expor Z. Franca	Expor totales	% Expor Z.F .
1992	223.10	2.80	225.90	1.24 %
1993	269.70	7.16	276.86	2.56 %
1994	334.70	27.30	362.00	7.54 %
1995	456.80	66.10	522.90	12.64 %
1996	466.40	126.30	592.70	21.31 %
1997	576.90	164.00	740.90	22.14 %
1998	573.20	181.80	755.00	24.08 %
1999	545.20	203.45	748.65	27.18 %
2000	645.10	300.00	945.10	31.74 %
2001	605.00	296.00	901.90	32.82 %
2002	506.00	347.00	853.00	40.68 %

Fuente: CNZF. Managua 2003.

En síntesis, representan exportaciones desarrolladas por los países de los cuales proceden las inversiones, quedando en la nación únicamente los jornales y el pago por los servicios. El próximo listado, presentará el valor agregado, según la actividad industrial para las Zonas Francas de Nicaragua, durante el año 2002.²⁵

Régimen de Zonas Francas
Valor Agregado según Actividad Industrial
Managua, año 2002 (dólares US)

Empresas	Cantidad empresas	Nº empleos trabajadores	Salarios	Gastos y servicios ²⁶	Total de gastos
Vestuario	34	37,527	55,915,179	44,936,339	99,851,517
Cartón	3	180	142,125	1,166,272	1,272,155
Otras activida*	8	4,088	234,581	1,820,524	2,731,808
Tabaco	10	3,258	3,166,377	41,128,551	7,279,228
Textil	1	187	47,335	284,381	331,715
GRAN TOTAL	56	45,240	60,182,300	51,283,852	111,466,424

* Otras actividades: incluye a las empresas Arneses automotrices, Calzado y Telecomunicaciones
Fuente: CNZF. Septiembre 2003. Managua. Nicaragua.

cifras, pero diferentes. (Nota del autor).

25 IVA (Impuesto del Valor Agregado), carga fiscal sobre el consumo que afecta a toda transacción durante el proceso de producción, distribución y venta final al consumidor. Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. © 1993-1998 Microsoft Corporation.

26 El apartado de “Gastos y servicios” incluye los gastos de: Electricidad (Unión Fenosa), Inatec, INSS, Enacal, compra de artículos y compra de servicios.

Las empresas usuarias de las Zonas Francas en Nicaragua en el año 2003 son 62 las aprobadas, de las cuales 58 están operando y cuatro en etapa de construcción y montaje. Las empresas maquileras, según informa CNZF, se dividen así:

Régimen de Zonas Francas
Empresas usuarias: Países de origen y actividad industrial
Managua, año 2003

País de origen y número de fábricas	Rubro y número de fábricas
Taiwán17	Vestuario35
Estados Unidos17	Textiles1
Corea12	Calzado1
Nicaragua6	Telecomunicaciones1
Italia2	Tabaco10
Hong Kong2	Adornos1
Méjico2	Arneses de automóviles1
Honduras1	Cajas de cartón3
Belice1	Muebles metálicos1
Holanda1	Aceite comestible1
Total62 fábricas	Bordados/Serigrafía2
	Químicos para vestuario1
	Pelucas1
	Caja madera para puros1
	Ensamble electrodomésticos1
	Hilos rebobinados1
	Total62 fábricas

Fuente: CNZF. Septiembre 2003. Managua. Nicaragua.

Para lograr la comprensión del estudio de la maquila en Nicaragua, presentaremos la ubicación del grupo de fábricas, anotando que el 55% de ellas están ubicadas en Managua y el 69% de los trabajadores laboran, también, en Managua. El dato de los metros cuadrados, además de dar cierta idea del tamaño de una fábrica --a veces en las fábricas aparece ese dato-- también expresa la posibilidad de aumento de mano de obra o también si los trabajadores están muy oprimidos. Cada tipo de empresa pide un coeficiente necesario de metros cuadrados, según el tipo de trabajo.

Régimen de Zonas Francas
Ubicación geográfica de las empresas
Managua, agosto 2003

Ubicación	Nº de empresas	Nº de empleos	Techo industrial m2
Managua	34	36,765	218,179
Cukra Hill RAAS	1	20	3,775
Carazo	4	980	18,734
Ciudad Sandino	4	6,850	53,797
Estelí	9	2,710	18,863
Granada	2	389	2,530
León	3	1,778	30,612
Masaya	1	592	9,570
Sébaco (Matagalpa)	1	1,880	36,000
Mateare	1	221	39,000
Nindirí	1	561	7,926
Ocotal	1	578	5,900
Total	62	53,324	444,886

Fuente: CNZF. Septiembre 2003. Managua. Nicaragua.

Y como notas finales de este capítulo, presentamos unas líneas muy significativas sobre la maquila, encontradas entre las grandes esperanzas del actual presidente, ingeniero Enrique Bolaños Geyer. Así lo veía cuando entró, con grandes ilusiones, el primer día de trabajo en su nuevo cargo de Presidente:

“Mi gobierno creará las condiciones económicas, financieras, sociales y políticas para promover y apoyar el espíritu empresarial, que es la pieza sobre la que descansa la inversión. Es la nueva inversión, la chiquita, la mediana y la grande, la fuente motora del crecimiento de la producción, y es con ésta que vamos a cumplir con nuestro pueblo, vamos a crear más empleos”.²⁷

Pasados los mediados del año 2003 aparecen en Managua las “Propuestas de Plan Nacional de Desarrollo” del Gobierno de Bolaños y, entre ellas, encontramos el “aglomerado de Textiles y Vestuarios”, de donde tomamos algunas anotaciones para detallar las ilusiones de la maquila cuando el presidente habló en su primer discurso.²⁸ “Una de las propuestas de la maquila nos define y aclara el mundo de los

27 “Primer discurso a la Nación del ingeniero Enrique Bolaños Geyer. Transmisión del mando presidencial”. La Prensa, Managua, viernes 11 de enero 2002.
28 Gobierno del Presidente Bolaños: “Propuesta de Plan Nacional de Desarrollo.” Gobierno Bolaño: ¡Nueva Era! Managua (Nicaragua), p. 141 a 144, año 2003.

textiles y vestuario... la industria de manufactura ligera en nuestro país, se encuentra representada, principalmente, por el régimen de zonas francas que es uno de los más dinámicos y de mayor crecimiento de la región centroamericana. El posicionamiento de la industria de textiles y vestuario (industria manufacturera) de Nicaragua, se encuentra dentro de los niveles de tecnología más baja de esta industria. Una de las ventajas competitivas que ofrece nuestro país, es el costo relativamente bajo la mano de obra. Esto lo sitúa como la más barata en este rubro a nivel de Centroamérica."

A su vez, es interesante presentar las metas²⁹ más buscadas por el gobierno de Bolaños para la industria de manufactura ligera, para entender los futuros de dicho gobierno:

- "1. Creación de cerca de 120 mil nuevos empleos directos en los próximos cinco años. Esto generaría alrededor de 360 mil empleos indirectos".
- "2. Aumentar la generación de divisas a un nivel de 700 millones de dólares."
- "3. Aumentar el techado industrial a un nivel de 750 mil metros cuadrados."³⁰
- "4. Consolidación de una estrategia integral de atracción de inversiones industriales a través de la creación de infraestructura dura y blanda."
- "5. Creación de nuevas fortalezas competitivas industriales: mano de obra mejor capacitada, facilitación de procesos y permisos, nueva infraestructura industrial, logística y comunicaciones."

29 Idem nota 28

30 La superficie es casi el doble del techo industrial existente en el año 2003. (Nota del autor).

Cuando en diciembre 2005 se estaba haciendo la revisión final de este estudio, encontramos estos datos sobre la maquila y realidades laborales en los planes del gobierno del Ing. Bolaños y por ello nos parece interesante añadirlo como una nota más.

Zonas Francas dinamizan economía

“El régimen de zonas francas ha mantenido su posición como el sector más dinámico de la economía nacional... este sector ha sostenido índices promedios de crecimiento anual del 17.6 por ciento durante los últimos cinco años.”

“Generador de empleos:

- 55,324 empleados tenían a octubre de este año las 59 empresas que se dedican a la actividad vestuaria.
- 57,395 son los empleos que tenían a noviembre esas mismas empresas.
- 195 personas son las que emplea la única industria textil del país.
- 4,327 empleos genera la industria de zona franca automotriz.
- 127 empleos la única empresa que está sometida al régimen de zonas francas del sector calzado.
- 4,221 empleos genera la industria del tabaco bajo el régimen de zonas francas.
- 35 empleos los dos parques que se dedican a la electrónica.
- 193 las dos empresas de agroindustria.
- 301 las que se dedican a la fabricación de cajas de madera para puros.
- 98 las nuevas empresas suplidoras de servicios de los parques industriales de zonas francas.
- 6,267 empleos los proyectos de construcción y montaje.”

La Prensa, Managua, 22 de diciembre, 2005

Sébaco: la realidad demandó cambios

■ 1. Expectativas creadas por la maquila

Hoy en día, en Nicaragua se habla mucho de la importancia que ha tenido la maquila en la generación de empleos, lo cual es una realidad que fácilmente puede ser apreciada, apostándose por algunos minutos frente a la entrada principal de la Zona Franca Las Mercedes --ya sea a la hora de la entrada o de la salida-- a donde llegan diariamente a trabajar más de veinticinco mil personas.¹ La simple imagen de ver tanta gente trabajando en un mismo lugar, hace pensar en lo positivo que ha sido la política de los últimos gobiernos de fomentar la inversión extranjera; pensamiento que se ve reforzado por la propaganda del gobierno que continuamente anuncia la apertura de nuevas empresas y zonas francas, ya no sólo en Managua, sino fuera de ésta, con el objetivo de beneficiar a las miles de personas que a lo largo y ancho del territorio nacional se encuentran en el desempleo.

La nueva realidad de la “maquilación” del país, ha despertado en muchos profesionales e institutos de investigación el interés por conocer qué está sucediendo y cuál es el producto de este proceso, en el ámbito económico y en el social. Bajo este contexto, y siendo NITLAPAN (UCA) un instituto dedicado a la investigación y análisis de la realidad socioeconómica del país, surge el interés de conocer el impacto de la maquila en Nicaragua, desde una perspectiva socio antropológico, buscando dar respuestas a preguntas como: ¿qué efecto está provocando la maquila en el ámbito económico y el social?, ¿qué expectativas ha creado o generado? Para dar respuesta a estas interrogantes, se pensó estudiar la relación maquila-barrio.

Inicialmente, se pensó en realizar un estudio comparativo, en forma simultánea, de dos barrios específicos, uno perteneciente al municipio de Managua y otro al de Sébaco

1 Nota: Este número de trabajadores en la Zona Franca Las Mercedes era hacia septiembre 2003. Cuando en agosto 2005 se revisa este estudio, en dicha Z.F. se contabilizan 32 mil trabajadores.

(Matagalpa). La selección de los municipios donde se realizaría el estudio, obedeció a dos razones:

- La primera era Managua por ser el municipio donde se concentra el mayor número de empresas de Zonas Francas instaladas y operando, lo que da una idea de la cantidad de personas afectados por este fenómeno.
- La segunda, Sébaco --zona donde tradicionalmente se han desarrollado actividades agrícolas y otras ligadas a la misma--, es el primer municipio de la zona norte del país, en donde se ha instalado una Zona Franca maquilera, lo que agrega una nueva interrogante: ¿por qué una maquila en Sébaco?

La comparación de estas dos realidades, una citadina y otra con tradición agrícola, nos iba a permitir tener una idea más clara del impacto de la maquila en estos dos contextos socioeconómicos similares, pero diversos. La decisión de llevar a cabo el estudio en estas dos localidades tenía su base en el supuesto de que de ambos municipios provenían el mayor número de la mano de obra empleada en las maquilas ubicadas dentro de sus perímetros, lo cual no resultó ser así para el caso de uno de ellos --Sébaco--, lo que implicó realizar cambios en los espacios y tiempos en que se llevaría a cabo la investigación.

■ 2. Sébaco y sus circunstancias

El municipio de Sébaco se encuentra ubicado a la altura del kilómetro 104 de la carretera Panamericana, y pertenece al departamento de Matagalpa. Tiene una extensión territorial de 289.81 km². El clima que prevalece en la zona es el de sabana tropical, caracterizado como semi húmedo.

Al llegar a la cabecera municipal, se observa una ciudad-centro, que denota cierta independencia y existencia propia. En el casco urbano se encuentran muchos establecimientos comerciales, como: tiendas de ropa, de electrodomésticos, zapatos, restaurantes, comedores populares, supermercados, distribuidoras, hoteles, centros recreativos, mercado abierto... Algunos de dichos establecimientos comerciales, son de reciente construcción o remodelación, por lo que nada tiene que envidiar a los ubicados en la capital. El dinamismo comercial que en los últimos años ha venido mostrando el municipio de Sébaco, se debe, entre otras cosas, a su privilegiada posición geográfica. Se encuentra ubicado en el punto en donde se intercepta una cruz imaginaria, que une y le permite la articulación con cuatro puntos importantes del país: al nordeste Matagalpa, al sur Managua, al norte Estelí y al oeste León.

Para tener una visión más clara de la situación socioeconómica del municipio, se visitó a la Alcaldía, y en este lugar se conversó con el señor Alcalde, quien brindó información sobre el número de pobladores y la distribución espacial de los asentamientos humanos dentro del municipio y de las principales actividades económicas que se desarrollan en esta zona. Según los datos que esta instancia maneja, se estimaba que

para el año 2002 el municipio contaba con 28,942 habitantes², distribuidos en los diez y seis barrios y treinta y siete comarcas que conforman el municipio. Las principales actividades económicas a las que se dedican los pobladores de este municipio, están ligadas a la agricultura, la ganadería y el comercio.

Población Estimada		
Total	28,942 hab.	100%
Hombres	14,326 hab.	49.5%
Mujeres	14,696 hab.	50.5%
Población urbana	21,390 hab.	74%
Población rural	7,552 hab.	26%
Menores de 15 años	3,169 hab.	45%

Fuente: Inifom, actualización 2002.

Al abordar el tema del número de personas del municipio que se encontraban laborando en la maquila, en la Alcaldía no conocían un dato aproximado, pero si sabían que eran muchos más el número de personas que venían de otras comunidades rurales cercanas y lejanas --hasta 70 kilómetros-- que del propio Sébaco.

Entonces, por nuestra parte, se realizó un recorrido hasta el lugar en donde se encuentra ubicada la fábrica, con el propósito de observar qué sucedía. Al llegar al punto, llamó mucho la atención la presencia de señales de tránsito que indicaban el lugar donde se debían aparcar los buses según su destino. Hablando con algunas personas, conocimos que estos buses los ha dispuesto la empresa para trasladar a los obreros maquileros hacia sus comunidades de origen. Es fácil observar desde la carretera catorce buses aparcados en lo que parece ser el taller de mantenimiento y reparación de los mismos. Estos buses, viajan diariamente hacia otras ciudades y comarcas de donde es originaria la mayoría de los obreros que se encuentran trabajando en la maquila. Según datos estadísticos de febrero 2003 que maneja el sindicato, sólo el 40% (unas 820 personas) de las personas empleadas en la maquila hasta febrero 2003, provenían de zonas urbanas³, y el resto, unos 1,225 trabajadores, vienen de comunidades campesinas, lo que explica el número de buses.

Esto cuestionó la idea inicial de realizar el estudio de forma simultánea en ambos municipios, lo cual ya no era posible, porque “la ciudad de Sébaco y sus circunstancias” presenta coyunturas especiales. Mencionamos tres de ellas:

- Sébaco es más un lugar de paso y de compra para habitantes de municipios, comarcas y viajeros de otras partes del país.

2 Esa información fue constatada con la que presenta el INIFOM en caracterización que presenta de cada municipio del país, quien toma los datos de las estimaciones de población que elabora el INEC.

3 Zonas urbanas, dentro de esta clasificación entran las ciudades y cabeceras municipales, departamentales de Estelí, Matagalpa, Ciudad Darío, Sébaco, principalmente.

- Muchos de sus habitantes se dedican al comercio informal, dentro y fuera del municipio, y son muy pocos los que laboran en la maquila. Esto indica que el municipio como tal, no abastece en su totalidad la demanda de mano de obra que exige la fábrica.
- Además, con la seguridad económica quincenal de la fábrica, en la ciudad se ha creado el día de pago otro comercio que podemos llamar “mercadito maquilero”, que se ha abierto en la entrada de la fábrica en camionetas con ventas y préstamos sobre alimentos, zapatos, ropas, electrodomésticos, cosas de oro...

Esta realidad que apreciamos, planteó un cambio en los planes y tiempos de la investigación y, por ello, se decidió tomar la zona en total como estudio especial: Sébaco, el impacto de la maquila en una zona rural, su tiempo y circunstancias. Ante esta situación, el planteamiento inicial de estudiar “la relación barrio-maquila” ya no tenía validez, y debido a la sensación de dispersión, distancias y dependencias de las comunidades pobres con la maquila de Sébaco, se debió ampliar la idea a estudiar la relación de “las comunidades rurales y la maquila”, buscando ciertamente “el impacto de la maquila en el mundo rural”. Esta realidad, despertó un mayor interés al conocer qué está sucediendo en el campo con la aparición de una fábrica de maquila, en donde hoy laboran antiguos campesinos y obreros agrícolas, que por la falta del empleo agrícola se ven obligados a insertarse en este nuevo escenario laboral como obreros. ¿Será que hoy el campesinado nicaragüense se enrumba con mayor rapidez a un proceso de proletarización?

Según la información brindada por las autoridades municipales, sindicalista y los propios obreros de esta zona, “a dicha fábrica de Presitex en Sébaco diariamente llega gente proveniente de las comunidades y municipios más o menos cercanos y también de comunidades lejanas... y no importa que sean lejanas las comunidades cuando hay dificultades de trabajo y problemas de hambre.”⁴ Se citaron tales comunidades y municipios de donde llegan trabajadores –ellos y ellas-- a la fábrica:

La Dalia	Esquipulas	El Tuma	Estelí*
San Ramón	La Trinidad	Matagalpa	Santa Cruz
San Dionisio	Santa Rosa del Peñón	Terrabona	Malpaisillo
Ciudad Darío	Jinotega*		

Nota: Hacia Estelí viajan dos unidades de transporte, que transporta a la gente de Santa Cruz, La Trinidad, San Isidro y otras dos a Esquipulas, ya que pasan por San Ramón y Matagalpa. A Jinotega no hay bus diarios por problema de la carretera y el grupo de trabajadores viven en cuarterías elementales en Sébaco por semana.

4 Tales afirmaciones y comentarios fueron expresados en una reunión de problemas sociales en el municipio de Sébaco. 21 de marzo 2002.

Ruta de buses de la Fábrica PRESITEX y procedencia de los trabajadores de la maquila en Sébaco, 2002 - 2003



Estos municipios presentados anteriormente comparten algunas situaciones en común:

- de sus comarcas está saliendo la mayor parte de la mano de obra que hace posible, y la maquila de Sébaco absorbe gente diariamente,
- son municipios que han sido afectados por la baja productividad de sus tierras, provocada por la pérdida de la fertilidad de los suelos y los fenómenos naturales y
- son municipios sumidos en el desempleo y la desesperanza que produce la miseria y la pobreza en que viven sus habitantes.

Los obreros que viven en los barrios de Sébaco y las comarcas cercanas como: Chagüitillo, Carreta Quebrada, Las Conchitas y otras, diariamente se trasladan hacia la fábrica utilizando el transporte colectivo, las camionetas que envía la fábrica, a pie o en las bicicletas que les fueron asignadas por parte de la gerencia de la fábrica. Según una ex trabajadora del área de seguridad interna de la fábrica⁵, son unas 180 las personas que viajan hacia la fábrica y de retorno a sus casas en bicicletas. En la fábrica, la gerencia dispuso un área para ser usada por estos ciclistas como parqueo.

El proceso de asignación de bicicletas

“En el año 2001 a personas de Sébaco y cercanías se les asignaron bicicletas y el total de compras fueron de 180. Esto implicó un proceso de selección, y la designación la hicieron los chinos. Los criterios que se tomaron en cuenta, fueron: que llevase diez meses de trabajo en la empresa, fuese buen trabajador y tuviese un buen comportamiento. A esos fueron a los que se les asignaron las bicicletas. El concepto de ‘buen trabajador’, incluía ser puntual, cumplir las metas de producción, ser respetuoso y no faltar al trabajo.

Para adquirir una de estas bicicletas, el empleado tenía que firmar una carta de compromiso con la empresa para responsabilizarse del bien que se le estaba entregando. En caso de pérdida, el empleado tenía que pagar un costo de 70 dólares. La carta de compromiso tenía que llevar el visto bueno de cada Supervisor de área o de línea, si no, no era entregada la bicicleta.

La citada carta de compromiso o contrato por las bicicletas establecía, además de lo antes mencionado, que pasados tres años de uso, la bicicleta pasaba a ser propiedad del trabajador y si no fuese despedido dentro de la fecha establecida. En caso contrario, el bien sería devuelto a la fábrica, y algún daño que éste tuviese, lo asumirá el empleado. Ésta ha sido la única vez que se ha entregado bicicletas. El deterioro de éstas es asumido por cada empleado que la tenga asignada, como las pinchaduras de llantas, quebradura de rayos, gastos de frenos, golpes, etcétera.

Las bicicletas no fueron entregadas a todos los empleados de la fábrica, sino que únicamente se dieron a los trabajadores de los lugares más cercanos a la fábrica, como ciudad Sébaco, San Isidro, Carreta Quebrada, Chaguitillo...”

Fuente: Sheila Aragón (28). Ex Seguridad Interna de Presitex. 2002.

■ 3. La selección de las comunidades y de las unidades de análisis

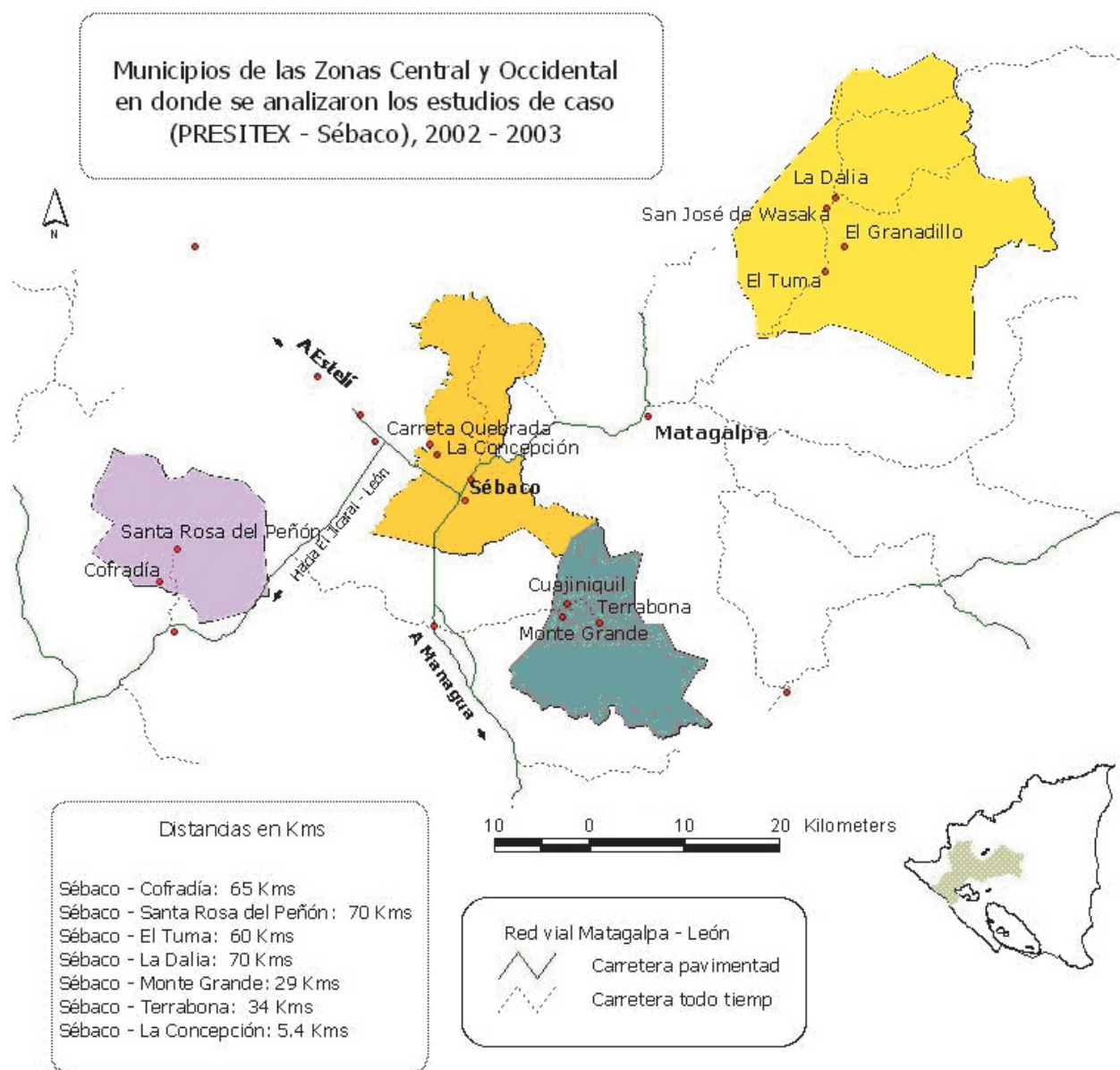
La selección de las comunidades donde se realizará el estudio fue en base a los siguientes criterios:

- Comunidades campesinas ubicadas a más de 60 kilómetros con relación a la fábrica.
- Comunidades campesinas ubicadas a corta distancia de la fábrica.
- Comunidades campesinas ubicadas a una distancia media entre estas dos distancias anteriores.

5 Sheila Aragón (28), Ex Seguridad Interna del Presitex de 2000 a 2002. Sébaco. 2003.

El factor distancia es muy importante, ya que permite tener una idea de la cantidad de tiempo que se invierte y lo agotador que resulta el trasladarse diariamente de una comunidad “x” hasta la fábrica. El seleccionar comunidades lejanas permitía experimentar de algún modo la rutina y los sacrificios de estas personas. Además de las comunidades campesinas, se escogió un barrio de la ciudad de Sébaco, para conocer el significado y relación del trabajador con la fábrica implantada. El barrio seleccionado fue uno mencionado por las autoridades municipales, donde se concentra un porcentaje considerable de trabajadores y ex trabajadores de la maquila. Teniendo presente esta diversidad de criterios, fueron seleccionadas las comunidades de:

- Monte Grande y Cuajiniquíl (Terrabona)
- Granadillo, San José de Wasaka, Casa Blanca (La Dalia)
- Cofradía y casco urbano de Santa Rosa del Peñón
- Carreta Quebrada y Las Conchitas (Comunidades Indígenas)
- Barrio Nuevo (Sébaco)



En las comunidades se seleccionaron los “casos de estudio” o “unidades de análisis” tomando en cuenta lo siguiente:

- Familias con uno o más de sus miembros laborando en la maquila.
- Familias en donde uno o más de sus miembros hayan trabajado en la maquila, al menos seis meses.
- Familias que presentaran algún nivel de pobreza.
- Estas personas podrían ser: con responsabilidades familiares directas (madres solteras, mujeres acompañadas, hombres acompañados) y personas sin estas responsabilidades (hombre y mujeres solteros).

El criterio más importante tomado en cuenta para llevar a cabo la entrevista, fue que las personas estuviesen anuentes a contarnos su experiencia laboral en la maquila, y todos aquellos hechos y acontecimientos relevantes vividos por sus familias y por ellas mismas, para entender su dinámica, su estructura y las condiciones socioeconómicas en que viven. Las personas que son o han sido obreros de la maquila, provienen de familias extensas, pobres, con marcada tradición de trabajo agrícola o de servicios domésticas, y habitantes de zonas que actualmente enfrentan una crisis fuerte de desempleo. Para dar una idea más exacta de las condiciones de vida de estas personas y sus familias, presentamos una breve descripción de las comunidades donde se llevaría a cabo el estudio.

■ 3.1. Cuajiniquil y Monte Grande (Terrabona-Matagalpa)

Cuajiniquil y Monte Grande son dos comunidades vecinas a si mismas, que pertenecen al municipio de Terrabona (Matagalpa). La primera se encuentra sobre la carretera que conduce hacia la cabecera municipal, y la segunda un kilómetro más hacia el sur. Se localizan a unos 40 kilómetros de distancia de la empresa maquilera.

Al igual que en muchas otras comunidades rurales, sus habitantes viven en condiciones de extrema pobreza. Según datos proporcionados por la Alcaldía de Terrabona, Cuajiniquil cuenta con una población aproximada de 388 habitantes, distribuido en 79 familias, y Monte Grande, tiene 406 habitantes, distribuidos en noventa familias⁶. En ambas comunidades existe un Centro de Salud, pero debido a la falta de recursos tienen meses de estar cerrados, por lo que sus habitantes tienen que trasladarse hasta Terrabona, unos cinco kilómetros, en busca de atención médica. Enfrentan un serio problema de salubridad, debido a la falta de condiciones higiénicas sanitarias adecuadas. Por ejemplo, en Cuajiniquil, de las 79 familias, apenas 35 tienen letrinas y 38 agua potable que llegue hasta sus casas. El resto, se abastece de pozos comunales o de una quebrada que pasa por la comunidad. Peor situación enfrenta Monte Grande, en donde de las 90 familias, 56 de ellas (63%) no tienen letrina y 43 (48%) no cuenta con el servicio de agua potable. Estos datos dan una idea de las condiciones de vida de estas personas.

6 La alcaldía de Terrabona, promocionó los censos de ambas comunidades, lo cuales fueron realizados por los líderes comunales a inicios del año 2002.

En cuanto al acceso a la energía eléctrica, podemos decir que en Cuajiniquil 43 familias, y en Monte Grande 49 familias, son las que tienen acceso a este servicio. En ambas comunidades hay una escuela que cubre la modalidad de Primaria completa y, por ello, los jóvenes que tienen la posibilidad de continuar sus estudios secundarios, tienen que trasladarse hasta la cabecera municipal en donde se ubica el Instituto.

Las tierras de estas zonas son poco fértiles y el clima es de secano, lo que dificulta el desarrollo de la principal actividad económica, como es la agricultura. Se encuentran pequeños huertos de hortalizas⁷, algunas manzanas cultivadas con maíz o frijoles, producción que generalmente es destinada para garantizar la subsistencia familiar. Los campesinos que logran obtener resultados positivos y algún excedente de sus cosechas, salen a vender sus productos a Sébaco o a otras ciudades del país.

La oferta de trabajo en la zona es casi nula, por lo que se observa una fuerte migración de hombres y mujeres hacia otras ciudades de y fuera de Nicaragua. Durante el trabajo de campo, se evidenció que en estas comunidades son las mujeres las que mayoritariamente emigran, y encontramos a los hombres trabajando como vendedores ambulantes, muleros en los mercados y las mujeres se hallan empleadas como domésticas en familias particulares y en algunos casos se trasladan a los mismos mercados que sus maridos. Las ciudades hacia donde se movilizan principalmente esta población, son: León, Masaya y Managua; pero hoy, algunos no tienen que ir tan lejos, ya que han encontrado una fuente de empleo más cercana a su comunidad, como lo es la Zona Franca de Sébaco. Hacia ésta, diariamente viajan veintidós personas –dieciséis de Cuajiniquil y seis de Monte Grande-- de las cuales conversamos con diez de ellas.

■ 3.2. El Tuma y La Dalia (Matagalpa)

En este caso, más que presentar las condiciones socioeconómicas de la zona de estudio, se pretende compartir o dar a conocer de forma general, el proceso que ha conducido a que las personas de esta zona se incorporen a las labores fabriles a muchos kilómetros de distancia de sus comunidades y familias. Unas de las primeras cosas que llamó bastante la atención, fue conocer a personas que diariamente recorrían alrededor de 156 kilómetros –ida y vuelta-- para laborar en la empresa de Zona Franca Presitex-Sébaco, y garantizar la alimentación básica para sus familias. La necesidad de existencia provocada por la pobreza extrema que reina en estas y otras comunidades campesinas, ha obligado a algunas personas a movilizarse hasta un lugar lejano en busca de un empleo, realizando verdaderos sacrificios, para cumplir con la hora de entrada y las agotadoras jornadas de trabajo.

7 “Estos huertos, en su mayoría, son parte de un proyecto de desarrollo en la comunidad. El objetivo fundamental del mismo, es brindar apoyo con financiamiento, equipo y asistencia técnica, al cual por la pobreza en que se encuentran las familias campesinas, no todas han podido acceder”. (Información del Responsable de los Servicios Municipales de Sébaco del Delegado de MARENA).

**Para una campesina que vive a “larga distancia”,
¿qué implica quedarse a trabajar horas extras en Sébaco?**

- Diariamente, esta obrera se levanta a las 3:30 am para tener tiempo de preparar su comida y alistarse para estar en la fábrica a las 6:30 am.
- Su labor, la inicia a las 7:00 am y la finaliza a la 5:00 pm, con una hora de descanso que es la hora del almuerzo.
- De 5:00 pm. a 8:30 ó 9:00 pm realiza horas extras.
- Algunos días queda en Sébaco, en casa de una amiga o familiar a las 9:45-10:00 pm.
- Se acuesta normalmente a las 10:30 pm.
- Aproximadamente descansa cinco horas diarias.
- Solamente el día domingo le queda para ir a descansar y adonde su familia.

Jilma Amador (22). Comunidad El Granadillo. La Dalia. 2002.

En cuanto a su situación socioeconómica, las comunidades de los municipios de La Dalia y de El Tuma presentan similitudes con el resto de las comunidades seleccionadas para el estudio, pero también tienen sus particularidades. Algo parecido en todas las comunidades, es la cantidad de personas que se encuentran en el desempleo abierto, debido a que la principal fuente de trabajo ha quedado, por años, en abandono. Las tierras de estas zonas, por las condiciones agro-ecológicas que presentaban, fueron destinadas para el cultivo del café, principalmente, por lo que sus habitantes, por tradición, se habían ocupado como trabajadores agrícolas temporales en las fincas cafetaleras; en la época muerta del ciclo productivo, cultivaban sus parcelas o iban en busca de un trabajo a cualquier lugar. Pero debido a la actual crisis del precio y cultivo del café, muchas fincas se fueron a la quiebra, por lo que dejaron de contratar a estos obreros agrícolas, quedando miles de familias sin una fuente de ingreso que le garantizase, al menos, la sobre vivencia. Esta situación, ha obligado a muchas familias a tomar medidas extremas, como tomarse tramos de carretera La Dalia-Matagalpa⁸ en busca de algún tipo de ayuda y de respuesta de parte de gobierno y de la sociedad nicaragüense, en su conjunto. La necesidad los ha conducido a pedir limosna y bocados de comida para suplir un poco la miseria y el hambre que sufren. Sus rostros son muestras elocuentes de las condiciones de vida en que se encuentran.

Algunas personas, principalmente las mujeres jóvenes, han encontrado en la maquila parte de la solución de la problemática que están viviendo. Según una ex maquilera,⁹ hasta diciembre del 2002 eran aproximadamente diez y ocho personas las que diariamente salían de La Dalia. Estas personas, en su mayoría, no viven en el casco urbano, sino en comarcas aledañas, algunas a más de seis kilómetros. Otras personas que viven más largamente, por ejemplo en El Granadillo, se ven obligadas a quedarse en La Dalia o Sébaco, recurriendo a la ayuda de sus familiares, amigos o alquilando una pieza. Otras comarcas de donde proceden las maquileras, son: Casa Blanca,

8 “Durante los últimos años, se han presentado levantamientos y protestas por parte de los pobladores de estas zonas, en demanda de empleo, asignación de tierras y de financiamiento para levantar la producción de cafetales y de elementos de subsistencia, de granos básicos. Por esta crisis, hay muchas personas --niños y adultos-- que presentan desnutrición severa y hasta se han reportado algunas muertes por inanición”. MINSA, La Dalia, septiembre 2002.

9 Araceli Vargas (17), ex maquilera, La Dalia. 2003.

ubicada, aproximadamente, a un kilómetro hacia el sur de La Dalia y medio hacia el oeste, y San José de Wasaka, que se encuentra a un kilómetro y medio de La Dalia. Estas personas, abordan el bus a la entrada de sus comunidades sobre la carretera La Dalia-El Tuma-Matagalpa.

Una referencia sobre el bus a La Dalia. 9 agosto 02

La mayoría de los pasajeros del bus que llega desde La Dalia a la Zona Franca, es de Matagalpa, siendo solamente dieciocho personas de las propias comunidades de El Tuma y La Dalia. El costo del pasaje es de dos córdobas.

Sale del pueblo de La Dalia a las 4:40 am, lo que quiere decir que los trabajadores se tienen que levantar por lo menos a las 3:00 am, ya que según el conductor de esta unidad con quien se conversó, “alguna de las trabajadoras no viven en el propio pueblo (La Dalia), sino en sus alrededores”. Otras, siendo madres, tras avivar el fuego, deben preparar lo que llevarán para su almuerzo y lo que deben dejar para sus familias. “A esta gente es poco realmente lo que le queda para su descanso, ya que las horas de regreso de la fábrica son entre las 8:30 y 9:00 pm... eso, si al bus no se descompone el trayecto hacia sus casas”.

“En este bus --añade el conductor-- la cantidad de personas que viajan son 75. Esto, si no se descompone otra de las unidades que también lleva como destino la ciudad de Matagalpa. Cuando esto sucede, son más de 120 los pasajeros”.

(Experiencia de uno de los investigadores. Agosto 2002)

Socialmente, en estas comunidades no poseen servicios de agua potable ni de energía eléctrica. Son comunidades pobres, y muchos de sus habitantes, de forma esporádica, se encuentran participando del proyecto “comida por trabajo”, realizando la mejora en los caminos o trochas de acceso a sus comunidades o sobre la carretera.

Según la madre de una maquilera de La Dalia, hace ya dos años que trabajó un grupo de jóvenes en la Zona Franca de Sébaco, que fueron por insistencia de un profesor del pueblo, quien ante la realidad de la falta de oportunidades de estudio y de trabajo en la zona, las entusiasmó y las animó para que fuesen a la busca de empleo. Al parecer, él conocía de la disponibilidad de la fábrica de enviar un bus para trasladar a los obreros. Este profesor, tiene dos de sus hijas trabajando como obreras maquilera. Por otra parte, cuentan que al inicio muchas personas se animaron a ir, pero al poco tiempo, muchas, al experimentar el ambiente de la fábrica y el sacrificio de hacer horas y viajes, decidieron quedarse en casa. Por esta zona lejana fue un poco más difícil y tardado el lograr cierto nivel de confianza con las personas que trabajaron o trabajan en la fábrica, ya que se mostraban recelosas ante el visitante o el viajero, producto de las secuelas que dejó la guerra de la resistencia en esas zonas. Al principio, nadie nos quiso dar información, y decían que no tenían conocimiento de casos de trabajadoras de la maquila. La única referencia que daban era la del Pastor de la Iglesia Evangélica, quien tenía conocimiento de dónde trabajaba la mayoría de la gente que visita su iglesia y podía ser un informante clave por el tipo de relación y cuota de poder con los miembros de iglesia. La visita con él no fue positiva, porque fue receloso y argumentó que no podía ayudar en nada, porque los casos que había conocido que trabajaron en

la fábrica, ahora no se encontraban en la comunidad, porque habían emigrado hacia Costa Rica.

Cuando logramos contactarnos con algunas personas que estuvieron dispuestas a exponernos sus vivencias, durante el tiempo que mantuvimos el contacto, fue notorio el temor de que en la fábrica se enteraran de su participación en el estudio, debido a las sanciones existentes dentro de la empresa, siendo la más grave, el despido.

■ 3.3. Santa Rosa del Peñón y Cofradía (León)

Santa Rosa del Peñón, es un municipio de León, ubicado a once kilómetros de la carretera Malpaisillo-San Isidro, a 147 kilómetros de la capital, Managua y a 70 kilómetros de Sébaco. Es un pueblito muy caluroso, situación que se compensa con su apacibilidad y limpieza. Sus principales calles están adoquinadas. El casco urbano del municipio, cuenta con una infraestructura social básica: un centro de salud, un instituto de educación que tiene los tres niveles: preescolar, primaria y secundaria completa. Además, cuenta con el servicio de alumbrado público --sólo en las principales calles-- y domiciliar, servicio de agua potable, a la cual la población tiene acceso a determinadas horas del día.

Tiene una iglesia católica antigua --la fecha de su construcción se desconoce-- y un parque. No existe un mercado municipal, es decir, no hay un comercio que genere cierta dinámica comercial a lo interno del municipio. En el lugar encontramos cuatro pulperías fuertes, que son las principales proveedoras de este municipio y unas cuantas pequeñas ventas donde ofertan caramelos, meneitos, baterías, cerillos, agujas, hilos, etcétera. También se encuentran algunas oficinas de las instituciones del gobierno, que han reducido su personal, debido a la crisis económica, por ejemplo, del Consejo Supremo Electoral, en donde solamente se encuentra una persona trabajando. Hace unos meses, debido a la falta de recursos para cubrir los costos de mantenimiento del personal, del equipo y de la oficina, fue cerrada la sucursal de Telcor,¹⁰ dejando sin comunicación a esta población. El único servicio telefónico es el ofrecido por el sacerdote del lugar, que para variar, generalmente se mantiene en mal estado. En similar situación se encuentran o viven el resto de las dependencias gubernamentales.

Santa Rosa, es puerto de montaña, hasta adonde llegan los habitantes de las comarcas vecinas a abastecerse de provisiones y de insumos para la producción y, a su vez, a vender los granos básicos, en el caso de lograr una buena cosecha. En el casco urbano se encuentran comercios, en donde se ofrecen variedad de productos y artículos de ropa, de zapatos, electrodomésticos, alhajas de oro, insumos y herramientas para la producción. Además, hay dos hospedajes, dos restaurantes y lugares en donde también se realizan las actividades sociales y educativas: fiestas públicas y privadas, seminarios... Los días sábados y domingos, se observa el mayor movimiento de personas que llegan a la comunidad a comprar o a participar de las actividades

¹⁰ Telcor: Telecomunicaciones y Correos de Nicaragua.

religiosas o recreativas que allí se desarrollan. Las personas se movilizan de un lugar a otro a pie o en sus bestias.

Dicho municipio se encuentra dentro de la franja seca del país, y en los últimos años ha sido fuertemente afectado por los fenómenos naturales, tales como: el huracán Mitch, que dejó tras su paso 472 damnificados. En otros tiempos, hubo sequías que han dejado una afectación de casi el 100% en los rendimientos productivos, además del despale indiscriminado al que fue sometida la zona hace algunos años. Paradójicamente, también es uno de los municipios que cuenta con una gran riqueza minera, ya que se encuentra localizado sobre yacimientos de oro, cal y yeso. Pero a su vez, está sumida en el atraso, el abandono y la pobreza. Según información brindada por un funcionario de la Alcaldía, Santa Rosa del Peñón, “cuenta con una población aproximada de nueve mil 575 habitantes, de los cuales se estima que el 50% vive en condiciones de extrema pobreza.”¹¹

Antiguamente, muchos de sus habitantes se empleaban de manera temporal en la Mina La India y la Yesera Guadalupe; pero hoy, estas fuentes de empleo sólo han dejado sus huellas, algunas visibles, en la piel de las personas que por algún tiempo trabajaron como mineros. El mismo informante, recuerda un habitante y antiguo trabajador de la yesera: “en los meses de verano muchos de Santa Rosa y de otros lugares, íbamos a trabajar recogiendo bolón y en los meses de lluvia; algunos, los que teníamos una parcelita, la trabajábamos, otros se iban a buscar trabajo como cortadores de café y los que habían aprendido otro oficio, como el de albañil, trabajan en eso. Las mujeres también se iban a buscar trabajo como domésticas.” Pero hoy la oferta de empleo en las minas es casi nula, por lo que el éxodo de sus habitantes es notorio durante todos los meses del año.

En la actualidad, esta población se dedica de manera variada: unos a las labores agrícolas en sus parcelas --una agricultura de subsistencia--; otros, como obreros agrícolas temporales, y otros como mineros en la yesera. Hay unos pocos que se dedican a la crianza de cerdos para la venta y el destace, y a la cría de las gallinas y muy poca gente tiene unas vaquitas, obtenidas de proyectos estatales, con el fin exclusivo de asegurar la leche para los niños en el hogar.

Lo más significativo que acontece por la zona, es la cantidad considerable de personas, principalmente jóvenes, que buscan una nueva vida:

- unos emigrando hacia Managua, León y Costa Rica, en busca de empleo, ya sea como empleadas domésticas, ayudantes de albañilería, comerciantes ambulantes, obreros agrícolas y cualquier tipo de trabajo que le ayude a la subsistencia.
- otro grupo de personas –en su mayoría mujeres-- se encuentra laborando como obreras de la maquilera en la zona franca de Sébaco, y
- otras personas que, habiendo cumplido por un tiempo con esta dura experiencia de la maquila, por necesidad vuelven a buscar otra práctica laboral.

11 Don Payo, Concejal de la Alcaldía. Santa Rosa del Peñón. Septiembre 2002.

Cofradía, es una comarca de Santa Rosa del Peñón, ubicada a tres kilómetros hacia el sur, sobre la carretera El Jicaral-Santa Rosa del Peñón y luego dos kilómetros hacia el oeste del municipio. En la comarca, el caserío está disperso. No hay servicio de agua potable, ni de energía eléctrica. No tienen puesto de salud, por lo que al momento de necesitar atención médica tienen que trasladarse hasta Santa Rosa, la cabecera municipal. Tampoco tiene escuela; los niños de esta comunidad –los que pueden hacerlo-- diariamente caminan casi un kilómetro y medio hacia la comunidad más próxima, en donde se encuentra ubicada la escuela que atiende la Primaria completa. Los jóvenes que logran cursar el sexto grado de Primaria, en su mayoría, no pueden continuar sus estudios secundarios, debido a que sus familias no cuentan con los recursos económicos necesarios para cubrir los costos del transporte, uniforme, calzado y de los útiles escolares necesarios para asistir a la escuela. Y los que pueden asistir, caminan hasta diez kilómetros –ida y vuelta-- diariamente bajo el sol o la lluvia y exponiéndose a los peligros propios de los caminos rurales solitarios.

Como ya dijimos, al igual que muchas otras comunidades rurales del país, no existe cobertura de agua potable, por lo que los pobladores de esta comarca tienen que abastecerse de este líquido de un pozo comunal, ubicado en un cruce del camino, lo que permite el acceso a los de otras comunidades. Por lo general, las mujeres se trasladan hasta un punto de la quebrada que cruza por la comunidad y allí lavan la ropa, los trastos de la cocina y también a bañarse, práctica muy riesgosa por el posible contagio de muchas enfermedades, debido a la contaminación de las aguas por la cercanía de las minas, por la falta de letrinas en la comunidad y el deambular de animales, como chanchos, caballos y vacas. Los habitantes de esta comarca, enfrentan una difícil situación socioeconómica, debido, entre otras razones, a la baja productividad de los suelos de estas zonas, a la predominante topografía quebrada y a las sequías. Para paliar un poco la situación, el Gobierno Central, a través del INTA,¹² ha impulsado proyectos como “semilla por semilla”, y de esta forma, algunos campesinos han logrado cultivar entre una o dos manzanas de tierras y asegurarse, al menos, una pequeña supervivencia básica.

■ 3.4. Carreta Quebrada y Las Conchitas.¹³ (Comunidades indígenas, Sébaco)

Carreta Quebrada y Las Conchitas, son dos comunidades indígenas que pertenecen a la Comarca de Río Viejo y presentan iguales condiciones agro ecológicas y socio económicas, y están cercanas entre sí. En la actualidad, la mayoría de las familias que habitan en esta zona han emigrado de otras comunidades del país, en busca de un empleo en las arroceras instaladas de antaño en Sébaco. Estas dos comunidades se encuentran ubicadas a unos cuatro kilómetros hacia el norte de la cabecera municipal del Valle de Sébaco, sobre la carretera Sébaco-Empalme San Isidro, y luego hay que

¹² INTA: Instituto de Tecnología Agropecuario.

¹³ Luego de haber visitado y conocido la situación socioeconómica de cada unas de las comunidades en donde se realizaron los estudios de casos, se llegó a la conclusión de que estas comunidades y las de Terrabona son las más pobres entre las pobres. Conocimos que en ellas, algunas familias no tienen ni qué comer. También es en donde encontramos un mayor número de familias sin tierras. (Comentario de los investigadores).

desviarse aproximadamente dos kilómetros y tres hacia el este. Ambas se localizan en medio de los campos arroceros y cercanos al Río Viejo.

En la comarca Las Conchitas hay alrededor de treinta casas, ubicadas a la orilla de la única calle de acceso a la comunidad, y a un escaso kilómetro se encuentra Carreta Quebrada con sus cincuenta casas, las que se distribuyen en las cuatro calles existentes en la comunidad, como formando una cruz, en lo que podríamos llamar el centro de la comunidad. En ambas comarcas existen los servicios de agua potable y energía eléctrica, iglesias católicas y evangélicas, así como una Escuela de Formación Primaria completa, por lo que la mayoría de los jóvenes logran aprobar este nivel; pero difícilmente llegan a cursar la Secundaria, y para poder hacerlo tienen que trasladarse hasta Sébaco donde se encuentra ubicado el Instituto. Esto último, se convierte en un gran obstáculo para mucha gente joven, ya que no todos tienen en Sébaco familiares o alguna amistad cercana que les brinde abrigo para quedarse por las noches después de clase, ya que por su situación económica estudian por las noches, con la esperanza de encontrar empleo durante el día.

Las condiciones higiénicas sanitarias en que viven los pobladores de estas comunidades son extremas. Viven en un terreno pantanizado --debido a las condiciones inundadas de la producción del arroz-- cerca de canales y el río Viejo, lo que es propicio para producción y reproducción de muchos insectos dañinos, transmisores de enfermedades como la malaria y el dengue. Haciendo chiste, nos decían: “le pago si encuentra a alguno de estas comunidades que no le haya dado malaria o dengue. Eso es diario entre nosotros, y ya estamos acostumbrados a esas enfermedades... nos son familiares”. La situación es tal, que a cualquier hora del día se observan las nubes de mosquitos, que no dejan en paz a nadie. Son pocas las personas que pueden comprar mosquiteros para protegerse por las noches de estos insectos. Otras son las afecciones, como las enfermedades de la piel, causadas por el ambiente que por su pobreza deben vivir estas personas. Las más comunes son todo tipo de hongos y úlceras, causadas por la exposición al agua y el sol por mucho tiempo, de forma directa o indirecta: unos son o han sido obreros agrícolas en las arroceras, y otros siempre se han bañado en la aguas de río Viejo cargadas de abonos químicos o en las aguas estancadas y, algunas veces, mal olientes de la arroceras. Muchos de estos habitantes, muestran en sus brazos, manos y pies cicatrices y manchas, productos de las constantes infecciones y afectaciones que han sufrido. A pesar de estas condiciones, en estas comunidades no existe un puesto de salud en donde las personas puedan recibir, al menos, el tratamiento para combatir la malaria o el dengue; para buscar cualquier tipo de asistencia médica, deben ir a Sébaco o al hospital de La Trinidad, a unos quince o dieciséis kilómetros.

La pobreza o, mejor dicho, la miseria en que viven, es evidente; sólo basta observar los materiales con que han sido construidas la mayor parte de las viviendas de esta comunidad. Los materiales comúnmente utilizados son: ripios de madera, plásticos, pedazos de latas, zinc y cartón. Como lo mencionamos, la mayoría de los habitantes de estas comarcas son obreros agrícolas asalariados temporales y, unos pocos, permanentes de las arroceras. No poseen tierras propias y en varios casos son familias de colonos. Lo extraño y diferente de otras comunidades, es que, como

grupos, pertenecen a los pueblos indígenas de Sébaco, en donde se supone existen grandes extensiones de tierras comunales; pero la mayoría de las familias que viven aquí, no poseen tierras, y si son de la comuna indígena, las tienen a un bajo alquiler. Al igual que en el resto de las comunidades del país, en esta zona hace falta el empleo. Y como hace unos tres años, con la fábrica de maquila, apareció una nueva esperanza para muchos.

Estos habitantes fueron quizás los primeros que se ilusionaron con la apertura de la maquila, ubicada a pocos kilómetros de distancia, ante la falta de empleo en la arrocería y, por supuesto, ante la idea de seguridad, estabilidad y mayor salario que ésta ofrecía. Desde medio año antes de su inauguración, veían el arreglo de la antigua fábrica, la llegada de camiones con equipos y mucha gente técnica, con trabajadores de afuera y de Sébaco que montaban luces, máquinas y cosas nuevas... pero el encanto duró muy poco. Además, los motivos para dejar la mano de obra en la fábrica han sido varios, como el cansancio, el aburrimiento de repetir la misma acción laboral, la pelusa, las varias enfermedades y muchas quejas de la manera de ser tratados por los encargados del trabajo... y por ello, mucha gente ha renunciado y ha regresado a sus antiguas actividades laborales en las plantaciones arroceras o al desempleo.

Por otra parte, para estas familias pobres y dependientes de un pequeño jornal, desde el mes de marzo del 2000, el hecho de trabajar en la zona franca no era rentable por los altos costos del pasaje, así como el desgaste corporal. Las primeras familias en ir a trabajar a la fábrica se transportaban en buses urbanos, que sólo transitan por la mañana, y por unos tres kilómetros, del cruce de sus comunidades a fábrica, les costaba dos córdobas. Por la tarde, pasada la hora cinco, los trabajadores, en su mayoría, caminaban cuatro o cinco kilómetros desde la fábrica hasta la comunidad. Esto resultaba muy pesado en época de invierno por lo fangoso del camino y se llegaba a casa al oscurecer, casi por la noche. Quince meses viajaron de esta forma los trabajadores; luego metieron una carta de solicitud, elaborada por ellos, demandando una unidad de transporte para los de ambas comunidades. La empresa accedió, y el transporte asignado para estas dos comunidades era una camioneta doble cabina en época de verano y un camioncito cerrado para la época de invierno.

La realidad es que son pocos los trabajadores existentes en estas dos comunidades, aunque la fábrica haya montado un sistema de transporte más barato y cercano hasta las comunidades, no ha podido ampliar ni mantener el grupo de trabajadores; sino que más bien el grupo laboral se resiente, porque el ambiente general y específico de la salud es frágil y débil por estas zonas arroceras.

■ 4. Unas líneas al escoger las comunidades

Estas son las comunidades y comarcas que escogimos y conocimos un poco. Fue buscar algo de su vida y de su dinámica socioeconómica y, a su vez, buscar a pobladores que se dirigen a Sébaco diariamente a laborar a la maquila, sabiendo y buscando para qué les vale la maquila, y cómo esta posibilidad de la maquila podía garantizar la subsistencia propia y de sus familias, ante la falta y carencia de empleo

y trabajo en sus comunidades o de la posibilidad de trabajar sus propias tierras o alquiladas

Son comunidades fuertemente afectadas por el abandono y la indiferencia de los gobiernos, que sólo las visitan en tiempo de campaña y de política, ofreciéndoles financiamiento y, con ello, la esperanza de salir de la pobreza; pero que, a la hora de la verdad, siguen siendo los pueblos olvidados de siempre.

En esta zona norte, por ahora, sus habitantes no tienen otra salida más que lograr ser contratados temporalmente, buscar nuevos lugares o mantenerse como obreros en la maquila para poder sobrevivir. Después de ver toda la explotación que se lleva y ha llevado a cabo por esta zona norte, es sorprendente ahora ver y analizar la mano de obra que se aprecia en la elogiada y ensalzada maquila; ver y analizar cómo se proyectan futuros para estas comunidades, y cómo la realidad nos mostrará números siempre en crecimiento; pero a su vez, ese crecimiento, meramente numeral, esconde cantidad de trabajadores --ellas y ellos-- que al poco tiempo de llegar a la fábrica, está dejando el trabajo. Existe un número falso dentro de cada fábrica, y veremos cómo, en los meses en que nos introdujimos en la realidad de esta maquila de Presitex, los propios trabajadores y ex trabajadores nos dirán parte de su por qué, unos pudieron ascender, y otros no.

La verdad, es que en medio de esta dura realidad, unos han podido compartir la vida, el trabajo y la dureza de la maquila, y han encontrado algo interno que coparticipar entre ellos y sus familias, y así nos dirá una trabajadora: “ahora puedo diariamente vivir y comer con mi familia, aunque sea con muchos sacrificios y a veces, hasta con humillaciones... antes no comía todos los días.”¹⁴ No es una gran ilusión para la vida; pero para mucha gente el hecho de vivir y, lo elemental, poder comer, es casi esencial y básico dentro de la pobreza de esta realidad campesina, aquí en la Nicaragua que hace experiencias con el mundo industrial.

14 Berta Alvarado P. (24). Trabajadora de la maquila. Sta Rosa del Peñón. 2002.

Una historia: ¿otro elefante blanco en Sébaco?

■ 1. La Zona Franca Presitex Corp. S.A.

El primer día de febrero del año 2000, en un diario de Managua, anunciaron la nueva instalación de una nueva fábrica en Sébaco: “Con una inversión inicial de diez millones de dólares iniciaron los trabajos de construcción de la primera etapa de la primera Zona Franca en la zona norte del país, usando la infraestructura de lo que sería el Complejo Búlgaro... La inversión había sido canalizada para la remodelación de la infraestructura, la compra e instalación de maquinarias y la contratación de unas 500 personas (...) Krish Moodley en su calidad de dirección ‘China Garment Manufacturers’, nombre con que se identifica a la Zona Franca, anunció que el proyecto estará completamente terminado en tres años, tiempo en el que se espera completar las dos etapas restantes (...) Una vez finalizadas las tres etapas, el complejo contará con una capacidad productiva de cien mil pantalones diarios y con un personal de unos siete mil trabajadores procedentes de los municipios vecinos, pero de preferencia de esta ciudad (...) Desde el mes de noviembre de 1999 se iniciaron los trabajos de capacitación de personal para manejar las máquinas industriales y ya –primero de febrero 2000-- existen 500 que están procesando pantalones, mientras se continúan recibiendo solicitudes de personas que deseen integrarse a esta labor industrial...”¹

Estas son las primeras líneas que se encontraron en un diario nacional sobre la fábrica de maquila de Sébaco. Tres años después, tras un proceso variado de problemas laborales, de cambios de supervisores y de jefes de líneas, de director y de presidente de Presitex Corp., la realidad actual de la fábrica también muestra variantes e incumplimientos de las primeras promesas. Aun siguiendo en su ampliación y tecnificación, sin embargo, por problemas sociales y laborales durante los tres años, los caminos han sido distintos, y lo prometido al inicio quedó en nada. Los enfrentamientos y las reacciones entre trabajadores y dirigentes han sido múltiples, como lo veremos en este estudio.

1 La Prensa, Managua, 1 febrero 2000.

■ 2. Un elefante blanco: el proyecto Agroindustrial del Valle de Sébaco

La historia de la actual Zona Franca Presitex, nació dentro de los restos y las renovaciones de la empresa Agroindustria de Sébaco, como ha sucedido con otras fábricas de maquila que existieron en Nicaragua, ya que se han utilizado edificios y espacios abandonados o mal vendidos –estatales y particulares--, como si se despreciaran las cosas pasadas, fueran éstas del tiempo del somocismo o del sandinismo. La Agroindustria fue un proyecto estratégico de desarrollo para las zonas rurales, y se ubicó en este valle de Sébaco por las excelentes características que se presentaban en términos de agua, suelo y clima, y “por la tradición de cultivo de hortalizas existentes en la zona.”²

Con la ayuda de tres informantes, procuraremos presentar una historia igual, y a la vez diferente, porque de la misma manera que la agroindustria de esta zona de Sébaco impactó a finales de los años 80 sobre más de mil trabajadores técnicos y agrícolas, hoy, más de dos mil ex-trabajadores agrícolas o hijos de ellos, con graves problemas laborales y de existencia, son impactados por la maquila. Son situaciones diversas, lo agrícola y lo fabril, pero a la vez iguales, porque son impactantes sobre los labradores de la zona del valle y de sus cercanías.

“En los años 1985 y 86 empezó la primera fase de construcción y montaje del proyecto que contó con financiamiento búlgaro e italiano. La maquinaria traída por los búlgaros, no era nueva, sino una que habían montado en Chile, y que sacaron después de la caída de Allende (1973). Con todo, la maquinaria era escogida y no todas se lograron poner en marcha, porque la más sofisticada --el vacío y el llenado-- fue aportada por los italianos. Otras más sencillas fueron aporte de los búlgaros, como las bandas; aunque había otras también tecnificadas.”³ Las colaboraciones búlgara e italiana se centraron en la capacitación técnica, en la asesoría durante el montaje, en la preparación de las actividades agrícolas y durante las pruebas de nuevos productos, dando seguimiento al proyecto en los primeros años. Y para poder mantener y ampliar el proyecto, durante los primeros meses “muchos de los ingenieros nicaragüenses que estaban trabajando allí fueron enviados a Bulgaria para que se capacitaran acerca de la parte industrial del proyecto.”⁴

Antes de iniciar la parte operativa, como contraparte nacional exigida por los donantes extranjeros, se presentó el proyecto al Banic⁵ para conseguir el aporte nacional. Dicho banco asignó un préstamo. La fase de operación y de pruebas del proyecto se llevaba a cabo de forma paralela.

“Mientras duró el proyecto por tres años --1988, 89 y 90-- se llevaron a cabo muchas pruebas y experimentos, y algunos de ellos fueron presentados en kioscos de venta

2 Información brindada por el Gerente Financiero del Proyecto Agroindustrial del Valle de Sébaco. Estuvo allí desde el año 1988 (etapa operativa) hasta 1990 (entrega de la empresa). Respetamos la identidad de esta persona. Las veces que aparezca en las notas será como: Sébaco 1988-1990.

3 Sébaco 1988-1990.

4 Sébaco 1988-1990.

5 Banco Nicaragüense de Industria y Comercio (BANIC).

en las ferias internacionales, en donde participábamos, buscando nuevos clientes (...) La empresa contaba con áreas propias --aproximadamente de 800 ó un mil manzanas de tierra-- en las cuales se desarrollaron muchas pruebas y, además, parte de la producción se cosechaba en esta área (...) Durante el primer año de funcionamiento del proyecto, se logró producir 700 toneladas de concentrado de tomate, y se exportó casi el 100% de la producción. En los dos años siguientes, el nivel de producción fue menor. Los principales clientes eran Canadá, Alemania Oriental y la fábrica ‘Sardimar’ de Costa Rica (...) La primera y mayor dificultad que se presentó, fue el empaque. El concentrado de tomate era envasado en una lata de cinco kilos, y había que pensar en sus grandes desechos. Además, dichas latas eran importadas y no se aceptaban las producidas por una fábrica cercana de Sébaco, que no formaba parte del proyecto. Siempre se logró vender; pero esa era una traba. A finales del 1989, estaba en estudio cambiar el empaque y se había pensado en un empaque a granel, una bolsa de plástico que produciría menos desechos, que fuera más manejable y que se abriese fácilmente.”⁶

Unos números: relación producción-volumen-latas.

La producción de concentrado de tomate durante el primer año fue de 700 toneladas, es decir 700,000 kilogramos ó 1.540,000 libras.

Si cada lata de tomate tenía un peso de 5 kilogramos u 11 libras, el número de latas exportadas ascendió a 140,000, unas 383 latas diarias.

(Datos de Sébaco 1988-1990).

Un problema mayor, fue el hecho de que las diez cooperativas agrícolas con las que la empresa había llegado a un acuerdo en los comienzos de la época del proyecto, no cumplieron con el rendimiento esperado y no hubo un abastecimiento suficiente para la elaboración del concentrado de tomate y de otros proyectos. Y, por otra parte, el problema de control de plagas, la utilización de insecticidas y sus residuos fueron detectados durante el proceso de industrialización del producto y en algunos casos no se cumplía con el nivel de control y calidad exigido en el extranjero.

En los primeros tiempos --“cuando todo era y funcionaba bonito”, comenta un antiguo trabajador-- y no sucedían esos problemas, una persona muy conocedora de las tierras indígenas de Sébaco, sobre la calidad del cultivo y el número de la mano de obra nos dará esta referencia: “La empresa trabajaba con un programa de riego tecnificado... y mantenía unos 700 trabajadores permanentes y un mil 500 a dos mil trabajadores temporales. Aparte de esto, estaban en pie las diez cooperativas de tomate, cada uno con sus respectivos socios. Era mucha gente trabajando, unos de seguido y otros de temporeros.”⁷

Encontramos otra alusión, más detallada y concreta, sobre la mano de obra. Son datos importantes para entender cómo, hace doce o catorce años, en la zona de Sébaco se

6 Sébaco 1988-1990.

7 Martín Flores, actual vice-presidente de la Comunidad Indígena de Sébaco. Febrero, 2003.

vivieron momentos de búsquedas y soluciones sobre nuevos empleos, significando el valor productivo y mano de obra existente por esas zonas norteñas. Hoy en día, la fábrica de maquila --montada en los espacios de la antigua agroindustria-- significa otra realidad positiva para las personas originarias de los departamentos más urgidos y necesitados de Estelí, Matagalpa, León, Jinotega y sus comunidades. “Esta Zona Franca –comentan trabajadores de la actual maquila-- la vemos como la primera ocasión a donde ir en busca de empleo, después de que en mucho tiempo casi no lo tuvimos.”⁸

“En aquel tiempo, los trabajadores permanentes eran más o menos unos 750, procedentes de los distintos municipios cercanos de Sébaco, San Isidro, Estelí, Matagalpa, Ciudad Darío y La Trinidad, aunque la mayoría era de comunidades pertenecientes al municipio de Sébaco. Este era el personal que realizaba las labores agrícolas y ocupaba cargos intermedios. Los directores y administradores éramos de Managua. La industria de la fábrica completaba de unas cien a ciento veinte personas. De las áreas de apoyo éramos otras cincuenta personas y el resto eran trabajadores del campo permanentes; existía otra gran cantidad de mano de obra temporal que la empresa contrataba para trabajos agrícolas específicos, como siembra, transplante y recolección. Además, estaban los trabajadores de las diez cooperativas agrícolas. Éstas producían únicamente para el proyecto. Para que consiguieran financiamiento, la empresa les daba el aval, les daba asistencia técnica, los servicios de maquinaria agrícola y supervisaba su producción, en el sentido de que fuera apta para la industrialización. También se daba seguimiento al manejo de rendimiento, porque se pretendía que la cantidad de la producción coincidiera con los compromisos adquiridos.”⁹ La administración del proyecto era llevada a cabo por el Estado Sandinista --economía centralizada-- incluida la comercialización de los productos, ya que la venta de los activos fue manejada por medio de la Cornap.¹⁰

Cuando el 25 de abril de 1990 asumió el gobierno de doña Violeta Barrios, viuda de Chamorro, el proyecto estaba en la etapa de iniciar la comercialización de nuevos productos: pepinillo, okra, cebolla deshidratada, ajo deshidratado y chilote. La maquinaria para este proceso de deshidratación era la más sofisticada. Fue la última que instalaron los búlgaros, no fue utilizada en su capacidad y sólo se pusieron a prueba. Fueron productos presentados en ferias internacionales, pero no se llegaron a comercializar. Lo mismo sucedió con la exportación de frijoles enlatados. Una vez se exportó concentrado de banano. La Bananera de Occidente abasteció el producto y en el proyecto se industrializó. Se llegó a pensar en aumentar la capacidad de producción, ya que el concentrado tuvo mucha aceptación en el mercado, pero esto no se llevó a cabo. Había capacidad, aceptación en el mercado, pero faltaban sus realizaciones. El nuevo gobierno no tenía interés de continuar manejando la empresa, aunque --según el Ministro de Economía y Desarrollo-- “la intención era que el proyecto continuara funcionando”, pero la realidad es que no fue así.

8 Comentario de dos trabajadoras y tres trabajadores esperaban la toma de los autobuses de la fábrica para ir hacia Matagalpa. Octubre 2002.

9 Sébaco 1988-1990.

10 Corporaciones Nacionales del Sector Público, antigua Corporación Nacional del Pueblo (CORNAP)

■ 3. La agroindustria se escamotea

Los primeros pasos que se dieron para hacer desaparecer el proyecto, fue el despido de los trabajadores temporales y después –a mediados de 1991– llegó el Ministro de Economía y Desarrollo, junto a los representantes de la Cornap y “como primer plan, decidieron vender la planta a un particular, un accionista chinandegano de Frugalasa que había entrado en contacto con la Agroindustria en el proyecto del banano, por 4,5 millones de dólares. Antes de ser vendida la planta, el gerente general duró por casi un año más después del cambio de gobierno y se empezaron a vender los inventarios de producción y de mantenimiento, los sistemas de riego y todo lo que había”¹¹ (...), “porque había maquinaria de sobra y variada.”¹²

Encontramos dos pareceres diversos sobre lo que sucedió acerca de las tierras una vez acabado el proyecto, pero la verdad es que fueron ocupadas y repartidas: “luego, las propiedades comenzaron a ser tomadas por grupos armados y ex trabajadores y al final, el proyecto y la fábrica quedaron sin tierras para la siembra. En esta etapa del comienzo de los años 90 comienzan los procesos de privatización”,¹³ (...) “y aparecieron un montón de dueños de las tierras de los indígenas y, además, fueron repartidas tierras a empleados de la agroindustria y con eso se les liquidó. El que quería que le pagaran con tierras, se la daban, porque la empresa no tenía dinero.”¹⁴

El vicepresidente de las Comunidades Indígenas, presenta un duro comentario: “El responsable de estas pérdidas fue el propio Ministro de Economía, porque él tenía una empresa de venta de servicios y lo que hacían con los tractores era deteriorarlos. Si las llantas se gastaban, tiraban el equipo, agarraban uno nuevo... y los otros los comenzaron a vender como chatarra. La maquinaria se acabó de esta manera, y luego comenzaron a sacar calderas, cuartos fríos, maquinarias especializadas, en fin, saquearlo todo. A aquel señor que se le había dado en arriendo, con opción a compra; el hombre, al final, ni pagó y lo último que hicieron los del Gobierno fue algo como regalárselo a los chinos; porque eso valía un platal y al final se lo dieron en cualquier cantidad.”¹⁵

Así fue como desapareció el elefante blanco agroindustrial de Sébaco.

■ 4. La Zona Franca de la maquila ¿otro elefante blanco?

En la actualidad, año 2003, los edificios y las mejoras son de los taiwaneses y las tierras en donde está ubicada la fábrica y residencias son de la comunidad indígena. Este consorcio de inversionistas, UNI-President Group, Taiwan, tiene que pagar un arriendo a la comunidad indígena por el uso del suelo; pero toda la infraestructura es

11 Sébaco 1988-1990

12 Martín Flores (2003).

13 Martín Flores (2003).

14 Sébaco 1988-1990.

15 Martín Flores (2003)

de la Zona Franca. Sin embargo, para el representante indígena “es un valor simbólico, guate mojado... No sé si a la fecha ya ha sido pagado.”¹⁶

El pago por arriendo que la zona franca desembolsa a la Comunidad Indígena es de seis mil dólares anuales por un espacio de 140 manzanas. “Es mucho dinero para nosotros, la Comunidad Indígena; pero en realidad no es nada. Actualmente, ellos en los pagos de los arrendatarios van al día.”¹⁷ Esos seis mil dólares, significan una renta de quinientos dólares mensuales, o es lo mismo decir que el arriendo mensual por cada manzana es tres dólares con cincuenta y siete centavos. Esto puede parecer un precio muy bajo; pero es algo ‘relativo’, porque, anualmente, el pago del uso de suelo que tiene establecido la Comunidad Indígena dentro de sus estatutos, es mucho menor, ya que el arriendo mensual de las arroceras está alrededor de cinco dólares por manzana; el de las tierras de las hortalizas tres dólares por manzana y un dólar por manzana de tierra de pastos para la ganadería. Estos son nuevos precios, después que asumió el puesto la actual Junta Directiva Indígena, porque el problema de las leyes en términos de arriendo databan desde 1914, con una única reforma que tenía más de ochenta años. En aquellos estatutos, los arriendos eran centavos por manzana. Estaba la ley sometida, desde el punto de vista económico, porque para poder establecer el cobro del canon, tenía que ser aprobado por el Ejecutivo o por la Municipalidad.

El acuerdo de arriendo de la Zona Franca fue con la Junta Directiva saliente, contrato que se produjo para finales de 1997 e inicios de 1998. Existen diferentes modalidades de contratos que otorgaba la comunidad. Si es un indígena o una persona no jurídica, los contratos de arriendo son por un periodo de diez años. Con la Zona Franca también existe un contrato de diez años, pero para la citada Junta parece que se extenderá mucho más, por las inversiones que los taiwaneses están haciendo en la fábrica; sin embargo, el contrato puede ser cancelado en caso de incumplimiento de pago. “Por las instalaciones --dice el informante-- quién sabe qué cosa pagaron; porque la fábrica donde está, era un proyecto millonario y cuando estaba, se decía que era un elefante blanco.”¹⁸

Con todo, uno de la alta dirección del proyecto agropecuario comenta al fin de sus recuerdos: “Yo no hablaría de fracaso del proyecto del Valle de Sébaco, aunque sí de inconvenientes técnicos e industriales en los rendimientos y en la asistencia técnica. Lo que más hizo falta, fue un mayor impulso a la comercialización de los productos, y el gobierno entrante no tuvo interés en que siguiera funcionando, porque era un proyecto del gobierno sandinista. Otro de los problemas fue que los cooperativistas no invertían el financiamiento en la producción y eso ya no estaba en manos de la empresa... y ella había sido intervenida por el Banco Nacional antes del cambio de gobierno; por eso, todo lo que se exportaba y se lograba vender pasaba al banco, todo se abonaba.”¹⁹

16 Martín Flores (2003).

17 Martín Flores (2003).

18 Martín Flores (2003).

19 Sébaco 1988-1990.

Los inversionistas taiwaneses han desempeñado un rol importantísimo en la política nicaragüense y en las arcas del Estado, “por las diversas regalías que éstos han hecho al Estado de Nicaragua. Dicen que financiaron parte de la compañía electoral, hicieron la cancillería y otros negocios por debajeras (...) Todo esto que ellos han dado, de una u otra manera, tenía su costo y debía ser pagado, ¿cómo?, con las diversas Zonas Francas existentes en el país. Por ejemplo, la de Sébaco. La instalación donde antes funcionaba la Agroindustria, prácticamente se la regalaron, porque fue en una nada que se la dieron. Tuve la posibilidad de tener las escrituras en mis manos, porque ellos –los de la Zona Franca-- nos pidieron que les autorizáramos inscribir las mejoras y fue cuando miré el precio, pero hoy no lo recuerdo. Pero eso sí, era una nada.”

“Otras de las regalías del Estado de Nicaragua, son los años de gracia en las exoneraciones de impuestos y la falta de respeto a las leyes laborales, ya que incumplen y violentan los derechos de los trabajadores. A los empleados los maltratan, les pagan mal o casi nada. Vienen a trabajar aquí, en donde la mano de obra es regalada por un período, y lo que nos dejan son problemas de enfermedades a los trabajadores. Digamos, con lo que pagan no nos dejan ni siquiera para comprar los medicamentos. Dejan más miseria y contaminación en el ambiente y nadie los detiene. Lo que estos inversionistas vienen a hacer es solventar un poco la situación, pero, realmente, no es la solución al problema. Es lo peor que nos puede suceder y, sin embargo, la balanza se inclina ahí, a hacer de Nicaragua una inmensa Zona Franca.”

“Con los tratados de libre comercio y la globalización, los productores y la empresa privada posiblemente no van a poder competir con nadie, porque, en primer lugar, Nicaragua es un país que no tiene políticas agrarias. No hay financiamiento para el agro. Es más fácil conseguir crédito para un carro que para sembrar una manzana de hortalizas. Así como estamos, lo que más se va a ir proliferando son las Zonas Francas, que son las salidas más rápidas que el Estado de Nicaragua da a la problemática de la pobreza y realmente eso no la resuelve. Es un paliativo momentáneo; pero después se va a convertir en un problema.”²⁰

Estas son opiniones, no personales, sino grupales, expuestas por parte de la dirección de la Comunidad Indígena del Valle de Sébaco, al comprobar por tres años en el nuevo camino de la maquila, como diciendo: “aquel proyecto, la Agroindustria, fue un experimento con su fracaso y éste, Presitex, es otro... ¿qué será y qué nos dejará?”. Actualmente, Presitex Corp. S.A-Umsébaco S.A, mejor conocida como la Zona Franca de Sébaco, es una sociedad anónima propiedad del consorcio Uni-President Group, Taiwan. “Este consorcio lo forman unas veintidós empresas dispersas por el mundo a base de maquila en tela y otros rubros... y el número actual de trabajadores de esta fábrica de Sébaco, en marzo de 2003, era de dos mil 40 trabajadores, no los prometidos como cuando se inauguró esta fábrica, hace tres años.”²¹

El fondo económico de este consorcio es un capital mixto muy especial, según comentario de la dirección: “Es un capital privado y estatal del Gobierno de Taiwán”;

20 Martín Flores, (2003).

21 Freddy Rojas, (2003).



pero conforme a los datos que manejan los sindicalistas de la fábrica a raíz de los últimos conflictos en enero 2003, “el presidente de Presitex –mister Sam Ho--, ante el Ministro y Vice-ministro del Trabajo, el Inspector General y la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de los Derechos Humanos, reveló que dentro del nuevo grupo de accionistas de Presitex se encuentra capital privado y estatal de Nicaragua.”²² Tal declaración --generalmente muy reservada-- la hizo mister Sam Ho para presionar al Gobierno nicaragüense ante el conflicto existente entre la dirección y el sindicato. Ese capital mixto es, por una parte taiwanés y por otra, de funcionarios del actual gobierno nicaragüense y accionistas particulares.

■ 5. La realidad actual de Sébaco y la maquila.

Para las personas originarias de los departamentos más urgidos y necesitados de Estelí, Matagalpa, León, Jinotega y sus comunidades, la Zona Franca de Sébaco es y ha sido vista, actualmente, como primera opción, en donde hay que ir en búsqueda de empleo y después encontrar la posibilidad de migrar hacia otras ciudades o hacia la capital y por ultimo, hacia otro país. La Zona Franca es la primera opción, no porque reciban salario digno o buen trato; sino porque les permite estar cerca de su familia, de su gente y de su comunidad.

La Presitex busca, encuentra y escoge a los trabajadores conforme un plan de trabajo, y propagando entre los habitantes de la zona en donde se ubica, la consigna: “**iCampo no, industria sí!**”, creando con ello una confusión entre los campesinos. Este grito no compagina con el discurso de inauguración de esta Zona Franca, en febrero 2000, cuando se prometieron tres etapas o planes futuros de tecnificación y ampliación del número de trabajadores y de la producción. A su vez, anunciaron la creación de dos fábricas, una en Estelí y otra en Matagalpa, con un número de trabajadores para cada una de esas ciudades y sus cercanías. A los dos años, la propaganda del nuevo gobierno habló de la creación de otras fábricas de maquila para paliar el desempleo en muchas zonas del norte: una nueva de cuero y zapato en Jinotega, y las ampliaciones y multiplicaciones de las de tabaco en Estelí.

22 Freddy Rojas, (2003).

Sigamos gritando: ¡Campo no, industria, sí!

Sub-etapa de Estelí

En un diario de Managua, encontramos esta referencia: “El director general de Presitex, Krish Moodley, anunció la construcción en Estela, para el año 2001, una fábrica de mil trabajadores por el problema existente de transporte hacia la fábrica de Sébaco. Dice que de los dos mil trabajadores actuales, 150 son de Estelí; es decir, dependen del transporte de dos buses. El plan de los mil trabajadores paliaría el desempleo en Estelí”.

La Prensa, Managua, 13-X-2000.

(Nota: Nada se ha llevado a cabo. Se consultó en esta ciudad y nada se ha llevado a cabo ni en el año 2002, ni en el 2003, ni...)

Expectativa por Zona Franca en Jinotega

“Jinotega cuenta con una población de más de 85 mil habitantes, de los cuales el 60% está en el desempleo y subempleo, por la crisis fundamental de la producción cafetalera...”

“Una oportunidad de empleo se estudia para Jinotega. Se trata de la instalación de una Zona Franca de calzado, la cual podría ofrecer unos dos mil empleos, en beneficio principalmente de las mujeres norteañas.... entre las edades de los 18 y 25 años”.

“... la empresaria Teresa Altamirano, ofreció una superficie de veinte manzanas de terreno, que está ubicado en el Llano de la Tejera, a unos cuatro kilómetros al suroeste de la ciudad...”

“El señor Alberto Wang, subdirector del Consorcio Payless Shoes... llegó a Jinotega en calidad de emisario para indagarse sobre las condiciones que presta el lugar para realizar la cuantiosa inversión de veinte millones de dólares... Agregó que la intención es instalar no una sola fábrica, sino que tres en diferentes puntos del país, dependiendo de las ventas que obtengan de la primera fábrica.”

La Prensa, Managua, 1-II-2002.

Malos caminos impiden progreso

“En Jinotega no se creará Zona Franca para generar empleos porque no hay buenas carreteras”.

“El vicepresidente de la República... reveló que los inversionistas taiwaneses decidieron no invertir en una Zona Franca en Jinotega, por la distancia entre esta ciudad y los puertos, y por el mal estado de la carretera”.

La Prensa, Managua, 4-III-2002.

Muchas veces fueron vanas promesas y fábricas de rumores que crearon situaciones de inquietud, de falsas soluciones para mucha gente que iba saliendo o saldría de sus comunidades hacia otras zonas cercanas o fuera de Nicaragua, buscando un arreglo para su vida.

La propaganda política estatal, queriendo tapar goteras de un techado nacional agrietado en esa zona central de Nicaragua, apareció en un diario con esta nota: “El día 21 de junio del 2001 el Gobierno de la República declaró oficialmente a Sébaco, en el Departamento de Matagalpa, como el primer municipio libre de desempleo en Nicaragua... Un acto oficial en el que estuvo presente el embajador de Taiwán, puesto que son taiwaneses los inversionistas que han instalado en Sébaco...”²³ Por el mismo tiempo encontramos este otro comentario: “El valle de Sébaco es una extensa zona de ricas y fértiles tierras que ha sufrido una transformación radical. Sin que muchos los advirtieran, la principal actividad del pueblo salió del campo, abandonó las hortalizas y el arroz, y se trasladó a las maquilas. Ahora, de Sébaco, salen diariamente más piezas de ropa que hortalizas.”²⁴

Divulgaciones un tanto confusas, muestran a la maquila como una fábrica perfecta, pero nos encontramos en la realidad ante una fábrica que no ha cumplido con sus planes y promesas, y que debe buscar mano de obra en comunidades a cuarenta y setenta kilómetros de distancia, y en donde no trabajan más de 500 trabajadores del propio Sébaco. Una fábrica que tuvo una suma total de dos mil 45 (marzo 2003), nos hace cuestionar hasta dónde es real la continuidad de esa empresa, y cómo debe entenderse la historia que están viviendo las personas de esta zona: que el actual gran elefante blanco, no siga el mismo camino que el anterior, y no se puede acabar tan fácilmente con una tradición o un sistema de vida.

Ante la historia actual de esta empresa, tenemos muchas preguntas que hacernos; pero, por ahora, quisiéramos más seriedad y veracidad en la propaganda estatal y más respeto en la relación o dependencia entre el Estado, los inversionistas y la maquila.

23 La Prensa, Managua, 26-VI-2001

24 La Prensa, Managua, 26-VI-2001

Trabajo en la maquila: creando y rompiendo ilusiones

■ 1. Maquileras y maquileros en Sébaco

La situación económica en que se encuentra el país, es producto de más de diez años de la aplicación de programas de ajuste estructural, dictados e impuestos por los organismos internacionales e implementados por los últimos gobiernos, la incapacidad de la empresa privada nacional para crear fuentes de empleos, los desastres naturales y la corrupción galopante... factores que han incidido en nuestra realidad, traducéndose en un alto índice de pobreza y desempleo.

Nicaragua se ubica como el país con más alto índice de desempleo de toda Centroamérica, con un 12 por ciento de paro, según datos oficiales que manejan los institutos de estadísticas de los países de la región.

El Director General del INEC, explicó que las cifras obtenidas el año pasado incluyen datos de empleo informal “donde la gente tiene algunas iniciativas. Estamos hablando de un 12 % de gente que no tiene ninguna forma de percibir recursos”. Esto significa un universo de 180,000 personas.

La Prensa, 10-I-03.

Esta coyuntura económica justifica, en parte, el hecho de que en los últimos años ha proliferado la instalación y apertura de empresas bajo el régimen de Zonas Francas, y eso vuelve aún más atractivo al país para estos inversionistas, que lo único que buscan es maximizar sus ganancias y reducir sus costos de producción. En otras palabras, el alto índice de desempleo y, por ende, de pobreza y extrema pobreza que se observan en el país, son condiciones que propician la explotación de la fuerza de trabajo abundante, práctica que han venido instalando e institucionalizando estos empresarios, y lo han hecho a vista y paciencia de moros y cristianos. Haciendo una reflexión sobre esto, uno de los entrevistados nos decía: “Así como estamos, lo que más se va a crecer son las Zonas Francas, que son las salidas más rápidas que

el Estado de Nicaragua ofrece a la problemática de la pobreza, y realmente eso no resuelve el problema, sino que es un paliativo momentáneo, y todo esto a los pocos años se va a convertir en un problema.”¹

Ante esta crisis, el gobierno hace aparecer que el fomento a la inversión en empresas de régimen de Zonas Francas es o será la solución, casi de forma mágica, o el modelo motor a seguir que resolverá no sólo la situación del desempleo, sino que permitirá alcanzar el tan ansiado desarrollo económico. Las facilidades que ha ofrecido el Estado nicaragüense para instalar este tipo de empresa ha sido tal, que “la maquila representa ya más de una cuarta parte de toda la oferta laboral de Nicaragua y su expansión sería determinante para resolver, al menos en parte, el grave problema del desempleo, y para impulsar el crecimiento y desarrollo integral de la economía nacional.”² Pero la realidad es otra.

A decir verdad, las empresas de Zonas Francas han venido a crear miles de empleos directos e indirectos, beneficiando de esta manera a miles de personas y a sus familias. De no existir esta fuente de empleo, probablemente ya se habría presentado un estallido social; pero también se debe reconocer que la mayor parte del empleo generado de la maquila es mal remunerado y, por ello, en parte, no requiere mano de obra calificada.³ Además, no se debe olvidar la situación de explotación y maltrato a las que son expuestas miles de personas, hoy obreros maquileros o ex maquileros.

Empleos generados (directos e indirectos)
y población beneficiada por la maquila (1992-2002)

Año	PEA	Empleos directos ZF	Empleos indirectos	Total empleos	Población beneficiada
1992	1,313,000	1,313	3,939	5,252	26,260
1993	1,365,000	1,956	5,868	7,824	39,120
1994	1,419,300	5,341	16,023	21,364	106,820
1995	1,478,100	7,093	21,279	28,372	141,860
1996	1,537,000	10,455	31,365	41,820	208,920
1997	1,598,000	12,878	38,634	51,512	257,560
1998	1,661,300	17,621	52,863	70,484	352,420
1999	1,729,900	21,471	64,413	85,884	429,420
2000	1,815,300	36,779	110,337	147,116	735,580
2001	1,900,400	37,049	111,147	148,196	740,980
2002	1,935,170	45,771	137,313	183,084	915,420

Fuente: C.N.Z.F. Septiembre 2002. Managua.

1 L. Ruel, Economista Proyecto Agroindustrial Sébaco. 2003
2 La Prensa, Managua, 26-VI-2001.
3 En los discursos políticos acostumbrados en cada inauguración de empresas de Zona Franca, se habla de transferencia y tecnología, cuando en realidad lo único que se hace es ensamblar piezas y no se avizora hasta el momento ningún interés o voluntad de brindar capacitación técnica a los miles de obreros que allí laboran, lo cual se evidencia al momento de contratación del personal. La preocupación mayor es captar mano de obra necesitada y dispuesta a trabajar bajo el sistema represivo y explotador que ofrecen estos inversionistas. (Experiencia del autor, obtenida por medio de otros trabajos llevados a cabo en Honduras y Nicaragua).

En datos oficiales del 2003, en Nicaragua, más de 47 mil personas se encuentran laborando en empresas de Zonas Francas, con lo que miles de familias tienen un ingreso fijo, ya sea semanal, quincenal o catorcenal, lo que les permite alcanzar la subsistencia. Para el gobierno, el establecimiento y apertura de este tipo de empresas, ha tenido y tiene un impacto positivo en el descenso del índice de desempleo, y además le posibilita ir avanzando en el cumplimiento de una de las tantas promesas que realizó en la pasada campaña electoral. Sin embargo, el discurso y las cifras esconden una cruda y dolorosa realidad que a diario muchos de estas personas deben de soportar.

Nicas, los peor pagados de Centroamérica

“El dirigente sindical Heberto Ruiz Morales, nos hizo llegar el listado de los salarios que las maquilas pagan en todos los países centroamericanos a los operarios de las máquinas para armar piezas de ropa y calzado, indicando que es Nicaragua el peor pagado en la región. La lista para toda Centroamérica indica que las maquilas pagan en México un dólar con 51 centavos la hora, en El Salvador 1,30, en Costa Rica 1,30, en Guatemala 0,80 de dólar la hora y en Nicaragua 0,32 centavos la hora, una verdadera miseria. Esto ha movido a las centrales sindicales a levantar la bandera del aumento salarial en el marco de la celebración del primero de mayo...”

(Augusto Cermeño, Granada. Nicaragua. El Nuevo Diario, 1 de mayo 2003).

En el caso de Sébaco, la Zona Franca es vista como la mayor fuente generadora de empleo por aquel lugar y sus alrededores, porque, entre otras razones, a estas realidades:

- La crisis provocada por la baja del precio del café en el mercado internacional, que a nivel nacional significó el cierre de miles de empleos temporales, y de los pocos empleos permanentes en esta actividad; por lo que miles de trabajadores agrícolas quedaron sin la única forma de trabajo por ellos conocida.⁴ Lo anterior, se tradujo en una mengua de la producción para el autoconsumo. Muchos de estos obreros agrícolas, gracias a su trabajo temporal podían autofinanciar prontamente y obtener su producción y garantizar como bien dicen ellos “el grano para mi familia.” Lo anterior se evidencia en la mayor escasez de alimento y, por ende, en mayor desnutrición y pobreza. Esta situación, obligó a que muchos trabajadores agrícolas de las zonas afectadas, junto a sus familias, se tomaran las vías de comunicación terrestre para hacer presión ante el gobierno y ante la comunidad internacional y, asimismo, buscaban el apoyo y la solidaridad de la sociedad. Según cifras recopiladas en el mes de septiembre 2002, durante esta crisis: “Once niños, entre uno a cinco años, así como siete

4 Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID): “Durante las últimas dos cosechas, el empleo temporal ha disminuido en más del 20%, mientras que el empleo permanente ha disminuido más del 50%... más de la mitad de la fuerza laboral permanente está trabajando a menos de la mitad de su capacidad. Los sueldos también han bajado a medida que las fincas obtienen menores ingresos y la oferta laboral aumenta.” (Documento de Discusión: Transición competitiva del sector cafetalero en Centroamérica. Antigua Guatemala. 3 y 5 abril 2002).

adultos murieron... según los diagnósticos médicos, a causa de la desnutrición crónica y la falta de alimentación, es decir, hambre.”⁵

- A esto, se suma la problemática agrícola que desde hace algunos años se viene observando en el país, debido principalmente a la falta de financiamiento y apoyo hacia los sectores productivos y también a los bajos rendimientos de las tierras ocasionados por la erosión de los suelos; producto de la insuficiente aplicación o prácticas de técnicas de conservación y manejo de los suelos; a los fenómenos naturales y la explotación excesiva de los mismos. Esta situación, ha disminuido la búsqueda de mano de obra, de recursos para producir y los ya bajos salarios agrícolas, lo cual mantiene a muchas familias en tal dificultad económica, que llega al punto en que, en ocasiones, no tienen con qué alimentarse.

Por ello, la existencia de esta primera empresa de prendas de vestidos dentro de una Zona Franca localizada en Sébaco, ha generado un sinnúmero de expectativas e ilusiones en muchos pobladores de algunos municipios de los departamentos de León, Matagalpa, Estelí y Jinotega.⁶ En las actuales condiciones de desempleo y pobreza en que se encuentran, esta fábrica industrial se presenta como la primera y más atractiva opción de empleo, porque es toda una posibilidad real el poder emplearse.

■ 2. Una gran ilusión: el trabajo de la maquila

Cuando en febrero del año 2000 se comienza la remodelación e instalación de la Zona Franca Presitex en Sébaco, en las comunidades y las comarcas cercanas y lejanas, se corrió el rumor sobre las bondades que iban a obtener los antiguos trabajadores agrícolas al llegar a la fábrica. Y con ello, nacieron muchas ilusiones y sueños. Uno de los primeros rumores que circuló, fue el buen salario que obtendrían por su labor en la fábrica. Según una ex maquilera: “Para reforzar esta idea, los de la empresa -cuando inauguraron la fábrica- se encargaron de regar la bola de que pagarían un buen salario por trabajar con ellos... esa fue la primera mentira que nos dijeron!”⁷

Muchos creyeron, que con un empleo y con un buen ingreso en la maquila, lograrían un cambio significativo en su deteriorada economía y en sus condiciones de vida, y ante todo, fijo y quincenal; en comparación con el que había estado ganado como obrero agrícola en el caso de los hombres, o como empleada doméstica en el caso de las mujeres, o ante el desempleo general en que se encontraba mucha gente. La mayoría iba al trabajo con la ilusión de que sus nuevos patrones les pagarían mejor y, gracias a ello, o con ello, podrían concretar planes familiares o personales, como

5 ATC. (Asociación de Trabajadores del Campo) “El Machete”, edición n° 173, septiembre-octubre 2002. Managua, Nicaragua.

6 Según el Mapa de Pobreza Municipal, basado en el nivel de gastos familiares, los municipios de Terrabona, El Tuma y La Dalia, se encuentran clasificados como pobreza extrema. Los municipios de Matagalpa, Estelí, Jinotega y Santa Rosa del Peñón, se encuentran dentro de la clasificación de pobreza alta. Y Sébaco, con pobreza media o menor. INEC. Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida 2001 (EMNV).

7 Sheila Aragón (28). Ex Seguridad Interna de Presitex. 2000 a 2002. Sébaco.

lo son: mejorar o construir su casa; ayudar a cultivar las pocas tierras que posee o alquila la familia, o continuar sus estudios... es decir, todo lo que está en dependencia de las responsabilidades y sueños que cada uno tiene.

Al poco tiempo de las experiencias laborales en la fábrica, muchos de los obreros maquileros notaron que con el salario que ganaban, era poco lo que lograban modificar en sus realidades. Sin embargo, para ellos mantenerse como obreros de la fábrica, era la forma más segura de garantizar un ingreso cada quince días, por pequeño que fuese, para alcanzar la subsistencia de sus familias, comparado con la situación del empleo temporal cada día más escaso o de la abundancia de desempleo que se encontraba por la zona. “Es cierto que los salarios son para medio comer, porque cuando llega el día de pago, yo agarro todo el dinero que me pagan para llevarlo a la venta. Porque esos 300 córdobas a la quincena casi no son nada; pero también si no los tuviera, no sé qué haría”,⁸ dice una madre joven con dos hijos. En este caso, no hay apoyo del ex marido, y para mantener las diez personas familiares de la casa, aparecen como entradas de subsistencia los frijoles y el maíz que cultiva el padrastro, unos cerdos y unas gallinas que cuida la madre para la venta de nacatamales y de carne en tiempos especiales del año; y a la hora de la verdad, la joven madre maquilera es la única que aporta dinero quincenalmente para toda la familia durante el año.

Estas personas, cuando compararon lo que soñaban con la realidad, se dieron cuenta de la inmensa diferencia; pero a pesar de ello, deciden quedarse en el duro y esforzado trabajo de la maquila con todas sus circunstancias llenas de sacrificios. “Hasta febrero del 2003 se reportaba que en la empresa de Zona Franca Presitex, se encontraban laborando alrededor de un mil 970 personas. De éstas, el 90% eran mujeres (un mil 773), el 60% personas procedentes del área rural⁹ (un mil 182), el 45% madres solteras y el 66% jóvenes,¹⁰ (un mil 300).”¹¹ Estos datos, nos dan una idea de las características de la población que está siendo afectada por la existencia de la Zona Franca de Sébaco.

■ 3. Las situaciones personales determinan las ilusiones que se crean

Según las necesidades y responsabilidades que tengan las personas, coinciden en sus ilusiones y motivaciones, para buscar y sostener un empleo en la maquila. Tomando en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los informantes, podemos juntarlos en dos grandes grupos: a) los que tienen o asumen responsabilidades familiares, y b) los que no la tienen, en su mayoría solteros. Entre los que tienen responsabilidades familiares, encontramos a las madres solteras y separadas, quienes se ven obligadas a buscar una fuente de ingresos que les permita mantener a sus hijos.

8 Virginia Blandón Sosa (24). Actual trabajadora. Terrabona. 2002.

9 788 trabajadores urbanos son el 40% de maquiladores de Presitex. Se consideran zonas urbanas aquellos territorios que cuentan con una estructura básica mínima que facilite el acceso y la comunicación y presencia de las instituciones gubernamentales. Se exige diez mil o más habitantes por ciudad. Se cumplen tales condiciones en esta zona, pero con todo llega a la fábrica mayor número de trabajadores.

10 “Joven” es toda persona comprendida entre las edades de 18ª a 30ª. INEC. 2000.

11 La Prensa, Managua, 1 febrero 2003.

Dentro de este grupo, también encontramos a las mujeres acompañadas o casadas y algunos varones jefes de familia, que van a la fábrica preguntando por un empleo para que su ingreso sirva de complemento a la economía familiar. En algunos casos, el motivo fue buscar un mayor ingreso en comparación con el que devengaba en su anterior trabajo, o en otros, la única alternativa que tenía de emplearse. En este grupo fue donde se expresaron las personas con el deseo de estar cerca de su familia.

■ 3.1. La situación de las mujeres con responsabilidad familiar

Antes de presentar cada una de las situaciones por las que pasaron estas mujeres tras un empleo en la maquila, nos parece importante resaltar que las mujeres, principalmente las madres, independientes de su condición conyugal o familiar, expresaron que el principal motivo que las impulsó a ir a la fábrica, fue el hecho de:

- ese empleo les ofrecía una ventaja comparada con otro trabajo --por ejemplo los menesteres de doméstica--, el hecho de estar en la cercanía de sus comunidades de origen, lo que les permitía retornar a diario a su hogar,
- no emigrar de forma temporal o permanente hacia otras ciudades nicaragüenses y
- no alejarse de los suyos por quince días, por un mes o más tiempo, para poder contar con un empleo y por ende con un ingreso quincenal.

■ **3.1.1. Madres solteras:** Como dijimos, para febrero del 2003 se hablaba de que el 45 % de las mujeres que se encontraban trabajando en Presitex, eran madres solteras¹² y habían optado por ir a la fábrica en busca de un empleo y hacer lo posible por garantizar su puesto de trabajo por varios motivos; principalmente, la urgencia de garantizar la alimentación, la cercanía y el cuidado de sus hijos.

Antes de ir a la fábrica, muchas de estas mujeres se encontraban en el desempleo o nunca habían tenido un oficio remunerado, y, al separarse de su compañero de vida y no contar con su apoyo económico para cubrir los gastos de manutención de los hijos, no les quedaba otra alternativa que depender totalmente de la ayuda y del apoyo económico y moral que le brindaban sus familiares más cercanos, ya sean padres o hermanos. Hoy en día, para muchas de estas mujeres, la nueva situación laboral que ha aparecido en la Zona Franca de Sébaco, para algunas ha significado cierta solución e independencia económica y personal. Ahora pueden disponer de un dinero que les permita asumir sus gastos y el de sus hijos y, en muchos casos, el de sus padres y hacer planes futuros o cercanos. Para conocer un poco la realidad de estas madres, veamos un caso, en donde el salario de la maquila ayudó a una joven madre soltera, a independizarse de la casa materna.

Tiene dos hijos, uno de ocho años y una de dos años, viviendo con su mamá, el compañero de ésta, su hermana menor y una sobrina. Desde que entró a trabajar en la Zona Franca se convirtió en la persona encargada de llevar el dinero a la casa. Por su labor, como operaria, a la quincena devengaba un salario de 450 córdobas y

12 ATC, marzo 2003, Sébaco y La Prensa 1 febrero 2003.

con ello cubría la compra de los tiquetes para abordar el bus de la fábrica, la compra al crédito de provisión para la familia y algunos artículos de necesidad como ropa, zapatos y cosméticos. Ella nos cuenta:¹³ “Antes de trabajar en la Zona Franca, había trabajado de doméstica en Managua. Mi mama siempre me ha cuidado a los niños y me ha ayudado cuando no he tenido trabajo; pero ahora que tengo trabajo, mantengo a mis hijos y estoy construyendo mi ranchito... sí, estoy haciendo mi casa, porque tengo muchos problemas en la casa de mi mama. Ella está molesta, porque me voy. Yo pienso ayudarla, pero necesito vivir aparte. Es celosa conmigo y no quiere que esté con nadie --refiriéndose a un pretendiente--, pero yo quiero hacer mi vida y también quiero ir comprando mis cosas.” Cuando se terminaba la investigación de este estudio, la joven, junto a sus hijos, se había trasladado a su nueva casa, construida de adobe y zinc, y como había anotado, continuaba ayudando económicamente a su mamá.

Otras madres solteras, trabajaban como empleadas domésticas en ciudades como Managua, Matagalpa, Granada y León. Esto las obligaba a alejarse por un tiempo de sus hogares, dejando a sus hijos al cuidado de algún familiar. Como habíamos mencionado, la idea de la cercanía de Presitex con sus comunidades, la facilidad del transporte del autobús con la propia fábrica y la garantía de la vuelta diaria a sus hogares, les pareció a todas las personas algo muy atractivo y, por ello, optaron por aventurarse y buscar el nuevo puesto de trabajo en la maquila de Sébaco.

El significado del concepto de hogar o de la casa en nuestra sociedad, el valor profundo de la unidad familiar y la convivencia que implícitamente ofrece el empleo en la maquila, es algo muy válido, ya que la familia --aunque no lo sea en todos los casos-- es el principal punto de apoyo para la mujer en el momento de enfrentar cualquier situación personal adversa, como la separación o el abandono por parte de su compañero. Y en la familia, además de contar con un techo en donde dormir, se encuentra el apoyo moral y económico para criar y educar a los hijos, y hacer frente a las dificultades.

Comentaba una joven madre:¹⁴ “Aunque estuviera todo el día trabajando en la fábrica, a diario vendría a mi casa y no me voy a separar por días de mis hijas...” y decía esto, porque anteriormente trabajaba como empleada doméstica en Managua y aclaraba su mamá: “El trabajo la obligaba a dejar a su hija pequeña en la casa y, en ocasiones, no la veía hasta durante un mes y cada vez que ella venía de visita y se tenía que ir, para ella era difícil, porque su hija quedaba llorando. Además, en ese tiempo ella estaba embarazada, me decía que no quería estar lejos de nosotros.” Y por eso, la madre optó por anotar a su hija en una lista¹⁵ que dos jóvenes de la comunidad andaban levantando.

13 Yadira Morales A, (26). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

14 Virginia Blandón Sosa (24). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

15 El levantamiento de listado de personas en las comunidades buscando obreros para la maquila fue y es un mecanismo usado por la gerencia de la fábrica para promocionar y reclutar mano de obra desocupada. “Los chinos y sus gentes han visitado todas las comunidades, buscando personas para su fábrica.” No les duele el (hecho) que se busque a diez o veinte personas y se escoja únicamente a tres o cinco, y a los días se eche al resto por falta de habilidad. No existen sentimientos. Lo que importa es quedarse con lo que es positivo para la producción. A su vez, estas selecciones sirven para evaluar los costos-beneficios de disponer una unidad de transporte, un bus, hacia determinado destino. (Nota del escritor)

■ 3.1.2. Una madre separada con hijos

Este caso es el de una madre separada¹⁶ con cuatro hijos, que vive a unos 65 kilómetros de la fábrica. Su salario de 680 córdobas quincenales, incluidos las extras, representa en la actualidad la principal entrada económica de su extensa familia integrada por trece personas. Para cubrir los gastos de la casa, hay otra entrada de 200 córdobas quincenales, que aporta su hermana, quien trabaja como empleada doméstica fuera de la comunidad y deja a sus dos hijos pequeños en la casa. Una tercera entrada, es la del padre que colabora con su trabajo temporal en el campo, sin poder precisar la cantidad, ni las veces.

Esta obrera, se casó a la edad de 18 años y durante los casi quince años que mantuvo su relación matrimonial, procreó cuatro hijos y debido a la infidelidad de su esposo decidió abandonarlo, por lo que su status, desde hace dos años y medio, es de madre separada, asumiendo toda la responsabilidad de la crianza y manutención de sus hijos, trabajó casi dos años de servicio doméstico en Managua. En varias ocasiones, su esposo le ha pedido que regrese con él y que todo sea como antes; pero la condición exigida por ella para volver a vivir juntos es que debe abandonar a su actual pareja, lo que parece que al marido no le es fácil cumplir, porque él nunca toma la determinación de hacerlo y todo queda en promesas. A esto, se suma un nuevo elemento, “porque decidí aceptar a Cristo como mi Salvador, me he conformado con mi situación actual y lo único que pido a Dios es salud para mi familia y fuerzas para trabajar y tener con qué darles de comer.”

Debido a la difícil situación económica en que se encontraba su familia y no contar con la ayuda del padre de sus hijos, habló con su familia sobre la posibilidad de regresar nuevamente a Managua a buscar trabajo como doméstica; pero sus hijos mayores —entonces de diez y catorce años— no estuvieron de acuerdo con esta idea, porque no querían que se “fuera largo de ellos” y además, sus padres le replicaron que su hija menor, estaba muy pequeña y que aun le daba el pecho y que no quería agarrar la pacha, lo que seguramente le debilitaría su salud. Por todo esto, hace dos años decidió buscar un puesto de trabajo en la Zona Franca de Sébaco; logró su objetivo, y ahora forma parte del grupo de obreros de esta empresa.

A su manera de ver las cosas, el salario que percibe desde hace casi dos años en la Zona Franca, no ha significado un cambio muy positivo para mejorar su economía y ni le ha permitido la convivencia familiar, ya que para poder devengar un salario de 680 córdobas quincenales, tiene que quedarse casi siempre toda la semana en Sébaco en casa de una amiga para poder realizar horas extras. A pesar de ello, ha decidido continuar y hacer lo posible por mantener su empleo, porque no tiene otra opción de empleo ni cerca ni lejos de su casa. Su empleo como maquilera es lo más seguro que tiene para contar con un ingreso para su familia, a pesar de la incertidumbre laboral que en la misma persiste.

En este caso, como en muchos otros, la necesidad económica obliga a las obreras a acomodarse con un salario de miseria recibido en la maquila, que no compensa la

16 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

intensidad del trabajo exigido y obliga a volver a la ruptura diaria de la convivencia familiar. La realidad de conseguir unos córdobas a través de las horas extras, ha acabado con las ilusiones de ver todos los días a sus hijos y debe de adaptarse a una breve convivencia de un día y medio por semana.

■ 3.1.3. Mujeres acompañadas o casadas

En los casos de las mujeres que tienen sus compañeros o esposos, buscan el empleo en la Zona Franca obligadas por la situación de desempleo en que han quedado los hombres, debido al cierre de los beneficios de café, el de las fincas cafetaleras, la pérdida de otro tipo de empleo, o porque también ellas mismas han quedado en el desempleo y salen de sus casas con la ilusión de que su sueldo sirva de ayuda al salario de sus compañeros. La problemática de estas mujeres frente a la maquila, adquiere otros matices debido a su condición de esposas, madres y obreras. La necesidad económica ha creado una nueva realidad laboral. Hoy, en estas zonas del estudio, las mujeres están en mayor proporción en la fábrica y los hombres más en las casas, desempleados,¹⁷ lo que ha impactado en algunas familias de gran manera.

■ 3.1.3.1. Conflicto entre el trabajo en la maquila y la relación de pareja

En algunos casos, producto de la cultura machista que prevalece en la sociedad nicaragüense, la cual se hace más evidente en la zona rural, la posibilidad encontrada por la mujer para dar respuesta a la problemática económica que enfrenta su familia, no siempre es bien vista por algunos hombres. Por lo general, en el área rural las mujeres se dedican al cuidado de los hijos, a apoyar en las labores agrícolas en los tiempos picos, a atender a sus maridos y a cumplir con sus deberes de esposas, es decir, la mujer siempre al alcance y bajo el dominio del marido y la familia; pero al asumir este nuevo rol como obrera fabril, tienen un nuevo patrón, el empresario, al que deben obedecer por muchas horas y días y el que lo era anteriormente, su esposo, no es más que un breve amo. Además, el hecho mismo de que sea la mujer la principal proveedora del sustento familiar, choca intensamente con muchos hombres, porque hay quienes piensan que son ellos los que deben ser los principales y hasta casi los únicos proveedores de su familia. Pensamos que esta situación también está relacionada con el nivel de capacitación alcanzado por estas personas.

Una ex maquilera,¹⁸ esposa y madre de cuatro niños, que vive en condiciones de extrema pobreza, decidió ir en busca de un empleo en la Zona Franca, debido a que en esa época su esposo se encontraba prácticamente desempleado y solamente conseguía trabajo por días y en ocasiones pasaba durante una quincena sin conseguir nada. Esta situación dificultaba su existencia y la de su familia: “Me acuerdo que a veces

17 El 19 de febrero 2003, La Prensa de Managua presenta el número de 1,970 trabajadores en Presitex, de quienes el 90% (1,773) son mujeres y el 10% (197) son hombres. Casi dos meses después, según referencias de la dirección y el abogado del sindicato de la fábrica, el número de trabajadores es de 2,045 trabajadores y más o menos con las mismas proporciones de mujeres y de hombres.

18 Isolda Martínez (23), Ex trabajadora de la maquila. Pueblos Indígenas. 2002.

no teníamos comida que dar a los chavalos. No me va a creer, pero ni para comprarles un caramelo teníamos.” Ella logró ser contratada en los primeros meses del año 2000, y durante nueve meses pasó a ser el único sustento seguro para su familia; pero, a su vez, durante ese mismo tiempo tuvo muchos problemas con su esposo. El motivo de las discusiones y del descontento de su compañero era el supuesto abandono de parte de ella de sus obligaciones como madre. Dichas discusiones fueron casi normales en la vida de la pareja y se agudizaban cuando alguno de sus hijos enfermaba, ya que su esposo le achacaba que por su ausencia los niños enfermaban y ni siquiera se quedaba a cuidarlos, porque si lo hacía en la fábrica le descontaban el día, los bonos e incentivos. Esto colocó en una disyuntiva a dicha mujer, ya que por un lado tenía que soportar los reclamos constantes de parte de su esposo y por otra, si faltaba a su trabajo, la hacían firmar un llamado de atención y recibía las sanciones salariales. Esto último le causaba mucha preocupación, porque no tendría con qué abonar las deudas en la venta y no le darían nuevamente al fiado o si decidía renunciar, iba a perder el único ingreso que le permitía asegurar la comida de sus hijos.

Cuenta que para tratar de calmar a su esposo, ella se levantaba a las 4:00 am, para poder dejar la comida hecha a sus hijos y esposo, lavarles la ropa y alistar a los niños más grandes para que asistieran a la escuela y dejar limpia y arreglada su humilde vivienda. Por las noches retomaba --luego de cumplir sus nueve horas de trabajo-- sus obligaciones domésticas y cumplía con sus deberes de esposa. Pero en muchas ocasiones --comentaba de manera penosa-- decía que se negó a cumplir esta última “obligación”, debido al cansancio de todo un largo día de trabajo, lo que enojaba mucho a su esposo que no comprendía su falta de interés hacia él. Le irritaban sus salidas de madrugada y las llegadas nocturnas y siempre le decía: “Te estás desobligando de mi y de mis hijos...ese trabajo te está quitando la vida, yo no te mandé a trabajar, porque con lo poco que gano te puedo mantener.”

Después de pensarlo largamente, renunció su trabajo la semana que su esposo encontró un empleo fijo; pero con ello no cambió ni ha cambiado su situación económica. Ahora está pendiente de todos los quehaceres de su casa, está cuidando a sus hijos y está bien con su esposo y concluye --no sabemos si convencida o no--, que “éste es mi trabajo... y no es la maquila.” Acepta que su esposo tenía razón en lo que decía, “porque aunque siempre he querido trabajar; no es correcto que por un trabajo una tenga que descuidar a su familia y a su marido.”

Como ella, muchas mujeres que trabajaron en la Zona Franca se han enfrentado ante tal situación, y porque fueron criadas y educadas para servir y obedecer a los demás, nunca pudieron realizar sus planes y sus sueños y, al poco tiempo de quejas de compañeros y esposos, tuvieron que dejar su trabajo.

■ 3.1.3.2. Consenso ante la dificultad económica

En otros casos, la situación ha sido distinta y la posibilidad de trabajo de la mujer es aceptada como positiva, ya que según sus proyecciones mejorará la economía familiar. Encontramos que algunas parejas han sopesado las probabilidades y encontrándose ambos desempleados, han buscado trabajo en la fábrica. Una ex

maquilera comentaba: “Con el cierre de Bencafé,¹⁹ Sébaco, mi esposo quedó sin trabajo y pensó ir a buscarlo a la fábrica de maquila; pero, como usted sabe, allí contratan más mujeres que hombres, le dije que era mejor que yo buscara trabajo en la fábrica y él en otro lado; porque era más fácil que me dieran trabajo a mí en la fábrica por ser mujer que a él.”²⁰

Otras parejas, se plantearon lo beneficioso que iba a ser para sus familias contar con dos salarios. Muchas de estas mujeres eran conscientes de la importancia que tiene su contribución a la economía familiar y, por ello, buscaban el empleo en la maquila para que su salario sirviera de complemento al salario del compañero. En relación a esto, una ex maquilera²¹ nos decía: “Yo, antes, estaba acostumbrada a los quehaceres de la casa y mi marido trabajaba en las tierras de su papa; pero en los últimos años, los inviernos no han sido buenos y sólo pérdidas hemos sacado, y no recuperamos ni lo que invertimos. Por eso, yo fui a buscar trabajo a la Zona Franca, para ayudar a mi marido con los gastos de la comida en la casa y para comprarles zapatos y ropa a las chavalas.” En realidad, con su salario sólo pudo ayudar a garantizar la alimentación de su familia, y con muchas dificultades cubría las necesidades de vestido y calzado. Aunque el salario de la maquila no resolvió todas las necesidades, la familia se acomodó durante un tiempo con los dos ingresos, el de ella como operaria y el de él como obrero agrícola. Cuando a los tres años ella deja la maquila por problemas de salud, vuelven otra vez las dificultades.

■ 3.2. Los hombres con responsabilidades familiares

Ya se dijo, que el grupo de todos los hombres trabajadores en la fábrica de Presitex forman el 10% (197) del total de los obreros empleados. En muchos casos, llegan a la fábrica después de sus compañeras o amigas, quienes gracias a sus contactos o a la información que de ellas reciben sobre la necesidad de personal masculino, se animan a buscar empleo en la fábrica y, por ello, muchos han sido contratados.

Ellos, en su mayoría, se han visto obligados a abandonar la actividad agrícola y van tras un puesto de trabajo en la fábrica para contar con algo más seguro que el trabajo temporal como obrero agrícola: “Mi trabajo como jornalero estaba malo. El invierno había traído bajos rendimientos en las cosechas, y esto era muy desfavorable para mi familia. Uno nunca sabe cómo va a ser el invierno, si va a ganar o perder... mientras que en la fábrica uno tiene garantizado sus realitos cada quincena.”²² Otros de esa comunidad, cuentan que, aun cuando cultivaban sus propias tierras, decidieron ir a la fábrica “para garantizar algo más que lo sembrado que se estaba perdiendo”; otro, comentaba que “yo antes de ir a la Zona Franca, trabajaba en las tierras de mi papa... íbamos a medias en la compra de los insumos para la siembra... sembrábamos cebollas, chiltomas y tomates para comercializarlos después en Managua o Masaya...

19 BENCAFE : Beneficio de Café, Sébaco.

20 Sheila Aragón (28), Ex Seguridad Interna de Presitex, Sébaco. 2003.

21 Eveling Sánchez L. (28). Ex maquilera. Sta Rosa del Peñón. 2003.

22 Julio Andino (32). Trabajador de la maquila. Sta. Rosa del Peñón. 2003.

también sembrábamos los frijoles y el maíz para la familia, pero como los inviernos empeoraron, no producíamos nada... por eso fui a buscar trabajo en la fábrica.”

Al poco tiempo de laborar en la fábrica, se dieron cuenta de que la supuesta mejoría económica, por el hecho de percibir un salario fijo como obreros, no era tan real como lo habían pensado, “porque --según ellos mismos-- los salarios son igual de bajos como cuando estábamos en el campo agrícola como peones.” Sin embargo, deciden quedarse, porque este trabajo es relativamente estable comparado con el empleo agrícola temporal, y asegura tener un dinero cada quince días en la casa: “Me pagaban casi lo mismo, lo único bueno es que era quincenal, y estaré hasta que aguante.”

Dentro de la fábrica, también se encuentran algunos hombres que se han o habían dedicado a otra actividad distinta de la agrícola, como por ejemplo, la venta de mariscos: “Yo fui a la fábrica --nos decía un daliano--²³ con la idea de trabajar solamente cuatro meses, mientras pasaba la temporada mala del marisco y tener con qué dar de comer a mi familia.” Pasados los cuatro meses, quiso seguir en la fábrica; pero la falta de documentos en regla, fue una de las limitantes para que el contrato no se ampliara por más tiempo. No tenía cédula de identidad, y lo único que poseía era un carnet sin valor oficial. Él, lo que quería, era trabajar... y durante los cuatro meses lo hizo en el área de limpieza y recogiendo basura en las afueras de la fábrica, o botaba los desechos... En fin, aceptaba toda clase de trabajo.

■ 3.3. Los solteros -ellas y ellos- sin hijos

Estas personas, si bien es cierto que no tienen responsabilidades directas con familiares, en muchos casos las asumen o forman parte de la solución de los problemas económicos de sus hogares, principalmente las mujeres, quienes muestran --más que los varones-- un mayor compromiso hacia su familia. Una de las formas cómo se evidencia este comportamiento, es cuando muchas de ellas aportan más de la mitad del salario que perciben como obreras en las fábricas para cubrir los gastos de sus familias. En cambio, los varones --la mayoría de ellos-- hacen todo lo contrario; destinan la mayor parte de sus ingresos para cubrir sus necesidades personales como zapatos, ropa de moda... y algunos han comprado un equipo para escuchar música.

En cuanto a los proyectos personales, la mayoría de las jóvenes solteras expresó el deseo de continuar sus estudios; mientras que los varones, buscan el empleo para mantenerse y no siempre tienen un propósito definido. La tendencia que se muestra es que los muchachos buscan resolver el ahora, el “ya”, sin preocuparse mucho por su futuro, muy diferente de la visión femenina del mañana. Para algunas y algunos de estos jóvenes, la experiencia del trabajo no es nada nueva. En la mayoría de los casos, empezaron desde muy niños a trabajar en diversas actividades remuneradas, como ayudante de construcción, lustrador, domésticas, jornaleros, niñeras, cortadores de café o en los beneficios... Incluso, antes de ubicarse en la Zona Franca algunos habían

23 Don Justo Garay (42). Cuatro meses como “temporal” en la maquila. La Dalia. 2000.

emigrado hacia Costa Rica o Guatemala, en compañía de sus mayores, buscando empleo. Lo nuevo era la ilusión de obtener un mayor ingreso económico por su trabajo y, con ello, realizar un sueño personal, como: continuar sus estudios, ser independientes, poder comprarse las cosas que como joven les gustan, y que debido a la pobreza de sus padres o la irresponsabilidad, generalmente del padre, no han podido disfrutarlos.

Otro elemento que ha animado a los jóvenes para llegar a la fábrica en busca de empleo, es la facilidad con que son contratados, independiente de si tienen o no experiencia de trabajo con máquinas y, por otra parte, los requisitos exigidos son mínimos. Por ejemplo, para ser un obrero de la maquila, el nivel educativo no tiene gran importancia al momento de solicitar un empleo o de ser contratado, por el hecho de que el trabajo que allí se realiza es repetitivo y mecánico. Lo que busca la dirección es mano de obra barata, poco calificada y necesitada de trabajar, condiciones que les facilitan su explotación. Solamente cuando la mano de obra, tras unas semanas de prueba, no llega a un cierto nivel de producción, el trabajador es retirado.

Además, con la inauguración de la fábrica Presitex, muchas madres se alegraron al pensar que iba a haber la posibilidad de adquirir una entrada económica y, en algunos casos, ellas animaron a sus hijos para que dejaran sus trabajos lejanos y buscaran otro más cercano de casa. Otras madres, que por su pobreza no pudieron continuar costearo la educación de sus hijos, los aconsejaron y apoyaron para que fueran a probar suerte en la fábrica, con el fin de lograr que ellos mejorasen tanto su situación presente como futura. Una madre,²⁴ comentaba: “Si mi hija estudiaba, no comíamos; por eso ella fue a trabajar a la Zona Franca para poder mantener sus estudios y a nosotros.”

Según las estadísticas brindadas por uno de los sindicalistas,²⁵ en la empresa de la Zona Franca Presitex, el segmento poblacional más significativo son los jóvenes entre 18 a 30 años, que representan el 66% de la mano de obra empleada. Esto se debe:

- **primero**, a que la población de Nicaragua es mayoritariamente joven²⁶
- **segundo**, en el caso particular de Presitex, para poder ser admitido como obrero, la condición establecida por la gerencia de la fábrica es tener la edad comprendida dentro del rango de 18 a 35 años y
- **tercero**, es difícil que una persona mayor de 35 años logre ser contratada en dicha fábrica. Se encuentran algunas como encargados de secciones, especializados en seguridad, mujeres de sana tésitura...

Durante el trabajo de campo, se evidenció que de las 46 personas entrevistadas, la mayoría de ellas, 34 personas, eran de 18 a 30 años de edad. Son jóvenes provenientes de distintas comunidades rurales, que comparten dos elementos en común: la

24 Doña Lisset Galo (57). Madre de una trabajadora. Santa Rosa del Peñón. 2002

25 Armando Valle (38), Ex trabajador de la maquila. Sébaco. 2002.

26 Ver: INEC: “Resumen Censal. VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda, 1995.” Managua, diciembre 1996. INEC: “ENDESA: Encuesta nicaragüense de Demografía y Salud”. Managua, 2001.

pobreza en que han vivido y sus sueños de conseguir un empleo y de esta forma salir adelante.

Edad	Sexo		Total
	H	M	
17	-	1	1
18-23	2	14	16
24-29	1	17	18
30-35	1	6	7
36 a más	3	1	4
Total	7	39	46

■ 3.4. La ilusión de alcanzar un futuro mejor: continuar los estudios

En el caso de aquellas personas que han logrado terminar la secundaria completa, buscan un empleo que les permita continuar sus estudios de nivel técnico o universitario. “Fui a buscar el trabajo... --nos decía una muchacha--,²⁷ porque cuando salí de quinto año de secundaria, yo quería continuar estudiando y sacar una carrera universitaria o técnica; pero mis padres ya no podían cubrir esos gastos y por eso necesitaba encontrar un empleo urgentemente y con lo que ganara, poder pagar mis estudios... pero hoy por hoy, no he podido realizar mis ideas.”

Aunque su sueño era emplearse como profesora y dar clases en la escuela de su comunidad, no vio más posibilidad de empleo que la fábrica y, sobre la base de ello, organizó y planificó sus sueños, como, por ejemplo: “Pensaba que me pagaría un curso de computación y estudiaría los días sábados.” Pero ante la realidad fabril, que exige cumplir horas laborales cada sábado; se rompió la posibilidad de algunos jóvenes de acudir los sábados a sus estudios,²⁸ porque durante los primeros tiempos de iniciar la Zona Franca, no era exigido laborar los días sábados, por lo que muchas jóvenes entraron a estudiar y fueron a la fábrica con la idea de ganar y poder pagarse sus estudios.

Una muchacha comentaba:²⁹ “Para el año que viene, quiero seguir estudiando; pero eso depende de la decisión que tome. Porque si sigo trabajando en la fábrica, no veo la posibilidad de poder trabajar y estudiar a la vez por lo cansado que resulta, y sólo tendría los domingos para estudiar. Y hasta el momento, no sé si en Ciudad Darío imparten cursos dominicales, y si renuncio a la fábrica para estudiar, no voy a tener con qué sostener mis estudios, y en la fábrica no dan permiso para estudiar los sábados. Yo ya lo he solicitado y la respuesta siempre es no.” Otra, decía:³⁰ “Las muchachas

27 Antonieta Vallejos (20). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2002.
28 Proceso histórico del trabajo sabatino: 1) Al inicio, no se trabajaba obligatoriamente los sábados. Era opcional. El horario era de lunes a viernes. 2) Después de mediados del 2002, se obliga a trabajar un sábado por cada quincena. 3) Como represalia por la última huelga –enero 2003-- se impone el trabajo de todos los sábados de 7.00 am a 5.00 pm. y no se consideran estos días de trabajo como extras. (Nota del autor).
29 Teresa Guevara (20). Trabajadora en Area de Producción. Terrabona. 2002.
30 Antonieta Vallejos (20). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2002.

solteras en la fábrica son escasas, y la mayoría llega a trabajar para mantener sus estudios. Aunque ésta es una ilusión cuando uno entra --ella es bachiller--, porque en la mayoría de los casos, la empresa no da permiso ni tiempo para estudiar, y por eso uno tiene que decidir entre trabajar o estudiar.”

Conocimos algunos casos, en donde las jóvenes han intentado realizar su sueño de estudiar, pero debido a los impedimentos y sanciones que les impone la fábrica, hace que al poco tiempo renuncien a continuarlos. Las que se han atrevido, han sido sometidas a constantes presiones y, en algunos casos, hasta fueron despedidas; al respecto, comentando una joven:³¹ “Pedí que me dejaran estudiar los sábados y no quisieron. Me dijeron fue que si quería estudiar que mejor renunciara... Yo decidí no ir a trabajar esos días, porque iba en contra de mi propósito, que era trabajar para mantener mis estudios.” La dirección de la fábrica, siguiendo sus principios, aplicó la sanción salarial y ante las pérdidas obligadas, la muchacha desistió de sus propósitos

Otra,³² comentaba: “Cuando decidí entrar a estudiar, lo primero que hice, fue solicitar permiso en la empresa para salir al medio día los sábados, y poder llegar a tiempo a clase. Me negaron el permiso, la única opción que me quedó fue perder el día de trabajo y recibir la respectiva sanción salarial, que consiste en la pérdida del bono de puntualidad, el séptimo día y el día de trabajo.” Pero su decisión, además de causarle pérdidas económicas, también le motivó muchos problemas con su jefe de línea, y por ello está pensando en trasladarse a los cursos dominicales, ya que teme ser despedida, lo que pondría en peligro la continuidad de su proyecto.

Entre las sanciones que reciben, están las llamadas de atención que cada lunes se ven obligados a firmar, que serán archivadas en su expediente y, según los informantes, sirven de justificación al momento de ser despidos. Pero la sanción más fuerte y sentida, que las obliga a desistir de sus planes y sueños, es la deducción salarial cada quincena. Haciendo algunos cálculos, dicha reducción salarial alcanza, aproximadamente, al 42% del total del salario devengado por un obrero u obrera en una “quincena lisa”³³, que en esta fábrica es de 516 córdobas, lo que representa para ellas, una pérdida muy alta, lo cual repercute grandemente en su ya difícil situación económica.

**Pérdida económica quincenal
por falta de un sábado u otro día de trabajo**

Pérdida del bono de producción	C\$ 75.00
Pérdida del bono de puntualidad	C\$ 75.00
Pérdida del día de trabajo	C\$ 33.00
Pérdida de un día séptimo semanal	C\$ 33.00
Total	C\$ 216.00

31 Vilma Alfaro (19). Trabajadora de la maquila. Sébaco. 2002.
32 Lila Cáceres Cruz (21). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.
33 “Quincena lisa”, así llaman los trabajadores a la quincena sin horas extras. (Nota del autor).

El problema no se encuentra en el hecho mismo de trabajar ese día o no, sino en que, a partir de esta disposición, muchos jóvenes se vieron obligados a decidirse entre las dos opciones que ha presentado la gerencia de la fábrica: tu trabajo o tus estudios. Algunos hasta presentaron ante la gerencia una solicitud formal de permiso para asistir a su centro de estudio o salir ese día una hora antes de la establecida, pero la respuesta siempre ha sido un no. Al final, estos o estas jóvenes se enfrentan a un dilema: buscan un trabajo para estudiar, pero si trabajan no estudian, y al final no logran más que convertirse en los proveedores o en las proveedoras de algunos alimentos a sus familias y satisfacer una mínima parte de sus necesidades personales.

■ 3.5. Muchachas y muchachos sin estudios, su ilusión: “ayudar a mi familia”

Es importante señalar que un buen número de entrevistados, apenas logra aprobar la primaria completa; unos, debido a las limitaciones de sus comunidades, en donde muchas veces las escuelas no logran cubrir la demanda de educación primaria y media; debido a la falta de infraestructura básica o a la de recursos humanos para asumir dicha responsabilidad o a la falta de recursos económicos para nombrar nuevas plazas. Y, en algunos casos, se ven imposibilitados de continuar sus estudios, debido a la distancia que tienen que recorrer hasta la escuela o el instituto, o por la pobreza en que viven, principalmente, en las zonas rurales.

Estos jóvenes, exteriorizaron que por ahora no está dentro de sus planes continuar estudiando por diversos motivos; por ejemplo, una joven³⁴ nos decía: “Yo ya estoy grandota para los estudios... me va a dar pena estar con los chavalitos pequeños, y por eso lo que me queda es buscar trabajo, y en la Zona Franca es el único lugar donde me pueden contratar.” Otros, dijeron que no les gusta la escuela, tema que puede ser aprobado por los jóvenes ante el sinnúmero de limitaciones que intervienen en las motivaciones para continuar estudiando. Además, dentro de la actual dirección de esta maquila, no existe una motivación que impulse a los jóvenes a aceptar los estudios y la técnica, ya que el tipo de trabajo que se realiza en la maquila no demanda una mayor preparación y, si todavía queda alguna otra motivación entre los trabajadores, ésta se diluye en medio del cansancio provocado por la intensidad del trabajo.

Por lo general, los jóvenes --sean ellos o ellas-- que no lograron alcanzar ni la primaria completa, son miembros de las familias más pobres que conocimos en su ambiente y necesidad en que viven. En muchos casos, llega a tal punto la pobreza, que les falta la comida, y buscan en la maquila un empleo con el propósito de solucionar las necesidades más íntimas de sus familias. Es importante señalar que todas estas personas, además, de ir con ilusiones, también fueron con temor. Temor de no estar preparados para trabajar en la fábrica o de ser víctimas del maltrato. Nos decía una obrera:³⁵ “Por los comentarios que escuchaba en el pueblo, conocí que en Sébaco habían abierto una Zona Franca; pero no me animaba a ir, porque no sabía nada de lo que allí se hacía. Nunca había estado ante una máquina y me decían que me iban a

34 Perla Vilches (22). Trabajadora maquilera. La Dalia. 2003.

35 Gladis A. Vazquez (22). Trabajadora maquilera. Sta. Rosa del Peñón. 2002.

poner de operaria... y también, por los comentarios sobre los chinos, que decían que eran muy malcriados y que trataban mal a la gente.” Pero, ya sea por su necesidad o por su deseo de independencia, esta joven, y seguramente muchas otras y muchos otros, vencieron el temor y fueron en busca de un empleo.

Igualmente, hay que señalar al más: a muchas personas jóvenes de esta existencia campesina, les falta una capacidad y una realidad para saber aguantar y convivir el trabajo cerrado de la maquila; les falta una experiencia que concuerde con una formación –aunque sea la más elemental–, porque no es lo mismo trabajar en el campo que trabajar en una fábrica. Entre la gente que se ha conocido, se aprecia una buena voluntad y deseos de continuar en el duro trabajo de la maquila, pero les falta el cómo se ha de hacer para lograr superar tal dificultad. Una ex maquilera³⁶ busca significativas diferencias entre el trabajo en la arrocería y en la maquila. Son comparaciones un tanto infantiles; pero parecen profundas para la trabajadora, y otras más las aprobaron: “En las arrocerías, una no paga transporte, no te maltratan y no te están molestando a cada rato. El horario es diferente: la entrada es a las 7:00 am y se sale a las 12:00 m, un horario que te brinda la oportunidad de ir a almorzar a la casa (...); en las plantaciones arrocerías, una puede comer a la hora que le dé la gana sin que nadie te esté vigilando, como pasa en la maquila o con el temor de que si te cachan, te corren. En estas plantaciones, una puede descansar a la hora que le dé la gana.”

En resumen, todas y cada una de estas personas, que en distintos momentos han llegado a este trabajo, fueron por una misma necesidad: contar con un empleo y con un ingreso para garantizar la subsistencia familiar y mejorar sus condiciones de vida y, en un primer momento, sus mentes estaban llenas de ilusión. Confiaron en la realidad de estas ilusiones, las de comunidades rurales y las del área urbana, las mujeres y los hombres, solteros o no, con familia o sin familia; pero la significación en su propia vida y en la de su familia, ha sido y es diferente. Esta diferencia es lo que nos permite el poder analizar la relación persona-maquila.

36 Gloria Méndez (36). Ex maquilera. Pueblos indígenas. 2002.

La fábula de la lechera

Hace mucho tiempo, en una granja rodeada de animales, vivía la joven Elisa. Una mañana de verano se despertó antes de lo acostumbrada.

-¡Felicidades, Elisa! –le dijo su madre--. Espero que hoy las vacas den mucha leche, porque luego irás a venderla al pueblo y todo el dinero que te den por ella será para ti. Ese será mi regalo de cumpleaños.

¡Aquello sí que era una sorpresa! ¡Con razón pensaba Elisa que algo bueno iba a pasarle! Ella, que nunca había tenido dinero, iba a ser la dueña de todo lo que le dieran por la leche. ¡Y por si fuera poco, parecía que las vacas se habían puesto también de acuerdo en felicitarla, porque aquel día daban más leche que nunca! Y cuando tuvo un cántaro grande lleno hasta arriba de rica leche, la lechera se puso en camino. Había empezado a calcular lo que le darían por la leche, cuando oyó un carro del que tiraba un borriquillo. En él iba Lucía hacia el pueblo para vender sus verduras.

-¿Quieres venir conmigo en el carro? –le preguntó.

- Muchas gracias, pero no subo, porque con los baches la leche puede salirse y hoy lo que gane será para mí.

- ¡Fiuuu...! ¡vaya suerte! –exclamó Lucía-. Seguro que ya sabes en lo que te lo vas a gastar.

Cuando se fue Lucía, Elisa se puso a pensar en las cosas que podría comprarse con aquel dinero: “Ya sé lo que voy a comprar: ¡una cesta llena de huevos! Esperaré a que salgan los pollitos, los cuidaré y alimentaré muy bien. Y cuando crezcan se convertirán en hermosos gallos y gallinas.” Elisa se imaginaba ya las gallinas crecidas y hermosas y siguió pensando qué haría después.

“Entonces iré a venderlos al mercado –pensaba-- y con el dinero que gane compraré un cerdito, le daré de comer muy bien, y todo el mundo querrá comprarme el cerdo; así, cuando lo venda, con el dinero que saque, me compraré una ternera que dé mucha leche. ¡Qué maravilla! Será como si todos los días fuera mi cumpleaños y tuviera dinero para gastar.”

Ya se imaginaba Elisa vendiendo su leche en el mercado y comprándose vestidos, zapatos y otras cosas. Estaba tan contenta con sus fantasías que tropezó, sin darse cuenta, con una rama que había en el suelo y el cántaro se cayó y se rompió.

“¡Adiós a mis pollitos y a mis gallinas y a mi cerdito y a mi ternera! –lloró-- ¡Adiós a mis sueños de tener una granja! No sólo he perdido la leche, sino que el cántaro se ha roto también! ¿Qué le voy a decir a mi madre? ¡Todo esto me está bien empleado por ser tan fantasiosa!”

Y así es como acaba el cuento de la lechera...

Adaptado de la fábula de Jean La Fontain.
Chateau-Tierry, (Francia) 1621-1695.

El salario y sus verdades

■ 1. Introducción

El régimen de Zona Franca en Nicaragua, está catalogado como de libre empresa y en plena libertad de ofrecer un salario de acuerdo a la complejidad de la actividad que realiza el trabajador; siempre y cuando el empleador no incumpla en pagar el salario básico estipulado por el Mitrab.¹

Entre los años 2001 a 2002, cuando se hizo el estudio de la empresa Presitex, el salario básico era de 895 córdobas;² ahora, en el 2003, es de 960 córdobas mensuales, recibiendo diariamente cada trabajador la cantidad de 32 córdobas, y en algunas fábricas de Managua, pagan un salario básico de un mil córdobas mensuales. Como signo de la falta de una norma laboral, estas empresas tienen plena libertad de utilizar su “propia política administrativa.” Se podía ver, por ejemplo, que en los primeros meses la gerencia de la fábrica Presitex emitía las colillas de pago en su propio idioma: el chino de Taiwán. Actualmente, adjunto al pago quincenal, se les entrega una colilla en español, en la que detallan ingresos y egresos de cada trabajador.

En los primeros días de conseguir empleo en Presitex, el trabajador es ubicado en “la escuelita”, área de aprendizaje, en donde se le enseña a manejar las máquinas -- período máximo, 29 días--, recibiendo un pago de 840 córdobas, o sea 28 córdobas por día. Si dio la talla, es ubicado en la línea de trabajo y empezará a pagársele el salario básico.

Su prioridad, es recibir un salario para cubrir las necesidades económicas del hogar, no importándole condiciones ni horarios. Por su poca preparación académica --la mayoría obreros agrícolas-- no saben mucho de sumas, restas, cálculos, tantos por cientos... o jamás han escuchado de leyes en su vida.

1 MITRAB: Ministerio de Trabajo. Nicaragua. Normalmente aparece como ‘Mitrab’.

2 Fuente: MITRAB, BCN, INEC, 2002.

A través de una colilla de pago, estudiaremos el salario de una trabajadora que habita en la comarca Las Conchitas, ubicada aproximadamente a unos 5.4 kilómetros de distancia entre Sébaco y San Isidro, zona pobre, reconocida como “las arroceras”.

■ 2. El pago por día

Esta fábrica inicia operaciones de lunes a viernes con un horario de 7:00 am a 5:00 pm., o sea, diez horas, restando la hora del descanso. Debido a que no existe una ley que regule o estandarice los horarios de estas empresas maquileras, cada una de ellas lo establece como mejor le conviene. Contrastaremos la visión del Mitrab, según la cual el trabajador, ordinariamente, no debe de trabajar más de 48 horas a la semana ó 96 horas a la quincena.³

En el año 2000, el sindicato “Lidia Maradiaga”, logró un aumento salarial de 33 córdobas con 33 centavos. Debido a los despidos y a la contratación de nuevo personal en el año 2003, los empleadores están ofreciendo un pago de 32 córdobas por día; solamente al trabajador que les “cae bien” le pagan 33 córdobas, decisión que, lógicamente, va en contra de la economía del trabajador. El actual asesor legal⁴ del sindicato –anteriormente lo fue de la fábrica Presitex--, asevera: “Los empleados deben de trabajar cada quincena un total de 104 horas ordinarias, tiempo que los inversionistas han estipulado. Una semana se trabaja de lunes a viernes de 7:00 de la mañana a 5:00 de la tarde y en la siguiente semana se labora el sábado de 7:00 de la mañana a las tres de la tarde, o sea ocho horas. Para conocer cómo se originan estas horas, sumamos las horas de las dos semanas trabajadas --98 horas a la quincena--, más ocho horas de un sábado, se totalizan 104 horas.”

En la colilla de la trabajadora de Presitex, aparece reflejada la cantidad de 111 horas ordinarias. Esta trabajadora, en quince días, laboró siete horas extras. En este caso, la anomalía cometida es que el empleador se las canceló como horas ordinarias.

■ 3. Un sábado ordinario o un sábado extraordinario

Como a mediados del año 2002, se informó a los trabajadores que trabajarían un sábado de por medio y a quien lo cumpliera, se lo pagaría como trabajo extraordinario;⁵ no se le exigía a ningún trabajador asistir, porque era de carácter voluntario.

Actualmente, y debido a la última huelga que se suscitó por el incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo y la expulsión de dos obreras sindicalistas, ocurrida entre el 27 y 28 de enero de 2003, nos expresaron: “Los empleadores tomaron

3 Código del Trabajo. 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.”

4 Freddy Rojas, 2003.

5 Código del Trabajo. Artículo 57: “Trabajo extraordinario es 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 éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.”

represalias en contra de todo el personal, informándonos que se trabajaría todos los sábados, y éstos serían pagados como días ordinarios... y se consideraban retrasos de encargos por los tiempos perdidos.”⁶

■ 4. Permisos y licencias

En febrero de 2000, la empresa brindó una “buena imagen”, ofreciendo “buenos salarios”. Los trabajadores manifestaban que la situación era totalmente diferente a la propaganda que estimulaba la contratación de personal:

- Primero, porque el salario no correspondía con las verdaderas horas que trabajaban y
- Segundo, porque vivían en un ambiente lleno de mucha presión, con normas inflexibles entre los trabajadores, con muchas restricciones para ir al baño e impedimentos para asistir a una cita médica.

Estos empleadores, cuando un trabajador falta por un problema personal, no reparan ante argumento alguno e inmediatamente deducen el día, más el séptimo. Esta norma es legal y los empleadores están en todo el derecho de aplicar la ley. Se conoce el caso de una ex trabajadora de maquila, de El Tuma, a quien se le murió un familiar cercano. Al inicio, la administración le concedió permiso por tres días; pero al regresar, le comunicaron que retirara su liquidación en Recursos Humanos,⁷ ya que había sido despedida. Una fuente estatal,⁸ comenta: “Cuestiono esta situación como violatoria al derecho del trabajador, porque el empleador puede perfectamente negociar con el trabajador ese permiso, concediéndoselo a cuenta de vacaciones, es más, el empleador no lo puede obligar a permanecer en la empresa. Son debilidades que tienen que ser observadas por el Estado, y hacer que se aplique la ley.”

Los trabajadores, han sido testigos oculares y víctimas de muchos atropellos, agresiones físicas y verbales, llegando en algunas ocasiones al despido sin razón alguna, aplicándoles el artículo 45;⁹ por eso, estas y otras situaciones similares son aceptadas por temor a perder el empleo.

Nos confirman que aplicar este artículo para despedir a cualquier trabajador es legal, y se aplica de forma indebida cuando:

6 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

7 RR.HH. Recursos Humanos

8 Entrevista Managua, 2003. Nota: En Managua se obtuvo una amplia entrevista con un conocedor del impacto de la maquila y sus circunstancias. Omitimos su nombre y sus referencias aparecerán a partir de esta nota como ‘Entrevista Managua. 2003.’

9 Código del Trabajo, artículo 45: “Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indefinido y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;

2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.”

- Primero, el Estado está en la obligación de ejercer mayor control y
- Segundo, el trabajador tiene el derecho de preguntar y saber por qué se lo aplican.

Aclaraba el funcionario:¹⁰ “La realidad, es que el trabajador despedido tiene que acudir a los tribunales de justicia a interponer la denuncia, pero, económicamente, no tienen la posibilidad de patrocinarse un juicio, ni existe la cantidad suficiente de juzgados para resolver esta situación... Aquí el culpable de todo esto es el sistema y quienes lo estamos administrando. Algunos, porque no tenemos recursos, otros porque no tenemos los cocimientos jurídicos que te den la posibilidad de aplicar la ley como se debe aplicar, y porque muchas veces te toca aplicar la ley como te la ordenan; aunque uno sabe que se está haciendo mal. Si no están dadas estas garantías, entonces los empleadores van a seguir haciendo y deshaciendo, hasta tanto el Estado no le diga: aquí hay un alto y ese alto se llama respeto a la ley.”

■ 5. Jornada de trabajo y la forma de pago

Para presentar la forma de pago se encuentran varios comentarios. El representante del sindicato¹¹ de la fábrica de Sébaco, dice: “Hasta la fecha, mayo 2003, existe un problema serio por la forma de pago que utiliza Presitex, porque a los trabajadores les paga un salario por unidad de tiempo y luego les exigen trabajar por normas y metas. Además, se está violando la letra del artículo 83.” En la colilla del pago, al trabajador se le paga por día laborado, pero a diario el supervisor o jefe de línea le exige trabajar por metas o normas. Si un trabajador termina la meta antes de la hora estipulada, el siguiente bulto tendrá que ser terminado en menor tiempo, situación que afecta el rendimiento de muchos, pues no todos tienen las mismas destrezas y habilidades.

Sobre esta relación trabajo y salario, el funcionario del ministerio¹² afirma que: “Hay una gran contradicción, y presumo que estos empresarios han hecho una mezcolanza entre lo que es una jornada de trabajo y el salario. Y hay algo que debe de quedar claro, que cuando se habla de jornada de trabajo, nada tiene que ver con el sistema salarial. Ya que el sistema salarial va a determinar qué voy a ganar y en función de qué, si me toman en cuenta solamente el tiempo, aunque no vean los resultados, o si me van a tomar en cuenta el resultado y no el tiempo.” La naturaleza de las empresas de Zona Franca es lograr una alta producción de bienes textiles al menor costo posible y, por eso, la sobre explotación de estos trabajadores no debe entenderse como un acto ingenuo.

10 Entrevista Managua. 2003.

11 F. Rojas, 2003 y Código de Trabajo. Artículo 83. “Las formas principales de estipular el salario son:

- a) Por unidad de tiempo, cuando sólo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días, sin la estimación de su resultado;
- b) Por unidad de obra, por pieza o destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;
- c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.”

12 Entrevista Managua. 2003.

■ 6. Bonos e incentivos

Presitex y su administración ha implementado el pago de bonos e incentivos, para sus trabajadores. Encontramos una diferencia entre el significado de bono e incentivo:

- **Bono**, es el dinero que el empleador paga al trabajador como especie de estímulo.
- Existen dos bonos, el de puntualidad y el de producción. Al inicio ofrecieron un pago de cincuenta córdobas. Sólo el bono de puntualidad aparece registrado en la colilla de pago.
- **Incentivo**, es el pago que diariamente el supervisor de la línea entrega al trabajador que sobre cumple la meta impuesta. Es un dinero constante que varía entre cinco córdobas y diez córdobas... que el jefe de línea saca de su bolsillo. No aparece en el recibo quincenal.

■ 6.1. Bono de puntualidad

El empleador, tomando en cuenta que se está trabajando en un proceso de producción continuo, ofrece quincenalmente un bono de puntualidad, por la cantidad de 75 córdobas a todo aquel trabajador que se presente a la fábrica quince minutos antes de su horario de entrada, es decir a las 6:45 am. Este ofrecimiento tiene como propósitos:

- Primero, que el trabajador no llegue tarde
- Segundo, utilizar esos quince minutos para que cada operario limpie su lugar de trabajo, hilvane todas las garruchas de hilos de la máquina y esté listo con todo su material a las 7:00 am en punto
- Maximizar el tiempo, día a día, aprovechando la mano de obra que ha contratado.

El derecho al bono de puntualidad se obtiene únicamente cuando el trabajador cumple con la condición de llegar antes de su tiempo legal, para iniciar la jornada laboral. Cuando el trabajador llega tarde, pierde el derecho al bono y se le deduce del salario el tiempo perdido. Esta situación es anómala, porque en el convenio colectivo, suscrito hace dos años por el empleador y el sindicato “Lidia Maradiaga”, en la cláusula n° 11¹³ se establece que: “El empleado puede presentarse a la empresa quince minutos después del horario establecido, en caso de retraso por problema personal o fuerza mayor...”. La realidad, es que aunque el trabajador presente una justificación, no le es admitida. Una trabajadora de Sébaco¹⁴ comenta: “Un día a mí se me pinchò¹⁵ la llanta de la bicicleta, llegué a la empresa empujándola, todos lo vieron, y aún así me

13 Convenio Colectivo: “Margen de tiempo para entrar a laborar. El empleador permitirá el acceso a laborar a los trabajadores que se presenten a la empresa hasta quince minutos después del horario establecido para el inicio de la jornada. Este margen será flexible cuando ocurra retraso por problema personal, caso fortuito o fuerza mayor, (en especial las embarazadas).” 9 de Julio de 2001. Managua, Nicaragua.

14 Sheila Aragón (28). Ex Seguridad Interna de Presitex. Sébaco. 2002.

15 Ponchó, nicaragüismo que se dice por ‘pinchó’: “se le pinchó la rueda de la bicicleta.”

hicieron un llamado de atención.”¹⁶ Otra trabajadora de Sèbaco, cuenta:¹⁷ “El mismo ritmo de trabajo, las levantadas tempranas, no sólo por la salida del transporte, sino también por el tiempo que se lleva en preparar los alimentos, nos hace retrasarnos.”

■ 6.2. Bono de producción

De igual manera que por el bono de producción se paga la cantidad de 75 córdobas quincenales, el trabajador se hace merecedor de este bono, cuando cumple con la meta impuesta a diario por el supervisor. El problema que diariamente enfrentan los trabajadores es poder cumplir tal meta, porque el número de piezas no es fijo, y cada día los supervisores aumentan el número de piezas o bultos a entregar. Solamente cuando el supervisor comprueba que la meta es imposible de cumplir, anota una media de lo que cada uno ha elaborado, prepara el reporte de cada empleado y así, con la observación de “cumpliendo esta meta”, el trabajador tiene derecho al pago de su bono. Los ingresos totales de los trabajadores se ven deteriorados, cuando, por ausencia, dejan de percibir los dos bonos, y la situación se vuelve caótica cuando se la deducen del salario, y le quitan el día no laborado, más el séptimo.

■ 6.3. Incentivos

Todo trabajador que sobre cumple la meta estipulada diariamente por el supervisor, tendrá el derecho a recibir por día un pago en efectivo que oscila entre cinco córdobas y diez córdobas por día, recibido de manos del jefe de línea. Como el pago se hace en efectivo y diario, el sindicato “Lidia Maradiaga” ha negociado con los empleadores, sin resultados positivos, que este incentivo se refleje en la planilla, porque cuando a los trabajadores los despiden o deciden renunciar, se ven perjudicados en la cancelación de sus prestaciones sociales, ya que la liquidación final se debe elaborar sobre la base del salario ordinario. El asesor legal del sindicato, considera que: “Esta situación es una violación que la empresa no ha querido corregir, porque, aunque aparentemente son centavos, si hacemos un cálculo sobre la base de dos mil 45 empleados, resultan muchos miles de dólares los que la empresa ha desviado a sus cuentas, desde septiembre 1999 hasta la actualidad, al liquidar a trabajadores con un salario que no refleja realmente lo que ganan.”

Un problema serio a la hora de pagar este incentivo, es la manipulación que en muchas ocasiones realiza el jefe de línea. La autoridad que éste representa dentro de la fábrica y el poder que ejerce sobre los trabajadores a su cargo, le permite tomarse atribuciones y, en algunos casos, aprovecharse de la necesidad del trabajador de obtener a diario este dinero. “Los jefes de línea –comenta alguien que sabe de la realidad--¹⁸ se aprovechan y especulan con este dinero y iay del pobre que le caiga mal!, porque

16 “Llamado de atención”. Es un papel firmado por el trabajador y su supervisor en donde se expone el motivo de la falta del trabajador. Se anota la fecha y hora con el número de la tarjeta del trabajador.

17 Aurora L. Gámez (26). Ex Seguridad Interna de Presitex y ex trabajadora. Sèbaco. 2003.

18 Entrevista Managua. 2003.

a éste siempre le reportarán menos piezas elaboradas. A las trabajadoras les hacen proposiciones indecorosas y si no las aceptan las despiden o, en otros casos, son rotadas y las envían a las áreas de castigo: área de planchado y empaque. Algunas trabajadoras, comentan que ellas saben que deberían de interponer denuncia ante las autoridades competentes de su lugar, los tribunales de justicia, ‘pero necesitamos de ese empleo, dinero y tiempo, por eso no lo hacemos.’”

Como aspecto positivo, hay que mencionar el subsidio parcial al transporte que la empresa brinda a sus trabajadores. Ha establecido la venta de boletos con tarifas módicas. Por ejemplo, el pasaje a Santa Rosa del Peñón cuesta dos córdobas con cincuenta centavos (70 kilómetros), a Terrabona un córdoba con cincuenta centavos (34 kilómetros), La Dalia dos córdobas (70 kilómetros) y a Pueblos Indios un córdoba con cincuenta centavos (5.4 kilómetros). Este subsidio, contribuye positivamente en la economía del trabajador, porque si tuviera que pagar el costo verdadero del pasaje de su ruta, sólo trabajaría para pagar este servicio.

COLILLA de PAGO de PRESITEX CORP. S.A. (SEBACO)

		Presitex Corp. S.A		Date	24 Julio 02 7/14/2002	June	28th-10th July
Card No.	6076	Dept	Line A 1 Assembly	Name			
Pago/dia	32.00	Bonos/Dia		Regulares Hrs		111.00	
Absent Hrs	9.00	O.T.Hrs		Dias de Bonos		Bonus	
Dias 7	1.00	7 Dias Pago	32	G.PAGO		738.40	
Vac Hrs	→ 74.60						
Vacation July	→ 245.40	Total(Wage+Vacation)	738.40				
		INSS	39.40	Actuales Pago		699.00	

		Presitex Corp. S.A		Fecha	30 Julio 02 7/30/2002	July	11th-25th July
Tarjeta	6076	Dpto	Line A 1 Assembly	Nombre			
Pago por dia	33.33	Bono de puntualidad		Regulares Horas(2)		99.00	
Horas ausentes		Horas extras		Dias de Bonos		Bonus	50.00
Dias 7	2.00	7 Dias Pago(2)	66.66	Pago total		529.12	
T.AMT(2)	0.00	INSS(2)	39.40	Pago actual		489.72	

■ 7. Horas extras¹⁹

“En Zona Franca no se debería de hablar nunca de horas extras, pero no quieren cambiar de sistema salarial...”²⁰ Este comentario, proviene de alguien calificado, porque la realidad nicaragüense es que, en la mayoría de las Zonas Francas, un empleado acumula hasta 25 horas extraordinarias a la semana, cuando la ley estipula, como máximo, laborar nueve horas extras.²¹ Aunque en Presitex no se presentan casos de horas extras tan exageradas, hay que mencionar este abuso, porque existe la ilegalidad de las horas. Cuando se tiene que cumplir con pedidos retrasados o urgentes, los supervisores informan imprevistamente al personal que realizarán horas extras y exige su cumplimiento. Estas jornadas finalizan a las 9:00 pm. y en este caso, los empleadores suministran transporte únicamente a los empleados que habitan en Sébaco y sus cercanías, como Matagalpa, San Isidro, Ciudad Darío y La Trinidad, ya que para los empleadores no es rentable realizar otro recorrido a las comunidades más lejanas.

Vivir lejos de la fábrica, es uno de los mayores impedimentos que enfrentan los trabajadores, porque si se quedasen a trabajar horas extras, incurrirían en gastos adicionales de hospedaje y pasaje interurbano, situación que afecta el salario que ganan. A pesar de esta limitante, hay personas que se las ingenian buscando maneras para obtener un dinero extra, utilizando la amistad de algún compañero que vive cerca de Sébaco para solicitarle albergue, y los que tienen familiares se hospedan en sus casas. También se ven casos en que trabajadores de una comunidad distante, por ejemplo, Jinotega, unidos alquilan un cuarto en una cuartería sencilla por semanas o meses, con el propósito de acumular horas extras y obtener un mayor ingreso que les permita solventar sus necesidades. Quedan a un lado los sacrificios sociales y familiares exigidos.

Los empleados que no pueden realizar horas extras después de las 5:00 de la tarde por razón de distancia entre su casa y la fábrica, han aceptado pequeñas jornadas de hora y media diaria en horarios de: 6:30 a 7:00 am., de 12:30 a 1:00 de la tarde y de 5:00 a 5:30 pm. En realidad, son formas alternativas para obtener un pequeño pago extraordinario. Una anomalía que frecuentemente soportan los que trabajan horas extras, es el reporte incorrecto que hacen los supervisores de línea de estas horas. Varios trabajadores nos han expresado que --según sus cálculos-- es raro que les paguen lo que verdaderamente trabajan. Unos comentan que es mejor “no reclamar”, otros dicen que ya se han “acostumbrado”, y otros temen por las represalias que les imponen al rotarles frecuentemente por las diferentes líneas de la empresa, perdiendo, por ejemplo, los incentivos de sobre cumplimiento de meta. Una expresión muy común y que deja en evidencia la mentalidad mercantilista de estos empresarios, es la que expresa el señor conocido como mister Robert, cuando dice a los trabajadores de Presitex: “...trabajas todo el tiempo y todo el tiempo tenés dinero. Me trabajas

19 Código del Trabajo: Artículo 62. “Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.”

20 Entrevista Managua. 2003

21 Código del Trabajo: Artículo 58. “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.”

mitad, me estás medio trabajando: medio dinero. Y no me trabajas, no tengo por qué pagarte nada.”

■ 8. Días feriados

Inicialmente estos días eran trabajados y pagados ordinariamente. Por ese motivo, un 24 de abril de 2002, los trabajadores reclamaron –por medio de una huelga-- el pago de los días feriados, jueves y viernes santos, como lo establece la ley.²²La dirección de la fábrica tuvo que ceder ante la presión de los trabajadores y actualmente son respetados los días feriados y se pagan conforme la ley.

■ 9. Vacaciones²³

Para comprender mejor cómo se calcula el pago de vacaciones según la ley,²⁴ expondremos un ejemplo:

Cálculo para pago de vacaciones			
Salario Básico	Incentivos*		Total (salario ordinario)
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
C\$960.00 +	C\$150 + 150	=	C\$1,260.00
TOTAL			C\$7,560.00
Tenemos que el salario ordinario mensual es de un mil 260 córdobas. Si dividimos el salario ordinario un mil 260 córdobas entre el factor tiempo 30.4167, obtenemos el salario diario de 41 córdobas con 42 centavos que, multiplicado por quince días de vacaciones, nos da como resultado en pago de vacaciones de 621 córdobas con 37 centavos.			
* Pago de incentivo de puntualidad y producción.			
Nota: En Sébaco el incentivo de producción no aparece registrado en la colilla de pago, porque esta fábrica lo hace directamente de mano del jefe de línea cuando el trabajador sobre cumple su meta. Estos incentivos de producción no son registrados en ningún control contable.			

22 Código del Trabajo. Artículo 66. “Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de enero, jueves y viernes santos, primero de mayo, 19 de julio, catorce y quince de septiembre, ocho y veinticinco de diciembre.”

23 Código del Trabajo. 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 del mismo empleador”.

24 Código del Trabajo. Arto 78. “Las vacaciones se pagarán calculándose en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.”

Al cumplir seis meses de trabajo, el operador por derecho, acumula mensualmente 2.5 días al mes, por eso al año tiene derecho a gozar de vacaciones un total de 30 días. La ley establece que es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores,²⁵ para cumplir con la normativa establecida en el código; pero ésta no se cumple, porque el supervisor, cuando envía al trabajador de vacaciones, solamente menciona nombres sin haber elaborado tal listado. La administración de esta fábrica, generalmente, no concede a sus trabajadores vacaciones descansadas y lo que busca es pagárselas. Los trabajadores manifiestan que para ellos es mejor que se las paguen, porque así llevan un mayor ingreso a sus hogares; pero sucede que muchos maquileros aún no tienen conciencia del deterioro de su salud y de su vida. Ante la necesidad, el dinero tiene más fuerza que la vida. Los inversionistas pagan las vacaciones para mantener al personal con experiencia, porque iniciar un proceso de aprendizaje constituye un atraso en la producción. A veces, el pago de las vacaciones descansadas está reflejado en la colilla de pago de forma manual y escrito con lapicero.²⁶ Lo adecuado y legal es introducirlo al sistema de planilla con sus cálculos automatizados, evitando de esta forma cualquier anomalía real o aparente.

Una irregularidad que se presenta con frecuencia dentro de esta empresa, es cuando la materia prima no llegó a su destino y la administración envía al personal de las líneas de trabajo de vacaciones, "...pero en aquellos casos y en dónde sea, es un acto imputable al empleador. Allí, él tendría que asumir la responsabilidad."²⁷ Los conflictos nacionales e internacionales ocasionaron problemas a ambas partes de la fábrica: empleadores y trabajadores.

Aquí la culpabilidad no venía del empleador, sino de los compradores de los productos. Tras la depresión comercial, después de los atentados terroristas de New York y Washington, el doctor Manuel Martínez, Ministro de Trabajo,²⁸ comentó: "Efectivamente, recibí una llamada de un gerente empresario de la compañía Presitex S.A. de Sébaco, donde me informaba que se les cayó el pedido de órdenes de parte de los consumidores, elaborados aquí, y que son enviados a los Estados Unidos... Partiendo de esto –prosiguió-- comunicaron que están considerando seriamente reducir el personal; en otras palabras, pedir la reducción o la suspensión del contrato de un 50%, lo que numéricamente se calculan ahorita en unos mil cien trabajadores... Para realizar esta suspensión de contrato temporal o despido 'hasta nueva orden' –comenta el periodista Sergio Aguirre--, el doctor Martínez subrayó que la empresa Presitex S.A. debe hacer una solicitud formal a la Delegación Departamental del Ministerio de Trabajo, ubicada en Sébaco, en donde se analizarán los argumentos de este proceso."

Los comentarios de los trabajadores sobre la situación expresada por los empleadores a Mitrab, era de otra manera y ciertamente hubo una labor informativa confusa para

25 Código del Trabajo. Artículo 76. "... es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores."

26 Ver la "colilla de pago de Presitex (Sébaco)" que se presenta unas páginas adelante, donde se aprecia tal detalle.

27 Entrevista Managua, 2003.

28 E.N.D. Managua. 25 setiembre 2001.

mucha gente sencilla: “La empresa envió a parte de su personal de vacaciones descansadas y sin goce de salario.”²⁹ Iba a ser un despido temporal si se solucionaban los problemas, como expone el Ministro del Trabajo y, a su vez, sucedieron anomalías sobre el pago de vacaciones, cuando se realizaron las elecciones nacionales del 2001.³⁰

En un principio, los propietarios pensaron en cerrar temporalmente la empresa; pero al fin, lo que hicieron fue una suspensión parcial colectiva del 35% del personal, y lo enviaron a descansar vacaciones sin pago. El ambiente que se estaba creando, ocasionó mucha inestabilidad económica y psicológica en el personal, pues se dieron casos en que algunos empleados renunciaron a su trabajo, creyendo que la empresa se iría del país y ellos perderían sus prestaciones sociales. Pensaron eso, porque estos empleadores, cuando suceden acontecimientos anómalos o huelgas, repiten la misma canción: ‘nos vamos a nuestro país.’

El comentario de gente entendida acerca de esta presión, no es más que una táctica utilizada por los propietarios para someter al trabajador necesitado de un empleo e indirectamente lo van alienando, adaptando y sometiendo a sus reglas. “Una inversión de más de 25 millones de dólares de un grupo industrial extranjero, no se deja perder así como así,” comentaba un economista.³¹

■ 10. INSS³²

La deducción del INSS aparece reflejada en la colilla de pago y la realizan conforme a la ley,³³ basada en la tabla por salario mensual y las cotizaciones, según categorías del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

.....

Tabla por salario mensual y cotizaciones según categorías

Cat	Cód	Salario mensual		Prom. Sem.	1 semana		Total	4 semanas			5 semanas		
		desde	hasta		Lab.	Emp.		Lab.	Emp.	Total	Lab.	Emp.	Total
6	AF	468.01	624.00	126.00	7.90	18.90	26.80	31.60	75.60	107.60	39.50	94.50	134.00
7	AG	624.01	858.00	171.00	10.70	5.65	36.35	42.80	102.60	145.40	53.50	128.25	181.75

Nota: El empleador para hacer la deducción del INSS:

- Primero, tiene que saber el salario que devengó el empleado: En julio 2002 ganó 529 córdobas con 12 centavos.

29 Entrevista Managua. 2003.

30 La acción política se refiere a las elecciones presidenciales de primeros de noviembre 2001 en Nicaragua, cuando compitieron por la presidencia Enrique Bolaños por el PLC y Daniel Ortega por el FSLN.

31 Entrevista Managua. 2003.

32 INSS: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

33 Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Integral (IVM, RP y EM). “Tabla por Salario Mensual y Cotizaciones según Categorías”. “Régimen Legal de la Seguridad Social. Editorial Jurídica. 1ª edición, Managua, 2002.”

- Segundo, lo ubica en la columna del salario mensual, la cual contempla un mínimo y un máximo (Categoría 6, código AF). (El INSS lleva un control individual de cada empleado, según categoría y código).
 - Tercero, se ubica en la columna cuatro o cinco semanas, dependiendo de cuántos sábados tenga el mes a pagar (en este caso, el mes a pagar tenía cinco semanas, por lo tanto se toma el valor de la columna laboral que equivale a 39 córdobas con 50 centavos), valor que el empleado paga mensualmente.
-

El INSS hace una deducción a cada empleado de acuerdo al salario ordinario mensual que devengan. Es deber del empleador reflejar en el sobre de pago: horas extras, incentivos o bonificaciones. En nuestro caso, presumimos que estos empleadores, en su afán de reducir al máximo sus costos, no introducen en su sistema de planilla el pago del incentivo por producción, pues lo pagan en efectivo, buscando situaciones como:

- evadir las obligaciones reales reportando entregar una cantidad menor por parte del INSS patronal,
- exacerbar las necesidades de dinero entre los trabajadores,
- brindar al trabajador la posibilidad de obtener dinero inmediato, a cambio de jornadas que garanticen la productividad de la empresa y
- método de sometimiento ante las exigencias de los jefes de línea.

Cuando un empleado está incapacitado y necesita reposo, se le extiende una hoja de reposo, conocida como subsidio. Ha sido común que las empresas nicaragüenses paguen estos tres días de salario a sus trabajadores, aunque esto no esté contemplado en la ley. En el régimen de Zona Franca, esta situación es diferente, porque el empleador, al apegarse a la ley,³⁴ no está en obligación de pagarlos. Al respecto, una trabajadora³⁵ comenta: “Nunca pedí reposo, porque si pedía reposo me quitaban el séptimo día, el bono; porque allí le daban un bono de cincuenta córdobas por puntualidad, y con ese bono uno se defiende. Por eso, aunque anduviera enferma, tenía que hacerle capricho,³⁶ porque ¡ideay! ya salía bajo con las jaranas³⁷ y todo... ¡Tenía que hacerle capricho y así trabajar!” Y por eso, comentaban en Mitrab: “Este tipo de empleador asiático dice ‘no hay trabajo’ o ‘no hay salario’ y no lo asume; deben de cambiar su manera de ver, porque ellos deben pensar y decir: ‘tengo un mil 500 trabajadores, entonces ¿cuántos trabajadores pasan consulta a la semana?... por lo menos unos 40...’ y así con las otras cosas.”³⁸

Es importante dar a conocer que el sistema de facturación del INSS es emitido con quince días de retraso³⁹ y, por eso, el trabajador de nuevo ingreso no recibe la primera

34 Régimen Legal de la Seguridad Social. Capítulo VIII. Subsidio de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales. Artículo 93 ...El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad y se pagará a partir del cuarto día de incapacidad y mientras dure esa situación hasta el plazo de 52 semanas.

35 Danelia P. Arana (29). Ex maquilera. Sta Rosa del Peñón. 2002.

36 “Hacerle capricho”: sobreponerse a la situación

37 “Ya salía bajo con las jaranas”: estar cargado con deudas.

38 Entrevista Managua, 2003.

39 Funcionario INSS, 2003

colilla del seguro hasta los dos meses. Aunque la relación laboral cesa, el trabajador tiene derecho a recibir las dos colillas del seguro y la atención médica, dos meses posteriores. En Presitex, al trabajador que se le despide no se le permite hacer uso de sus derechos, sobre lo cual una informante,⁴⁰ dice: “Como para julio del 2001 puse la renuncia, en la empresa me dijeron que no podía entrar a las instalaciones de la fábrica, porque no era empleada y aunque tuviera pagada mis cotizaciones del INSS no tenía derecho a la atención médica.” Sería conveniente que el INSS supervisara más seguido estas empresas y les hagan saber a los empleados los derechos que tienen, pues como decía un funcionario del INSS en Sébaco, él no se explica por qué los trabajadores no denuncian estas anomalías, ya que al único que perjudican es a ellos mismos.

■ 11. Aumentos salariales

En el convenio colectivo, firmado el 9 de julio del 2001, en la cláusula 31⁴¹ se establece que en junio del mismo año, se elaborará una propuesta sobre la base del salario por producción. Esta propuesta aún no ha tenido ningún avance. Los aumentos salariales los hacen efectivos tomando en consideración los siguientes factores:

- aplicación de una tabla salarial totalmente desfasada,
- la paga en período de prueba, si das “la talla”, es aproximadamente de 450 córdobas al mes, que por día sale aproximadamente a 15 córdobas, y en algunos casos llegan a 12 córdobas,
- al ser contratado y ubicado en la línea de montaje gana 32 córdobas al día y
- la razón más exigida para poder ganar algo nuevo es no tener problemas de ningún tipo con el jefe de línea o el supervisor, es decir, “portarse bien”.

Otra variante que aparece es la siguiente:

“Cuando entré a la fábrica ganaba aproximadamente 800 córdobas al mes, o sea 28 córdobas al día, y dos meses después ganaba 30 córdobas. Salí embarazada, y cuando regresé del subsidio me enteré de la nueva disposición salarial del Ministerio del Trabajo, en la que decía que a los trabajadores de la Zona Franca no se le aumentaría cada dos meses en dos córdobas el pago por día de trabajo, sino hasta haber cumplido los ocho meses de estar dentro de la empresa... el aumento salarial es de tres córdobas al año.”

Yadira Morales A. (26). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

Tomando en consideración este testimonio, al finalizar el estudio, el aumento salarial ha quedado en los tres córdobas al año. Pero parece que, en la realidad, no es así, porque el que decide el aumento es el ingeniero de planta en conjunto con los supervisores y

40 Azucena Quintana (28). Ex maquilera. Sta Rosa del Peñón. 2003.

41 “Política salarial. La empresa aplicará la propuesta de tabla salarial presentada en marzo 2001 con sus modificaciones y en cuanto a los incentivos se aplicará la tabla del salario mínimo anterior, mientras el sindicato y empleador elaboran propuesta en base al salario por producción para el mes de junio 2001”. Convenio Colectivo. Presitex. Empleador-Sindicato. Julio 9, 2001. Managua, Nicaragua.

jefes de línea, quienes hacen un evalúo diario del sistema de producción en la cadena de ensamble, dependiendo del tipo de operación. “En muchos casos, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, aunque realizan inspecciones y han encontrado irregularidades sobre el incumplimiento de la cláusula 31 del convenio colectivo, el Ministerio no ha sancionado ni multado, más bien avala este tipo de situaciones. Esto va en perjuicio contra todos los trabajadores, pues su trabajo no es remunerado adecuadamente y, por el contrario, la situación sólo viene a favorecer a los empleadores.”⁴²

Tomando en consideración esta situación, valoramos que estos trabajadores se encuentran indefensos, desprotegidos, ultrajados en sus derechos humanos y laborales y, por eso, terminan “aceptando” todo tipo de humillaciones y hasta agresiones físicas. Todo sea por conservar un empleo y recibir un ingreso mínimo, pero seguro.

El sistema de salarios que aplican las empresas de Zona Franca, es uno de los puntos más sensibles que debería resolver el Gobierno de la República de Nicaragua, porque no podemos obviar las situaciones relativas de inseguridad jurídica a la que están expuestos los trabajadores de este sector, como consecuencia de respuestas inadecuadas de parte de las instituciones encargadas de hacer efectivos estos derechos.

El vacío que encontramos, no sólo es de normas, sino de funcionarios que hagan efectivo el cumplimiento de las leyes. El fenómeno que se presenta en nuestro país, es que el Gobierno otorga al inversionista de este sector muchas concesiones ante la necesidad latente de empleo en amplios sectores de nuestra población urbana y rural.

La falta de una regulación que llene los vacíos existentes en este sector laboral, permiten que empresas, como Presitex, actúen con amplia libertad en perjuicio de los trabajadores, sobre todo, cuando esta relación se establece en sectores en extrema pobreza, con poca capacidad para hacer valer sus derechos y con poco respaldo de funcionarios quienes generalmente favorecen con sus actuaciones al inversionista, sea por influencia, abuso de poder, o temor a ser despedidos; mientras los maquileros soportan todo tipo de vejámenes para no perder el empleo que significa un ingreso mínimo, pero seguro para su sobre vivencia.

42 Freddy Rojas, 2003.

La significación del salario en la economía familiar

■ 1. Un salario sencillo y un vivir difícil

La Zona Franca de Sébaco se presenta para muchas familias campesinas, como la alternativa más real para contar con un empleo estable, que debe ser implicado con un trato digno y adjuntado con un salario proporcionado al trabajo, que permita cubrir las necesidades básicas más elementales del ser humano, como son: salud, educación y alimentación. Por ello, no queremos que el salario proporcionado se confunda con el mínimo¹ y, mucho menos, tenido como lícito.

Para tratar de entender qué ha significado el salario para estas familias o, mejor dicho, cuáles de sus necesidades han logrado cubrir, se decidió analizar uno de los componentes de la economía familiar, como lo es la alimentación. Con ello, buscábamos conocer si los obreros maquileros notaron o no algún cambio o mejoría en la dieta alimenticia de sus familias, a partir del salario que devengaban como obreros de la maquila. Para acercarnos a esta realidad, se tuvo en cuenta:

- el costo de la canasta básica,
- el salario que declararon los obreros y las obreras,
- el número de personas que cuenta con un empleo en la familia,
- el compromiso del obrero o la obrera hacia su familia,
- las condiciones de vida,
- las prioridades que tenga la familia,
- así como las condiciones de pobreza de la zona.

¹ Según el Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Título IV de los Salarios, capítulo I, artículo 85, dice: “Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia...”

Salario mínimo en las Zonas Francas y canasta básica

En el año 2002, el salario mínimo para el “sector de industrias bajo régimen de Zonas Francas” era de 895 córdobas mensuales, el promedio del costo de la canasta básica rural para veinte productos ese año era de 907 córdobas con 64 centavos, y el promedio de la canasta urbana en la ciudad de Managua para 53 productos era de dos mil 78 córdobas con siete centavos.

Teniendo presente estos elementos, son tres las situaciones más comunes que se presentan:

- La primera es cuando sólo una persona de un núcleo familiar, por lo general extenso,² que trabaja en la maquila y su salario constituye o es la principal fuente de ingreso para cubrir y dar respuesta a las múltiples necesidades de su gente.
- La segunda, cuando encontramos que son dos las personas de un mismo núcleo familiar que laboran en la Zona Franca y sus ingresos sirven para aliviar la tensión económica en que vive su familia.
- Y la tercera situación, un tanto excepcional, cuando son tres miembros de una familia los que coinciden en trabajar como obreros maquileros.

Deseamos presentar algunos ejemplos, que permitan observar la significación que ha tenido el salario de un maquilero o una maquilera y cómo éstos manejan una economía ajustada y detalla, tratando de resolver, al menos, la sobre vivencia diaria familiar, implementando algunas estrategias que les permiten alcanzar un mayor ingreso o un mínimo nivel de ahorro.

■ 2. Primera situación: un salario del que dependen 4, 6, 9 ó más personas

■ 2.1. Un caso extremo

Es el caso de una familia, en la que dos de sus miembros –dos mujeres-- mantenían la economía familiar. El ingreso, más importante y relativamente seguro, mientras estuvo en la fábrica, era el que provenía de un salario devengado en la maquila, y el otro era producto del trabajo temporal --corte de tomate-- en dos fincas cercanas a la comunidad. Además, la familia contaba con la ayuda de uno de estos patronos, quien les regalaba tomates no aptos para el comercio y que les servía de complemento a la dieta familiar.

Lorena, es una joven madre ex maquilera, que forma parte de un grupo familiar extenso –diez personas--. Ella vive posando junto a sus tres hijos, su esposo, tres sobrinas y su suegra, en casa de su suegro. Ellos enfrentan una difícil situación, ya

² Familia extensa es el conjunto formado por el padre y la madre, hijos, nietos, tíos, tías, sobrinos y sobrinas, siempre que coexistan bajo un mismo techo. (Enciclopedia Microsoft Encarta 99).

que constantemente el dueño de la casa --el suegro-- los corre; pero como no tienen a donde ir, se ven obligados a soportar tal situación. La casa en donde habitan, está hecha con materiales como: ripios de madera --invadida de comején-- y de láminas de zinc viejas. El deterioro es tal, que amenaza con caerse en cualquier momento. El piso es de tierra y las divisiones dentro de la casa son de sacos macén³ y cartón. Esta familia habita en un mamarracho, que apenas los protege del sol y del agua y viven en condiciones de pobreza extrema⁴ y de hacinamiento.⁵

Cuadro: datos generales de la familia

Parentesco con informante	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Informante	Mujer	23 ^a	3° Primaria	Ama de casa
Esposo	Varón	29 ^a	3° Primaria	Trabajador asalariado
Suegra	Mujer	60 ^a	Primeras letras	Ama casa y trabajo temporal
Suegro	Varón	90 ^a	No fue a la escuela	Agricultor
Hija	Mujer	6 ^a	Pre-escolar	
Hijo	Varón	4 ^a	2° nivel Pre-escolar	
Hija	Mujer	15 meses		
Sobrino	Varón	15 ^a	No sabe	
Sobrina	Mujer	13 ^a	No sabe	
Sobrina	Mujer	10 ^a	No sabe	

Fuente: Entrevista, octubre 2000.

Para abril de 2000, su existencia y la de su familia era bastante difícil, debido a que su esposo y su suegra se encontraban prácticamente en el desempleo, ya que sólo conseguían trabajo por días y, en ocasiones, pasaban hasta quince días sin conseguir ni trabajo, ni salario. Debido a esta situación, en su hogar faltaba la comida. Por ello decidió probar suerte en la maquila y con mucha sencillez y honestidad comentaba: “Yo jamás me imaginé que algún día trabajaría en una fábrica, porque no tengo más que el segundo grado de primaria aprobado.” Y con elocuente expresividad, recordaba: “Desde antes de que fuera a la zona a buscar trabajo, yo soñaba que con lo que iba a ganar podía darles de comer a mis hijos, que les iba a comprar ropa y otras cosas... porque me acuerdo que cuando vinieron los de la Zona Franca aquí, a la comunidad, dijeron que iban a pagar un buen salario.” Con la esperanza de contar con él y con ese calificativo de “bueno” y poder enfrentar su difícil situación económica, ella, junto con otras mujeres de su comunidad, decidieron ir a la fábrica en busca del tan ansiado y necesitado empleo. Lograron ser contratadas. Y durante nueve meses, esta joven

3 “Sacos macén”: Era el nombre de sacos elaborados por el año de 1970 en Nicaragua con material sintético confeccionados por la fábrica Macén y fueron tan aceptados, que todo saco se identifica con esta nomenclatura.

4 En el informe general de la encuesta nacional sobre medición del nivel de vida, 2001, en el capítulo 10, se define que la pobreza extrema, como el nivel de consumo o de gasto total anual en alimentación por persona, necesario para satisfacer las necesidades mínima de calorías, estimadas en dos mil 187 calorías promedio. El costo de este requerimiento, según datos finales de la EMNV 2001, fija el valor de la línea de pobreza extrema en dos mil 690 córdobas con .71 centavos por persona al año. Los hogares con un consumo per cápita anual menor que el valor de esta línea, se clasifica como pobre extremos.

5 Se habla de hacinamiento en la zona rural, cuando son cinco o más personas, las que duermen en un mismo cuarto.

laboró en la fábrica realizando operaciones de: “Marcar con una tiza el punto donde iba el ojal para broches, revisar pantalones en control y calidad y de empacadora.”

Pero el sueño de mejorar la situación económica familiar, duró hasta el día en que recibió el pago por su primera quincena de trabajo. En ese momento se dio cuenta de que el dinero recibido por su cansada labor, no le alcanzaría ni para pagar la deuda contraída en una de las pulperías de su comunidad. Ella recordaba: “Lo que ganaba en la Zona Franca no me sirvió de mucho, sólo para medio dar de comer a mis hijos y a los demás de la casa. Con lo que ganaba, lo que podía comprar únicamente era el arroz y los frijoles; pero lo que compraba no me ajustaba para comer todos los días de la quincena... Nunca pude comprar ropa ni una cosa para la casa.” Según sus cálculos, para poder garantizar la comida diaria para su familia, tenía que contar con 500 córdobas a la quincena; pero nunca logró juntar esa cantidad de dinero, debido a que ella era la única persona de su familia que contaba con un empleo fijo, y el salario no cubría las necesidades.

Para esta obrera, como para la mayoría de otras, la forma de acceder a cierta cantidad de alimento es solicitando crédito en una de las pocas ventas que existen en sus comunidades, lo que aumenta los costos, debido a la política impuesta por los dueños de las ventas o pulperías. Estos vendedores lo hacen estableciendo que los productos adquiridos vía crédito y más por quince días, tienen un precio mayor y a veces el doble, que cuando se compran al contado. Con mucha desilusión, nos decía: “Todo mi salario quedaba en esa venta --señalando hacia el frente de su vivienda-- en donde la señora me daba al fiado. Yo le pagaba a la quincena; pero como todo me lo daba más caro, nunca podía cancelar la cuenta de la quincena y así me iba... Yo ganaba 400 córdobas.” Esta cantidad incluía su salario ordinario y las horas extras laboradas. Para poder sobrevivir con ese salario, que era debajo del salario mínimo establecido por la ley,⁶ esta obrera, durante los nueve meses que trabajó en la Zona Franca Presitex, optó dos razones para llevar sus alimentos preparados de antemano en su casa:

- la primera: “Yo nunca pude comprar comida de la que llegan a vender a la fábrica, porque mi salario no lo permitía” y
- la segunda: “Además, tenía que dejar preparada la comida para mis hijos y mi esposo.”

Diariamente, se levantaba a las 4:00 am para tener tiempo de preparar la comida, alistar a sus dos hijos que iban a la escuela y caminar 2.5 kilómetros hasta la entrada de las comunidades indígenas de Sébaco, que se localiza sobre la carretera Sébaco–San Isidro, en donde ella abordaba cualquier unidad de transporte colectivo que fuera en dirección a la fábrica. “No todos los días pude ir en bus a la fábrica --añadía--, porque no tenía reales para pagar el bus, por lo que en ocasiones tuve que hacer todo el recorrido a pie... y con miedo.” Para viajar diariamente en bus, esta obrera tenía que apartar de su salario 24 córdobas a la quincena; es decir, que sólo le quedaban

6 Para esta fecha el salario mínimo establecido era de 800 córdobas al mes, y no incluye el pago por horas extras y otros incentivos que pueda pagar la empresa. Fuente: Mitrab, BCN, INEC. Según la ex maquilera, ella alcanzaba 400 córdobas a la quincena, debido a que a diario se quedaba realizando horas extras y trataba de no falta al trabajo; de lo contrario, su salario podía bajar hasta 280 córdobas a la quincena.

376 córdobas que dividir entre las nueve personas que dependían de su salario: dos córdobas con 78 centavos a diario por persona. Lograban sobrevivir --según dijimos-- gracias a la ayuda que recibía su suegra de parte de un productor de tomate que, de vez en cuando, le mandaba a llamar para que trabajara en la recolecta de la cosecha. Por esa labor, recibía treinta córdobas, pero esto era en temporada y lo máximo era una semana. En este caso, como en muchos otros, esta familia campesina no tiene para pagar servicios básicos como agua potable o luz eléctrica, ya que no cuentan con ellos. Aun siendo así, con un salario actual de la maquila, una familia campesina no logra garantizar una de las necesidades básicas humanas, como lo es la alimentación diaria.

■ 2.2. La realidad de otro salario

Es el caso de una madre maquilera, separada del marido y con cuatro hijos, que forma parte de una familia extensa integrada por trece personas, que viven a unos 65 kilómetros de la fábrica. Esta familia es originaria del municipio de Matagalpa; pero debido a la falta de empleo, hace unos nueve años emigraron hacia el norte, a la zona de La Dalia, en busca de nuevas oportunidades de trabajo para poder mejorar su situación económica. Desde que llegaron, han vivido en casa de un propietario capitalino, a quien por razón de cinco años pagaron 200 córdobas mensualmente en concepto de alquiler, y desde hace cuatro años a la fecha, no le pagan nada. Ahora la familia se encuentra bajo el status de cuidadora de la propiedad. Al parecer, este nuevo arreglo surgió debido a la imposibilidad económica de la familia de continuar pagando el alquiler y a la necesidad del propietario de contar con personas de su confianza para que cuiden su propiedad.

Esta propiedad, consta de una manzana de tierras con 500 plantas de café (que por falta de recursos se encuentran en mal estado), árboles frutales y una casa. Todo lo que en la finca logran cosechar se reparte entre el dueño de la propiedad y la familia. La relación que mantiene la familia con el doctor está mediada, al parecer, por lazos fuertes de amistad, lo que para la familia campesina ha sido de mucha ayuda; porque ha dado trabajo al padre de la familia y en un tiempo pasado empleó como doméstica a la hoy ex maquilera en casa de una de sus hijas en Managua.

La vivienda en donde habita la familia tiene tres cuartos, una pequeña sala y un porche-corredor. Toda es enladrillada, tiene luz eléctrica, agua potable y letrina. La cocina está fuera de la casa y es un anexo construido de madera con piso de tierra. La vivienda, y las condiciones en que vive esta familia, son buenas en comparación con las otras familias a quienes hemos tenido la oportunidad de visitar.

Cuadro: datos generales de la familia

Parentesco con informante	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Padre	Varón	65 ^a	No fue a la escuela	Obrero agrícola temporal Trabaja en la finca que cuida
Madre	Mujer	55 ^a	No fue a la escuela	Ama de casa
Informadora	Mujer	33 ^a	Primer año	Maquiladora
Hija	Mujer	15 ^a	Primer año	Estudia y ayuda en la casa
Hijo	Varón	11 ^a	Cuarto grado	Estudia
Hija	Mujer	9 ^a	Cuarto grado	Estudia
Hija	Mujer	2 ½ ^a	No tiene edad esco	
Hermana	Mujer	25 ^a	Sexto grado	Ama de casa
Sobrino	Varón	5 ^a	3° preescolar	
Sobrina	Mujer	3 ^a	No tiene edad esco	
Hermana	Mujer	27 ^a	Cuarto grado	Doméstica en la ciudad
Sobrina	Mujer	7 ^a	Primer grado	Estudia

Fuente: Entrevistada, febrero 2003.

Por problemas matrimoniales, desde hace dos años y medio, su estatus es de madre separada y asume toda la responsabilidad de la crianza y manutención de los cuatro hijos. Su ex esposo, en varias ocasiones, le ha pedido que regrese para que todo siga “siendo todo igual que antes”. La condición exigida por ella, es que deje a su actual compañera, pero a él no le place. Nunca toma la determinación de hacerlo y todo ha quedado en promesas. A esto se suma un nuevo elemento: “Decidí aceptar a Cristo como mi Salvador –dice ella--, y me he conformado con mi situación actual; lo único que pido a Dios, es salud para mi familia y fuerzas para trabajar y tener con qué darles de comer.” Ante esta realidad, y a la difícil situación económica en que se encontraba, hace dos años decidió buscar un puesto de trabajo en la Zona Franca de Sébaco, y lo consiguió.

Los gastos familiares son cubiertos con tres ingresos, dos de ellos podríamos decir relativamente seguros y otro de forma ocasional:

- el que recibe la trabajadora maquilera de 680 córdobas quincenales, incluidos las extras, actualmente representa la principal entrada económica de su familia.
- el otro ingreso es de 200 córdobas quincenales aportados por su hermana que trabaja como empleada doméstica fuera de la comunidad, y deja dos hijos pequeños en la casa.
- el tercer ingreso es el del padre que colabora con su trabajo temporal en el campo, sin poder precisar la cantidad, ni las veces. Además, cuenta con parte de la cosecha de frutas, que obtienen de la finca.

Hasta enero de 2003, su salario promedio quincenal –trabajando en la maquila en el área de empaque-- era de 560 córdobas. Con el propósito de alcanzar un mayor ingreso, desde hace seis meses ha optado por quedarse haciendo horas extras. Tal sacrificio, representa un aumento de 120 córdobas⁷ quincenales, percibiendo un total de 680 córdobas. De la suma quincenal, destina unos 450 córdobas, más los 200 córdobas que aporta la hermana, logran reunir 650 córdobas, con los cuales pagan el crédito en una pulpería de su comunidad. Para que durante la quincena no falte la alimentación básica en el hogar, les fían veinte libras de arroz, veinte libras de azúcar, quince libras de frijoles, un litro de aceite, seis pelotas de jabón de lavar ropa, dos jabones para lavar trastos, la leche de su hija menor, cuajada y dos veces por quincena saca pollo o carne de res. Éste es el dinero quincenal familiar en los gastos de alimentación.

Cambiando esta relación de salario-alimentación por la de salario-persona, los números son igualmente graves por su baja cantidad: Para cada una de las diez personas que sobreviven en la casa durante las dos semanas, les llegan cuatro córdobas con 64 centavos al día, de lo que habrá que descontar unos centavos diarios a cada uno para alimentar a las dos madres productoras cuando lleguen los domingos a ver a la familia. Estos números están valorados únicamente para la alimentación, sin contar ni un centavo para otra necesidad humana, se llama “vivir en la miseria.”⁸

Otras maravillas económicas y de supervivencia, que realiza la informante, son el hecho de destinar veinte córdobas para comprar los tickets del transporte, y su propia alimentación semanal laboral, la cual compra en los puestos de comida en la fábrica, gastando trece córdobas⁹ diarios, desglosados de esta manera:

- Tres córdobas en el desayuno: un córdoba en café o dos córdobas en la leche y un córdoba en el pan.
- Cuatro córdobas en el almuerzo: tres córdobas una enchilada o un taco y un córdoba el fresco
- Seis córdobas en la cena: cinco córdobas cuesta el chanco con yuca o el vigorón y un córdoba el refresco o la taza de café.

Al día gasta menos de un dólar en su alimentación, lo que nos da una idea de la calidad y cantidad de alimentos que esta obrera ingiere, lo que a simple vista no es suficiente para conservar su salud y generar las energías necesarias para soportar una carga laboral larga e intensa como la exigida en la Zona Franca. Viéndolo desde un punto de vista económico, esta obrera recibe por su día de trabajo 33 córdobas, y sólo en la compra de su propia alimentación --si se le puede llamar así-- gasta el 39% y con el restante 61% tiene que garantizar la supervivencia de su familia.

7 En el caso de esta obrera, su pago por horas extras oscila entre 90 córdobas y 140 córdobas quincenales, lo que al parecer está dependiendo del número de horas extras que logre acumular en una quincena. Regularmente ella cierra quincena con 28 ó 30 horas extras, con un promedio de tres horas diarias que inician a las 5:00pm y concluyen a las 8:30pm.

8 El día 30 de junio 2002, la cantidad de cuatro córdobas con 64 centavos, a un cambio oficial de 14 córdobas con 25 centavos por un dólar, quiere decir que cada persona de esta familia campesina tiene 32 centavos de dólar para los tres tiempos de alimentación diaria.

9 La madre gasta en su alimentación tres veces más que los de la casa, trabaja doce horas y se alimenta peor...

Todo, sin ningún excedente, suma un gasto de 640 córdobas, y para las compras de ropa, zapatos y otros artículos de uso personal tiene un crédito en la misma pulpería, lo que le permite ir poco a poco satisfaciendo tales necesidades. Pero para poder equilibrar las cosas, “Tengo que disminuir los gastos en la compra de la provisión, para así poder sacar lo que necesite.” Y en caso de que alguno de sus hijos se enferme, recurre a pedir prestado a personas conocidas, a quienes paga en abonos quincenales. Además, tiene que ingeniárselas para estirar su corto salario, ya que debe garantizar veinte córdobas quincenales para que su hija mayor pueda viajar hacia La Dalia, en donde está ubicada la escuela secundaria a la que asiste, y dejar un córdoba diario a sus otros dos hijos para que compren alguna chivería¹⁰ en la escuela. A su manera de ver las cosas, el salario que percibe desde hace casi dos años en la Zona Franca, no ha significado un cambio tan positivo para mejorar su economía: “Es un engaño que uno se hace. El hecho de decir que estoy ganando suficiente dinero, es mentira, es un engaño... porque uno no tiene ninguna mejoría. Lo único que he podido hacer es mantener y ayudar a mis hijos. Pero decir que voy a comprar este juego de sillas y lo voy a ir pagando, es una mentira. Sí lo hago con la ropa... yo tengo un crédito... eso si puedo hacer y debo hacer... voy donde la muchacha y le digo: Mira, quiero tal mudada o dame un par de zapatos para mi hijo, y eso si puedo y debo hacerlo.”

En este caso, como en muchos otros, la necesidad económica obliga a las obreras a acomodarse con el salario de miseria recibido en la maquila, que no compensa la intensidad del trabajo exigido y obliga a volver a la ruptura diaria de la convivencia familiar. La realidad de conseguir unos córdobas a través de las horas extras, ha acabado las ilusiones de ver todos los días a sus hijos y adaptarse a una convivencia semanal.

Como conclusión, podemos decir que en los casos --en la realidad son la mayoría-- en donde solamente es una la persona del grupo familiar, generalmente extenso, el salario que ésta recibe de la maquila es el principal ingreso económico que tiene la familia cada quince días y apenas logran comprar lo básico, como es el arroz, el aceite y los frijoles. Y según las mismas personas, los alimentos que adquieren vía crédito, no les alcanza para cubrir la quincena, por lo que muchas veces falta un tiempo de comida en el hogar. En estos casos, la compra de ropa, de zapatos y de otros artículos se hace en los tiempos en que los obreros reciben el pago de sus vacaciones o su aguinaldo. Para alistar a sus hijos a la escuela, tiene que hacer préstamos personales lo que pagan, en la mayoría de los casos, en cuotas de cincuenta córdobas cada quincena, y esto pone a la familia en una situación bastante difícil.

■ 3. Segunda situación: familias extensas con dos salarios de la maquila

Cuando son dos las personas de una misma familia las que laboran en la Zona Franca, se empiezan a notar algunos cambios positivos en lo que se refiere a la alimentación, permitiendo destinar un dinero para financiar parte de en la producción. Pero el impacto

¹⁰ Chivería, en argot nica, es cualquier meneíto, caramelos o dulces, enchiladas, chiclets, helados... que los vendedores ambulantes suelen ofrecer en las calles o en las escuelas.

positivo de estos salarios dentro de la economía familiar, depende, principalmente, del porcentaje que cada una de estas obreras maquileras destine para cubrir los gastos familiares. En los dos casos que presentaremos, las obreras maquileras aportan aproximadamente el 50% del salario quincenal que reciben por su trabajo.

■ 3.1. Dos hijas buscan una solución económica para sus familias y con dos salarios posibilitan una inversión pequeña

En la comunidad rural de Santa Rosa del Peñón, municipio de León, encontramos el caso de una familia –compuesta por nueve miembros-- que sobreviven gracias al ingreso que obtienen dos de sus hijas, que laboran como obreras de la maquila en la fábrica de Sébaco. La vivienda en donde habita la familia, es muy humilde. Tiene tres divisiones que forman espacios para la sala, el dormitorio de la familia y la cocina con su fogón. Como es común, las paredes de este hogar están adornadas con imágenes de santos y fotografías, que rememoran momentos importante en la vida de la familia, como la foto en donde aparece la hija mayor del matrimonio recibiendo su diploma de bachiller, ubicada en dirección a la única puerta de acceso que tiene la vivienda, por lo que puede ser apreciada con facilidad desde fuera, con la intención de mostrarla con orgullo a los visitantes. Ellos, al igual que el resto de sus vecinos, no cuentan con los servicios básicos de energía eléctrica, agua potable y servicio higiénico. Se proveen de agua para el consumo de un pozo comunal ubicado a unos mil metros de la vivienda. El agua que utilizan para lavar la ropa y los trastos de cocina, la toman de la quebrada que pasa justo frente a su propiedad, y para bañarse hay que recorrer unos cien metros hacia otro punto de la quebrada, en donde hay un poco más de privacidad y algunas vertientes de agua, con mayor fluidez y circulación de agua.

Cuadro: datos generales de la familia

Parentesco con la informante	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Padre	Varón	48ª		Agricultor
Madre	Mujer	46ª	Quinto grado	Ama de casa, agricultora
Informante	Mujer	22ª	Quinto año de secundaria	Maquilera
Informante	Mujer	20ª	Segundo grado de primaria	Maquilera
Hermano	Mujer	18ª	Primer año	Agricultor
Hermana	Mujer	16ª	Sexto grado	Ayuda en la casa
Hermana	Mujer	12ª	Cuarto grado	Ayuda en la casa
Hermana	Mujer	3ª	No estudia	
Abuelita	Mujer	88ª	Nunca fue a la escuela	Ama de casa

Fuente: Entrevista, septiembre 2002.

Esta familia campesina posee seis manzanas de tierra, de las cuales solamente logra cultivar tres con maíz y frijol, debido a la falta de financiamiento y a la baja productividad de las mismas. Además, tienen una vaca con su cría, que recibieron en calidad de donación por parte de un organismo no gubernamental, un caballo que obtuvieron mediante una compra y unas cerdas, a las que en temporadas de apareamiento les buscan un semental de calidad. Por las cercanías, el tipo de contrato o de arreglo

entre el dueño del semental y de la familia, dueña de la cerda, cincuenta córdobas, que es el equivalente a una de las crías, siendo esta opción la de preferencia para el dueño del verraco. La cría dada en pago es mantenida por la familia por un período de dos meses, hasta que el animal es destetado. La madre de la familia, es la encargada de estos animales. Los cerdos son alimentados y engordados para luego venderlos, una parte en las fiestas de Semana Santa y Navidad y las otras para el consumo del hogar. En la actualidad, septiembre 2002, tienen tres cerdas grandes y cinco crías recién nacidas. La más grande es valorada por la dueña en un mil 500 córdobas y un cerdo de seis a ocho meses en 600 córdobas.

A inicios del año 2000, la familia atravesaba una difícil situación económica debido a varias razones:

- primero, la pérdida de las cosechas, por la sequía,
- segundo, la falta del empleo temporal,
- tercero, el desempleo en que se encontraba la madre, luego de haber perdido su empleo como doméstica por problemas de salud y
- cuarto, sólo una de las hijas se encontraba trabajando como doméstica en una finca de la misma comunidad, devengando un salario mensual de 400 córdobas.¹¹

En el tiempo en que la madre y la hija trabajaban, sus ingresos eran invertidos para complementar los gastos del hogar, porque con lo que ganaba el padre de familia con su trabajo como jornalero y las pequeñas ventas de las cosechas y de los cerdos, no era suficiente. Debido a esta situación, las condiciones de vida de la familia se iban deteriorando cada día más. Recordaba el padre: “Durante ese tiempo que la mujer está sin trabajo y enferma, también habíamos perdido las cosechas y teníamos muchas dificultades para darle de comer a los chavalos.” Tal situación, obligó a una de las hijas --la que contaba con un empleo-- plantearse la búsqueda de un nuevo empleo para ganar más, y le permitiera sacar a su familia de la crisis en que se encontraba. Ella, desde la edad de trece años había trabajado a uno de los terratenientes más fuertes de la zona. Era la encargada de realizar las labores doméstica de la casa y, además, preparaba la comida para los siete mozos que trabajaban en la finca. Con el último salario que recibió como doméstica, solicitó y puso en regla todos sus documentos para ir a buscar un empleo en la fábrica de Presitex. El plan de vida y de trabajo de esta muchacha sólo le permitió aprobar el segundo grado de primaria, porque, según sus padres, “fue dura para los estudios, y un día ya no quiso regresar más a la escuela... y quería trabajar.”

En octubre de 2000, al presentarse a la fábrica fue contratada al primer intento. Muy alegre regresó a su casa, pensando que a partir de esa fecha la situación económica familiar cambiaría y mucho. Pero durante los casi seis meses que sólo ella de su familia trabajó en la fábrica, no hubo ningún cambio significativo. Esto no sucedió hasta el momento en que su hermana --a pesar de ver todo el sacrificio que ella

11 Éste fue su salario de doméstica por cinco años; empezó a trabajar a los trece años y salió a los 18 años, cuando encontró trabajo en la Zona Franca.

pasaba como obrera maquilera-- decidió unírsele para buscar una solución, sacar adelante a la familia, y al mes la economía familiar empezó a mostrar cierta mejoría.

La vida de esta segunda hermana fue distinta. Luego de salir de quinto año de secundaria, se dedicó a ayudar a sus padres en el cuidado de la casa y de sus hermanos menores. Nos comentaba, que su gran sueño era “estudiar en la universidad una carrera más o menos fácil, porque de nada sirve estudiar algo como computación, si después no voy a encontrar trabajo aquí.” Con muchos sacrificios, sus padres habían logrado juntar dinero para que ella se matriculara en la Universidad; pero en ese tiempo la salud de su mamá se agravó, y un hermano sufrió un ataque a ‘lajazos’,¹² por lo que el dinero fue gastado y se quedó sin nada que hacer, únicamente buscar un empleo.

Desde casi hace dos años, esta familia cuenta con dos ingresos estables cada quince días y otros dos ingresos temporales, producto de los jornales que realizan el padre y el hermano de las muchachas. Según los cálculos que ellos hacen, el ingreso por el trabajo temporal anda cerca de los 200 córdobas quincenales durante la temporada –25 córdobas por cuatro días de trabajo de dos personas--. Con mucho orgullo, el padre decía: “La casa está siendo mantenida prácticamente con el salario de mis hijas... desde que empezaron a ganar garantizan la comida de la casa; porque usted sabe, con las cosechas malas ni el grano para la comida se saca.”

Ambas son las responsables de asegurar la alimentación para sus padres, la abuela, los hermanos y las hermanas. Al momento de la entrevista, el gasto en compra de alimentos y otros artículos de necesidad básica, era de 500 córdobas. Según la madre de las mismas: “La comida ahora no falla, las muchachas, cuando no sacamos nada en las cosechas, compran el arroz y los frijoles. También compran otras cositas para comer, el jabón y las medicinas cuando alguien se enferma.” Las hermanas han llegado a un acuerdo de que cada una asume la mitad de los gastos familiares. Dice una de ellas, que el dinero que reciben en sus manos¹³, anda entre los 500 córdobas y 560 córdobas quincenales. La leve variación entre sus salarios, se debe a que una labora como operaria y otra como marcadora.

Como ya hemos mencionado, estas jóvenes han posibilitado que su padre cultive tres manzanas de tierra. En tiempos de siembra y producción asumen, junto a su padre, el gasto de la compra de los insumos y abonos para cultivar la tierra y lo hacen de la siguiente manera: un mes le corresponde a una de ellas poner la mitad del dinero y la otra mitad es asumida por el padre y al mes siguiente le corresponderá a la otra muchacha y al padre. Comentaba el padre: “Con el aporte económico de las muchachas, ya no tengo que prestar para sembrar. Ahora no estoy preocupado, que si pierdo con qué pago; porque si no saco nada, igual tengo que pagar, a uno no lo perdonan... para la siembra de esta año también me ayudaron para pagar a tres mozos.” En septiembre de 2000, esta familia tenía dos manzanas de maíz, esperando

¹² Este joven fue víctima de una emboscada con piedras.

¹³ Con ello nos referimos a lo que reciben en su sobre, ya con las deducciones de ley.

un rendimiento promedio por manzana de quince a veinte quintales, ya que ha sido bien asistida.

En resumen, gracias a la contribución de las hijas, hoy la familia no tiene que recurrir al préstamo, lo que deterioraba aun más su precaria situación económica, debido a que incurrían en mayores costos de producción. Y con ello, también han ganado una mayor seguridad alimenticia, porque financian parte de la producción, y porque son las principales proveedoras de la alimentación en momento de crisis productiva. Con la otra parte de sus salarios, que equivale casi a la mitad, lo que en realidad es muy poco, estas jóvenes tienen que cubrir el costo del transporte hacia la fábrica y comprar algunas cosas personales como shampoo, desodorante, perfume, zapatos, prendas y ropa. Claro está, que van adquiriendo estos artículos y accesorios poco a poco y vía crédito.

■ 3.2. Dos hijas en la maquila, con su salario mejoran la dieta familiar

Esta es una familia extensa conformada por ocho personas: padres, tres hijos solteros y dos hijas, una de ellas madre soltera con dos niñas. Desde hace seis meses, dos de sus miembros –mujeres-- han coincidido en trabajar en la Zona Franca Unisébaco como obreras. Son habitantes de uno de los municipios clasificados dentro del grupo que presenta condiciones de extrema pobreza del país.

Cuadro: datos generales de la familia

Parentesco con informante	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Familia #1				
Padre	Varón	57 ^a		Agricultor
Madre	Mujer	55 ^a		Ama de casa
Hermano	Varón	34 ^a		Agricultor
Hermano	Varón	25 ^a		Agricultor
Hermana informante	Mujer	20 ^a	Bachiller	Obrera maquilera
Hermano	Varón	11 ^a		Ayuda en la huerta
Familia # 2				
Hermana informante principal	Mujer	24 ^a	Bachiller	Obrera maquilera
Hija	Mujer	4 ^a		
Hija	Mujer	1 ½ ^a		

Fuente: Entrevista, 20 Octubre 2002.

Durante muchos años, la familia vivió sólo del ingreso obtenido de la venta de la producción de granos básicos --maíz, frijoles, trigo-- y de hortalizas; pero al ir creciendo en número y necesidades, junto a la difícil situación económica y la baja productividad de sus tierras, sumándose los fenómenos naturales como sequías y huracanes, ha obligado a que los miembros más jóvenes de esta familia busquen el sustento de un

trabajo asalariado: las hijas, primero, como empleadas domésticas y después como obreras maquileras, y los hijos como trabajadores agrícolas. Una de las hijas hasta se vio en la necesidad de emigrar hacia Managua, donde logró emplearse por un tiempo como trabajadora doméstica, mientras que su hermano mayor emigró hacia Costa Rica en busca de trabajo.

La casa en donde habita la familia está construida de ladrillo cuarterón, es bastante amplia, tiene cuatro cuartos, divididos por biombos forrados con papel periódico, sacos macén y pedazos de tela. El techo es de tejas. En uno de los extremos --en un cuarto aparte de adobe-- se encuentra la cocina. En todos estos espacios, el piso es de tierra. Tienen letrina, luz eléctrica y agua potable, la que llega sólo a determinados días y horas.

La mayor de estas hermanas (24) es madre soltera, viviendo la realidad de miles de mujeres nicaragüenses que a diario deben buscar el sustento de sus hijos, situación que en algunos casos las obliga a soportar maltratos o conformarse con un bajo salario. Ésta se emparejó siendo muy joven y, al parecer, fue víctima de maltrato por parte de su compañero. Actualmente, no tiene ninguna ayuda para sus dos hijas de parte del hombre, razón por la que ha tenido que buscar el sustento para ellas y ayudar con lo que puede al resto de la familia. Desde muy joven tuvo que trabajar para poder costear sus estudios, debido a la pobreza en que vivían. Sus padres no tenían la capacidad económica para pagar su educación y logró bachillerarse con sus deseos de superación y muchos sacrificios. Y cuando en el año 2000 decidió iniciar el empleo de la maquila en Sébaco, ella decidió dejar su trabajo de doméstica en Managua, que había sido la base de su sustento, de sus hijos y una pequeña ayuda a sus padres.

Dos años después, en mayo 2002, la hermana menor (20) entró a trabajar en la Zona Franca. Es soltera y, al igual que su hermana, tuvo que estudiar y trabajar al mismo tiempo para poder concluir la secundaria. El año pasado laboraba como Maestra de Educación de Adultos, devengando un salario de 300 córdobas mensuales: “lo que era poco y no lograba abastecerme con lo que ganaba”, por eso decidió ir a buscar trabajo a la zona y “además, es el único lugar donde hay trabajo.” Ahora, con lo que gana, puede ayudar más a su familia. La hermana mayor decía que “antes de que fuera mi hermana al trabajo, yo ayudaba; pero no se notaba en la casa. Ahora con las dos trabajando, si se ve algo.” Desde mayo 2002, ambas son las principales proveedoras de la familia, gracias a los salarios que reciben por sus empleos en la maquila. Desde entonces, han podido garantizar la compra de la provisión quincenal. Necesitan 500 córdobas para lo básico de su alimentación, al igual que muchas de las familias de los informantes que enfrentan una difícil situación económica. Esta familia recurre al crédito que ofrecen las pulperías o ventas, lo que les resuelve el problema en parte, ya que de esta forma aseguran el alimento diario; pero al sacar al fiado los productos adquieren otro precio mayor que el que tienen al contado, lo que les disminuye su poder adquisitivo y se traduce en la cantidad de productos que pueden comprar. Con los 500 córdobas logran comprar arroz, aceite, azúcar, espaguetis, jabón para lavar ropa, para lavar trastos y otras cosas más, porque desde que las dos trabajan en la Zona Franca han notado algunos cambios. “El arroz y los frijoles, gracias a Dios, son productos que nunca nos han faltado, ya que nuestro padre los produce; pero lo

que es cuajada, carne de res o de pollo, casi no los solíamos comer, porque nunca teníamos para comprar. Ahora, de vez en cuando lo podemos hacer.”

A cada una le corresponde aportar 250 córdobas a la quincena. Ellas obtienen entre 580 córdobas ó 590 córdobas quincenales, lo cual está en dependencia de lo que les quite el INSS, “porque hay variaciones en las cuotas.” De lo que les resta del salario, ellas tienen que dejar para pagar su almuerzo, el transporte y compras de cosas de uso personal. En el caso de la madre, tiene que cubrir las necesidades de sus dos hijas pequeñas. Cuando alguno de los miembros de la familia enferma, ellas tienen que asumir los gastos, por lo que siempre tratan de guardar alguna reserva. A veces han logro mantener tal reserva, pero en otras ocasiones no tienen nada, “porque con costo ajustamos para pasar la vida.” La reserva de la que hablan, ha llegado a los cien córdobas, producto del ahorro de varias quincenas. Con el afán de ahorrar, anteriormente ambas obreras llevaban su comida preparada desde la casa; pero eso les resultó muy cansado, y por ello optaron por comprar la comida en la fábrica. Si no, diariamente tenían que levantarse a eso de las 4:00 de la mañana a cocinar para poder estar a las 5:45 am esperando el bus. Ahora que no llevan su comida, se levantan a la 5:00 am y se sienten un poco más descansadas. Por lo general, desayunan en su casa y lo que compran es el almuerzo, con lo que a la quincena gasta cada una, aproximadamente, unos ochenta córdobas.

Las economías diarias son muy detalladas: Si un trabajador paga diariamente su comida, ahorra un peso; porque si la deja fiada, debe pagar uno más por cada vez. Esto significa un ahorro de once a doce córdobas por quincena, porque dependen de los trabajos de los sábados. La comida de los días sábados es asumida por los trabajadores y la empresa paga el transporte en las ocasiones que el bus de la fábrica no viaja. Sólo en el caso de que el trabajador se quede haciendo horas extras por la tarde, le dan la comida. La que venden en la zona la llevan empacada y los trabajadores comen lo que le sale. Comúnmente les ofrecen arroz, ensalada, pollo o bistec con tortilla o plátano y también venden vigorón. Cualquiera de estos platos cuesta seis córdobas, y si el trabajador quiere tomarse un fresco debe pagar un córdoba. Y según la informante, “lo que nos venden, es para engañar al estomago... lo suficiente que nos permita llegar a casa a cenar.”

La diferencia en la significación que han tenido los salarios de la maquila en estas familias, básicamente la encontramos en el simple hecho de que en el primer caso, las dos hermanas son solteras; mientras que en el segundo, encontramos una soltera y una madre soltera con dos hijos pequeños, que tiene que limitar sus gastos al máximo para asumir su responsabilidad. Pero en ambos casos, estas obreras han logrado asegurar e incorporar algunos alimentos a la dieta familiar y la estrategia utilizada para cubrir las necesidades de cambios de ropa, salud, compra de artículos para el hogar, es disminuir los gastos en alimentación o, igual que en los casos anteriores, esperar el pago de vacaciones o de los aguinaldos.

■ 4. La tercera situación: tres salarios de la maquila para una familia

En los casos en donde encontramos a tres personas de una misma familia laborando en la maquila, y entregando --en algunos casos-- menos de la mitad o la mitad de

sus ingresos para cubrir los gastos de la familia. Y después de haber alcanzado la seguridad del alimento, tienen una mayor facilidad para ir cubriendo las necesidades de vestido y calzado, e incluso se habla para la adquisición de artículos para el hogar, como por ejemplo, una cama de madera o una refrigeradora para crear o ampliar un negocio.

■ 4.1. Dos hermanos y una cuñada mayor alivio para la familia

En el caso de esta familia, se encuentran tres tiempos interesantes para el estudio y estos tiempos han tenido un fuerte impacto en la economía de la familia:

- En un primer tiempo, dos mujeres --una soltera (24) y otra casada (21) y madre de un niño (3)-- trabajaron como obreras maquileras.
- En un segundo tiempo, la obrera casada, ante la situación de desempleo en que se encontraba su esposo (24), decide invitarlo y animarlo para que busque un empleo en la fábrica, logrando ser aceptado.
- Y en un tercer tiempo, encontramos sola a una de las tres laborando.

Estas personas forman parte de una familia extensa de catorce personas que viven en condiciones de extrema pobreza, en uno de los barrios del municipio de Santa Rosa del Peñón. Este gran grupo está compuesto por cuatro familias: dos nucleares, la de los padres y un hijo con su compañera y su hijo; y dos familias monoparentales de dos hijas madres solteras. Dos de ellas, viven en una misma casa, otra en una casa distinta, pero dentro del mismo solar y una que se agrega durante el día y está formada por otra hija de los padres con tres chigüines que diariamente llegan a comer a la casa de la abuela. Esta hija no aporta en nada a la familia.

La casa de los padres de esta familia, se encuentra muy deteriorada por el tiempo y está construida en su totalidad de ladrillo cuarterón. Las tres puertas de acceso y la única ventana que existe son de madera. Todas se encuentran en mal estado. El techo es de teja y el piso de concreto. El matrimonio joven, hace unos tres años, fue beneficiado con la entrega de una vivienda por parte del proyecto Juan XXIII, la cual pagarán a un plazo de veinte años. La construcción de la misma es toda de bloque y madera, el techo es de zinc y el piso de concreto. Sólo hay un fuego común en la casa, donde se cocina para todos y la nuera es la cocinera principal. Los gastos de la comida los comparten entre todos, porque según las mujeres y la cocinera “sale más barato de una vez para todos, en un solo fogón.”

Cuadro: datos generales de la familia

Parent. inform. 1	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Familia # 1				
Padre	Varón	48 ^a	Ninguna	Trabajó y ahora no
Madre	Mujer	57 ^a	Ninguna	Destace cerdos, elaboración productos derivados, ama casa
Informante 1	Mujer	24 ^a	Primaria incompleta	Obrera de la maquila
Hermano	Varón	19 ^a	Primaria incompleta	No trabaja por discapacidad
Familia # 2				
Sobrino	Varón	12 ^a	Primaria incompleta	Estudia
Sobrino	Mujer	10 ^a	Primaria incompleta	Estudia
Sobrino	Mujer	8 ^a	Primaria incompleta	Estudia
Familia # 3				
Hermano	Varón	22 ^a	Primaria incompleta	*Ex maquilero. Ayudante de albañil (en Costa Rica)
Informante 2 Cuñada	Mujer	21 ^a	Primaria incompleta	Ex maquilera, ama de casa, elabora tortillas y cajeta, las que vende en la comunidad.
Sobrino	Varón	3 ^a		
Familia # 4				
Hermana	Mujer	27 ^a	Primaria incompleta	No trabaja
Sobrino	Mujer	12 ^a	Primaria incompleta	Estudia y vende lo hecho en casa y lo que elaboran otras personas
Sobrino	Mujer	10 ^a	Primaria incompleta	Estudia y acompaña a su hermana cuando sale a vender
Sobrino	Varón	5 ^a	Primaria incompleta	

Fuente: Entrevista septiembre 2002.¹⁴

El padre de esta familia (48) es maestro de obras, pero al no encontrar trabajo en su ramo durante varios años, se vio obligado a trabajar en la yesera junto a tres de sus hijos

14 El joven ex maquilero al momento de la visita no se encontraba en su casa, porque debido a la falta de empleo había emigrado tres meses antes hacia Costa Rica; pero como fue maquilero y dentro de esta historia, decidimos tomarlo en cuenta, para conocer de qué forma impactó su estadía en la fábrica para la mejoría económica de su familia.

y, en ocasiones, era necesario que hasta su esposa les acompañase, para conseguir una pequeña entrada económica para toda la familia. El trabajo era por temporada, durante los seis meses de verano. La labor era recoger “bolones de piedras” durante varios días hasta recoger unas toneladas y para lograr juntar una buena cantidad; en ocasiones, los miembros de la familia se aliaban con otros trabajadores. Durante un día de trabajo lograban recoger casi dos toneladas y en un mes hasta cuarenta toneladas todo el grupo. El bolón que juntaban les era recibido y pagado al mes o a los dos meses. La tonelada de bolón se pagaba a sesenta córdobas. Durante los tiempos de espera del pago por su trabajo, la madre (57) sacaba al fiado en una de las ventas de la comunidad lo necesario para la comida, “Así nos manteníamos.” La deuda o cuenta era cancelada al momento que recibían el pago en la cantera. “Los otros seis meses del año buscaban trabajos en el área de construcción, siempre dentro de la misma comunidad... pero de eso hace aproximadamente ocho años.”

Nos contaba la hija informante (24) que el último empleo que consiguieron su papá y sus hermanos fue hacia 1998, durante tres meses, y fue en el proyecto de construcción del puente del río Santa Rosa del Peñón, que se llevó el huracán Mitch. Durante este tiempo ganaban cien córdobas diarios. De esa fecha hasta el momento en que se llevó a cabo la entrevista, el jefe de la familia no trabaja y según su hija, es porque: “Lamentablemente, a mi papa nunca le ha gustado mucho el trabajo, antes trabajaba a la remolca,¹⁵ ahora y no quiere ni buscar trabajo. Se dedica de tiempo completo a aplanar las calles de la comunidad, sin importarle la difícil situación económica que a diario enfrentan en la casa.”

De sus hermanos nos cuenta que “Ahora, cuatro se encuentran fuera del país, debido a que al igual que miles de “nicas” estaban desempleados. El trabajo no era, ni es, normal en la zona.” Uno de ellos, tiene años de residir en Guatemala y no mantiene comunicación con la familia. Los otros tres están en Costa Rica, en donde han conseguido empleo como ayudantes de albañilería. Dos de ellos, envían dinero para ayudar a la familia; no es dinero para ayudar o solucionar los problemas, sino como con significación de cierta relación familiar. El único de los hermanos varones que vive con ellos no trabaja, debido a que hace como ocho años sufrió un accidente en la yesera, cuando lo prensó una pala mecánica, y tiene serias lesiones en la pelvis, lo que le impide trabajar por el resto de su vida.

Una de las formas de generación de ingreso que por años ha empleado esta familia, ha sido el destace de cerdos y sus pormenores. Quien mayormente invierte dinero, ciencia y tiempo es la mamá, y su hija comenta: “Mi mama destaza cerdos desde que se casó, hace como treinta años... Entonces destazaban hasta dos o tres cerdos en un mismo día, porque entonces era mejor la venta y se vendía todo.” Al parecer, el negocio decayó y fue hasta hace unos diez años que nuevamente la mamá, ante las necesidades, decidió volver con la matanza de cerdos, aunque de una forma más esporádica. “Hace como cuatro años destazaban; pero no como ahora. Era por allá, de vez en cuando... Ahora están haciéndolo más de seguido, a los ocho o quince días.”

15 “Ir a la remolca”, dicho nicaragüense que significa realizar una acción contra su voluntad.

A mediados del año 2000, nadie contaba con un empleo estable. El destace y la venta de cerdo había decaído, al tal punto que esta actividad se hacía cada vez más esporádica y, por el mes de agosto, las dos jóvenes se decidieron viajar hacia Sébaco a solicitar un empleo en la nueva fábrica. Fueron contratadas en el segundo viaje, debido a que no tenían en regla sus documentos.

■ 4.1.1. El proceso de los tres salarios:

■ 4.1.1.1. Dos salarios durante ocho quincenas

Con el salario que devengaban estas dos jóvenes, las cosas en su hogar empezaron a cambiar. Desde el día que llegan a su casa con la alegría de haber sido contratadas, la madre de la familia fue adonde unos de sus vecinos y dueños de una pulpería para solicitar que le dieran al crédito la provisión necesaria para cubrir una quincena. Para entonces, sólo pudieron acceder a lo más necesario: arroz, frijol, aceite, jabón para lavar la ropa y para bañarse.

Durante los primeros meses que laboraron estas jóvenes, devengaron un salario quincenal promedio de 450 córdobas. Cada una de ellas, aportaba 250 córdobas, que sumaban los 500 córdobas que necesitaban para cubrir el crédito de la pulpería y poder obtener nuevamente la provisión para otros quince días. Además, debían apartar los treinta córdobas para la compra de los tiques para el bus de la fábrica y, con lo poco que les quedaba --170 córdobas--, una de ellas cubría sus gastos personales --compra de artículos de higiene personal, calzado y vestuario--, y la otra cubría los gastos personales y los de su hijo. Para ahorrar y aminorar los gastos, optaron, desde su primer día de trabajo, por llevar su comida preparada en casa y de esta forma ayudar a su débil economía.

En este caso y en algunos otros, se tiene que admitir que, gracias al empleo ofrecido por esta Zona Franca, ha aparecido un ingreso relativamente seguro, aunque pequeño y, en la mayoría de las veces, por poco tiempo. En el caso de esta familia significó tener tres tiempos de comida al día. Según la madre de la familia: “antes era muy difícil que comiéramos dos tiempos... y comíamos arroz o frijol, era difícil comer las dos cosas juntas. De desayuno tomamos un vaso de café con pan. Ahora tenemos para medio comer un gallo pinto¹⁶ y, de vez en cuando, una crema o cuajada.”

■ 4.1.1.2. Tres salarios, durante un año

A los dos meses de haber entrado las muchachas, una tercera persona --hermano y el esposo, con relación a las muchachas--, tras evaluar sus posibilidades y animado

¹⁶ “Gallo pinto”: Comida típica nicaragüense compuesta por arroz y frijoles, ambos cocidos, y después mezclados y fritos con cebolla en rodajas.

por ellas, se presentó a la fábrica en busca de empleo y fue recibido. Este cuadro nos muestra los tiempos de trabajo:

"Tres salarios coinciden por un año..."			
Tiempo de trabajo	Año 2000	Año 2001	Años 2002 y 2003
Obrera 1 2 años y ...	Junio-Diciembre 7 meses	Enero-Diciembre 12 meses	Trabaja en la maquila
Obrera 2 19 meses	Junio-Diciembre 7 meses	Enero-Diciembre 12 meses	Trabaja en la casa como madre y cocinera
Obrero 3 12 meses y 5 días	Agosto-Diciembre 5 meses	Enero-Agosto 7 meses y 5 días	Trabaja en Costa Rica como peón en la construcción

Fuente: Entrevista, septiembre 2002.

Como ya mencionamos, las dos mujeres empezaron a aportar para la comida; pero la situación familiar mejoró más cuando fueron tres las personas que contaban con un ingreso cada quince días. Ahora disponían de 600 córdoba quincenales para comprar la provisión. Cada uno aportaba 200 córdobas de su salario y durante ese tiempo, además de no fallar la provisión, mejoró un poco la alimentación. Nos decía una de las jóvenes: “Durante el tiempo que los tres trabajamos en la zona, la comida de la familia mejoró y era más segura. Por ejemplo, anteriormente a nuestro trabajo, a veces había comida, a veces no había y cuando entramos los tres, ya no fallan el maíz, el arroz y los frijoles o sacábamos alguna otra cosita. No fallaba la comida...”. Sin darse cuenta, habían pasado a un nuevo nivel económico de seguridad. Los costos que en alimentación incurrían las primeras dos personas bajaron, lo que les permitió acceder a otros artículos o accesorios para ellas misma y sus familias. Aun con su bajo salario, la joven soltera logró ir comprando algunas cositas básicas de uso personal y ha sido “enjaranándose”;¹⁷ pero esa es la vía que la mayoría de los trabajadores utilizan para adquirir sus cosas. Así ha logrado comprarse ropa, zapatos, cama¹⁸ y algunas prendas de oro, como chapas y cadenas.

En el caso del joven matrimonio, en un primer momento, al verse los dos con empleo, pensaron en que podría llevar a cabo una mejora de su vivienda, como construir un anexo que le sirviera de cocina; pero no pudieron hacer más que comprar algunas prendas de vestir y calzado, principalmente para el hijo, y adelantar seis meses el pago de la casa. Mensualmente tienen que entregar 35 córdobas.

A pesar de los bajos salarios, la economía familiar mostró cierta mejoría: La madre de la familia, gracias al apoyo y sacrificio de estas tres personas, logró reunir nuevamente el capital para la compra de una cerda, y empezar a reactivar la actividad del destace de cerdos. Porque, cuando nadie trabajaba en la casa, como ya sucedió, había que utilizar

17 ‘Enjaranarse’, modismo nicaragüense que significa ‘deber dinero a alguien que le ha prestado o entregado algo.’

18 Esto puede parecer una invención o una exageración, pero debido a la pobreza de su familia, era la primera cama y, después de algunos meses, el primer colchón que hubo en su casa. La compró con mucho sacrificio y gracias a su salario en la maquila. Según ella, “antes dormía al igual que mis hermanos y padres, en el suelo.” Además, pudo pagar el transporte para trasladar una cama que le había regalado hace tiempo a su mamá.

en la alimentación --la preocupación mayor de la familia-- el dinero reservado para la compra de los cerdos, y ahora sí estaba asegurada la comida con los tres trabajadores en la maquila. También había otros planes, como comprar con el aguinaldo unas sillas abuelitas para la familia... pero, de repente, la realidad cambió bruscamente, debido a que dos de estas personas --el matrimonio-- fueron despedidas de la fábrica con algunos días de diferencia, por conflictos con las supervisoras. Esto impactó fuertemente en la economía familiar.

■ 4.1.1.3. “Con un salario... qué se puede hacer”

Después de la última quincena que trabajaron estas tres personas, la familia dejó de sacar la provisión al fiado. La muchacha comentaba: “Ahora, cuando sólo yo tengo trabajo en la maquila, mi mama no saca nada al fiado; porque no quiere quedar mal. Soy la única que tiene un ingreso relativamente seguro; pero como es muy bajo, no puedo asumir deudas.” Nuevamente, ha aparecido la angustia de poder conseguir o ajustar para comer. El negocio de destace de cerdo y la venta de algunos de sus derivados, otra vez se vio afectado; porque poco a poco el capital se ha ido gastando para cubrir algunas necesidades de la familia.

En el hogar, el ambiente se ha vuelto tenso y de mucha presión para la única persona que labora. La madre la presiona para que le entregue todo su dinero para cubrir los gastos familiares; algo que de lo cual la joven no está muy convencida, ya que necesita realizar ciertos gastos personales y no quiere quedarse como despojada de todo lo que es de su trabajo.

Ahora, a la quincena gana 560 córdobas, de los cuales 130 ó 156 córdobas destina para cubrir sus gastos en transporte y alimentación, entrega a su mamá 200 córdobas, y el resto lo invierte en gastos de ropa, zapatos, artículo de higiene personal, accesorios de belleza y sus ahorros. El gasto en la compra de su alimentación en la fábrica es nuevo. Antes, cuando eran tres las personas que trabajaban, les era más rentable llevar su comida preparada en casa. La joven casada era la encargada de levantarse más temprano que su cuñada y su esposo, para preparar las comidas y tener tiempo de alistarse para ir a trabajar.

Ahora, la única que trabaja en la fábrica es la cuñada y le resulta muy cansado tener que levantarse con anterioridad para preparar su comida y poder estar lista para la hora en que sale el bus, por lo que ha optado por comprar sus dos comidas en la entrada de la fábrica: desayuno y almuerzo. Diariamente gasta

- en su desayuno, cuatro córdobas, cuatro córdobas la enchilada, dos córdobas en papitas fritas, un córdoba el fresco, y
- en el almuerzo seis córdobas el plato de comida: un poco de arroz, de frijoles con un pedazo de carne, pollo o hígado que cuesta cinco córdobas y un córdoba el fresco.

A la semana, son 77 córdobas. Según ella, la comida que les ofrecen a los obreros en los puestos de venta no es muy buena, y considera que es una cochinada.

La realidad de los gastos diarios de comidas y viajes –aunque sean precios bajos-- son significativos para cualquier trabajador que recibe algo menos de 250 córdobas a la semana. Más de un cuarto de lo ganado --el 26 ó 31%-- se invierte en el transporte y en una comida considerada “una cochinada”:

“Gastos semanales de comidas y viajes”	
Semanas de cinco días	Total
Cinco desayunos por cuatro córdobas c/u	veinte córdobas
Cinco almuerzos por seis córdobas c/u	treinta córdobas
Cinco bus ida/vta por tres córdobas c/u	quince córdobas . . .
	65 córdobas
Semanas de seis días	
Seis desayunos por cuatro córdobas c/u	24 córdobas
Seis almuerzos por seis córdobas c/u	36 córdobas
Seis ida/vta en bus por tres córdobas c/u	18 córdobas
	78 córdobas

Fuente: Entrevista, septiembre 2002.

El hombre ex maquilero, pariente de las dos muchachas, a los meses de haber salido del trabajo, emigró hacia Costa Rica en busca de soluciones. Esta decisión la tomó al ver que aquí no encontraba un empleo. Su esposa se quedó en casa, y con el poco dinero que él le envía, cubre los gastos de la casa y del hijo. Además, tratando ella de salir de la difícil situación económica en que se encuentran, se ha dedicado a echar tortillas. La mayoría las manda vender con unas sobrinas y deja una parte para el consumo familiar. Sus cuentas son así: “Invierto 35 córdobas diariamente en la leña, el maíz y la molido de un cuartillo de maíz, después de pagados los gastos, y guardado el dinero para el otro día, me quedan quince córdobas de ganancia que, la utilizo para comprar el suplemento para la comida.” Por otra parte, elabora cajetas que también son vendidas por su sobrina y ella, en ocasiones, sale a vender manteca de cerdo a las comunidades aledañas a Santa Rosa del Peñón. El litro de manteca lo vende a quince córdobas.

Desde que fueron despedidos de la fábrica, octubre 2002, toda la familia enfrenta una difícil situación económica. Ahora cuentan sólo con un ingreso fijo y relativamente seguro de la hija maquilera, y otras entradas ocasionales, como el destace de cerdos cada quince días, la elaboración y venta de nacatamales, manteca de cerdo, frito, chicharrón, cajeta, tortillas y de alguna pequeña remesa que proviene de los dos hijos de la familia que trabajan de peones en Costa Rica: Esta es la base de la sustentación familiar.

A pesar de los bajos salarios, del maltrato que recibe, de lo cansado que le resulta el trabajo, el tiempo y el recorrido (aproximadamente 140 kilómetros de ida y vuelta), ella es la única que continúa trabajando, que tiene una valoración bastante positiva sobre lo que ha significado para ella su salario como maquilera, y nos decía: “De todos los trabajos que he tenido, el mejor pagado ha sido el de la Zona Franca, porque

me pagan cada quince días. En el trabajo de doméstica es cada mes que le pagan y casi no aportaba a mi casa. Sólo ahorita que estoy trabajando en la Zona Franca es que ayudo más en la casa y anteriormente no, todo era casi sólo para mí.” La razón que nos plantea, es lógica: A pesar de tener que tolerar muchas cosas en la Zona Franca, ahora tiene un ingreso quincenal que le permite ayudar a su familia y renovar algunas de las cosas que como joven necesita.

■ 4.2. Una realidad poco común, tres mujeres solteras laborando: creando y fortaleciendo una fuente generadora de ingresos

En una comunidad rural del municipio de Terrabona, conocimos una familia, de la cual diariamente salen tres muchachas solteras a trabajar a la maquila. La casa en donde habita la familia es toda construida de bloque, el techo es de zinc y el piso de tierra. Esta familia la integran nueve personas: siete adultos y dos niñas.

Cuadro: datos generales de la familia

Parentesco informante	Sexo	Edad	Escolaridad	Ocupación
Padre	Varón	52 ^a		Agricultor
Madre	Mujer	52 ^a		Ama de casa, atiende la pequeña venta
Informante	Mujer	34 ^a	Sexto grado	Maquilera
Hermana	Mujer	33 ^a	Quinto grado	Maquilera, estudia los domingo computación
Hermana	Mujer	32 ^a	Primer año	Maquilera
Hermana	Mujer	27 ^a		Discapacitada
Hermana	Mujer	30 ^a		Administra venta de enchiladas, meneitos...
Sobrina	Mujer	11 ^a	Quinto grado	Estudia
Sobrina	Mujer	7 ^a	Primer grado	Estudia

Fuente: Entrevista, octubre 2000.

Dos de estas jóvenes, tienen años de aportar a la economía familiar. Antes de ser obreras maquileras, trabajaron por casi cinco años como empleadas domésticas en Managua. Por su parte, el padre de la familia, se ha dedicado al cultivo de la tierra y a la venta de la producción de la misma --frijoles, cebolla y tomate--. La familia vivía de los ingresos producidos de estas actividades. Pero al quedar sin empleo la dueña de la casa en Managua, las jóvenes se vieron obligadas a regresar a su lugar de origen; por lo que durante un tiempo --no precisado--, la familia dejó de percibir su ayuda, coincidiendo con los problemas relacionados a la producción de la tierra, lo que redujo significativamente los ingresos para cubrir las necesidades familiares. Esta familia no posee tierras propias, sino que trabajan en tierras prestadas por un familiar.

Al poco tiempo, apareció una oportunidad de empleo para estas jóvenes, relativamente cerca de su comunidad. Mucha gente se enteró de la existencia de una fábrica de tejidos en la Zona Franca de Sébaco por una persona de la comarca vecina, quien “anduvo con una lista apuntando a las personas que tuvieran deseo de trabajar y que presentaran sus documentos en orden,” dice una de las hermanas.

A mediados de 2000, a los pocos meses de inaugurar la fábrica, entra la primera de estas tres hermanas a laborar en la maquila en el área de plancha. El excedente del salario de esta joven, era destinado para ayudar con el pago de mozos del padre de la familia a los que ocupaba en la siembra de los granos básicos y de las verduras. Justo al año de estar trabajando esta joven, entró la segunda hermana. A ésta le costó un poco más ser admitida y tuvo que ir varias veces a solicitar el empleo, hasta que lo logró. Seis meses después, entró la tercera, con lo cual, a comienzos del 2002, la familia mejoró notablemente su economía. Al momento de la entrevista, según una de las hermanas, el promedio de cada uno de los tres salarios era de 650 córdobas a 680 córdobas quincenales.

Desde el comienzo del proceso maquila-salario, cuando era una la trabajadora, -- aunque eso no era el principal ingreso económico de la familia--, vino a posibilitar que en parte disminuyera el trabajo del padre. Luego, cuando fueron dos más los salarios, pudieron establecer una pequeña venta e invertir un poco más en las siembras, y para octubre de 2001, habían logrado ampliar la venta, crear nuevas fuentes de inversión que les permitirían obtener mayores ingresos para mejorar la economía familiar, y con ello sus condiciones de vida. Contando con los tres salarios, la madre de las jóvenes nos dice que la mayoría de estos ingresos se invertía en la ayuda y mejora de la economía familiar, y las maquileras, apoyadas con la hermana encargada de la venta, decidieron solicitar al crédito una refrigeradora de tamaño normal, y ahora ofrecen cervezas, refrescos, helados, hielo y todo cuanto puedan. Antes, en la pequeña venta, solamente ofrecían meneitos, tortillitas, caramelos y chicles. Con la llegada de la refrigeradora fue creciendo el número de compradores, lo que les permitió prosperar.

Otra manera de defenderse y crecer, ha sido en la venta de enchiladas en el campo de béisbol, cuando los domingos se reúnen los equipos de base-ball de las comunidades vecinas. La vendedora de las enchiladas es la hermana que no trabaja en la Zona Franca, pero que sí lo hace en la casa. Para la venta de las enchiladas, las tres hermanas maquileras colaboran con la que se queda en casa, “una es encargada de asegurar la ensalada, otra de los frijoles, otra de la masa y otras cosas que hagan falta... ‘entre todas le echamos la vaca’...”, nos decían. En la venta de enchiladas son más o menos cien córdobas los que se invierten. Entre la compra de los insumos para la elaboración del producto final y del dinero invertido, quedan unos cuarenta córdobas de ganancia por cada domingo de venta.

Otras de las inversiones que prioriza la familia, es el pago de un curso de computación de una de las hermanas. Ésta estudia en Terrabona y por su buen rendimiento, le otorgaron una beca en su centro de estudio y, por ello, sólo tiene que pagar 80

córdobas mensuales. Ella es la única hermana que ha logrado concluir los estudios secundarios.

Estas mujeres tienen una visión especial para el negocio y, al igual, que la inmensa mayoría de las personas que laboran en la Zona Franca, siempre han llevado su comida al trabajo, lo que les permite tener cierto ahorro. Aunque ello signifique levantarse diariamente –excepto los domingos-- a las 4:30 am y entre las tres preparan lo que llevan, y opinan que “con el salario que tenemos, no da para comprar comida de la que venden allí, porque si compramos comida en la fábrica, no comemos en la casa.” En este caso que estamos analizando, se tiene que tomar en cuenta que uno de los elementos más importantes para el progreso de esta familia, ha sido el hecho de que las mujeres jóvenes son muy ordenadas con sus cuentas y todo lo que ganan lo invierten en la casa, y ninguna tiene responsabilidades maritales ni filiales, situación que es relativamente ventajosa, comparado con muchos otros casos que hemos visto.

■ 5. El salario de la maquila y la sobre vivencia

A manera de conclusión, podemos decir que en los casos en donde existe un sólo miembro de la familia que cuenta con un ingreso relativamente estable y por tiempo --como lo es el de la maquila-- y del cual pueden depender cuatro, seis, nueve o más personas --tenemos ejemplos--, en la mayoría de los casos no logran más que acceder a cierta cantidad de alimentos, que les permite únicamente alcanzar un nivel de supervivencia básica. Las necesidades de salud, educación, vestido y calzado son cubiertas en lo mínimo, y cuando se trata de cubrir una de ellas, la estrategia utilizada es reducir el gasto de la alimentación al mínimo. Sin embargo, para las familias más pobres, antes de aparecer la Zona Franca de Sébaco, la posibilidad de alcanzar su supervivencia era aún más incierta, y el hecho de contar hoy con un ingreso como el de la maquila, ha sido el equivalente a recibir una donación. Porque por muy baja que ésta sea, les ha permitido alcanzar un mínimo de supervivencia, lo que posibilita la reproducción de la fuerza de trabajo barata y marginal; justo lo que necesita el sistema neoliberal imperante para mantener o aumentar las brechas sociales y económicas.

Para que una familia logre trascender este nivel mínimo de sobre vivencia, al menos tienen que ser dos de sus miembros los que laboren en la maquila o que la familia cuente, además de un salario de la maquila, con otro ingreso estable, y que la mayor parte de los mismos se destine a la búsqueda de la mejoría económica familiar. En estos casos, los obreros logran comprar justamente lo necesario para cubrir y garantizar la alimentación familiar durante quince días, que es el intervalo entre pago y pago. Pero aun contando con dos salarios de la maquila, las familias enfrentan muchas dificultades para cubrir el resto de sus necesidades básicas. La ventaja que tienen, con relación a las familias donde sólo encontramos a una persona laborando en la maquila, es que logran garantizar la compra de provisión necesaria justo para quince días e integrar algún complemento a la dieta familiar, como crema, huevos, queso, carne o pollo. En algunos casos, han logrado destinar una pequeña parte de esos ingresos para invertir en producción agrícola o en algún otro tipo de negocio

familiar,¹⁹ lo que está en dependencia de las condiciones económicas y que cuenten o no con algunas manzanas de tierras.

Hay que aclarar, que cuando hablamos de garantizar o de integrar complementos en la dieta familiar, no nos referimos a que con uno o dos salarios de la maquila, los obreros les garanticen a sus familiares una alimentación adecuada, ni mucho menos que hoy tengan una mejor nutrición; sino que justamente obtienen para comprar los alimentos básicos, como el arroz, los frijoles y el aceite para freírlos. Donde se encuentra cierta solución positiva, es cuando tres miembros de una misma familia son los que laboran como obreros en la maquila. Y según muestren el compromiso de entrega del salario hacia su familia y las responsabilidades que deben asumir o cumplir, entonces se hace más evidente el cambio. En algunos casos, además de haber logrado garantizar la alimentación familiar, han podido generar nuevas fuentes de ingresos, con el propósito de alcanzar la mejoría de la economía familiar.

Fueron muchas las personas que resaltaron lo importante que fue para sus familias y para ellas mismos el hecho de contar con un salario y, a partir del mismo, han podido garantizar, o al menos acceder, a cierta cantidad de alimentos básicos. Esta seguridad que han ganado, es la justificación más usada por muchos para poder soportar todo el ambiente hostil que impera en la fábrica de maquila. Lo que la mayoría de estos obreros busca en el fondo, no es conservar su puesto de trabajo en la maquila, sino que su familia no se quede sin el único ingreso estable que por ahora tienen. Por ello, podemos afirmar que lo que posibilitan los salarios de la maquila es alcanzar la sobrevivencia, un poco más que una sobre vivencia pobre.

Un aspecto que ha resultado ser muy positivo para todos los que han sido o son obreros de la maquila, es que a partir de contar con ese empleo, también pasaron a ser sujetos de crédito ante los dueños de las ventas, pulperías o comercios locales; lo que ha venido a solucionar, en parte, el problema más grande que viven estas personas, como lo es su falta de liquidez. Pero, por otra parte, los mantienen o los han mantenido, como se dice en buen nicaragüense: “al día”, debido al alto nivel de usura practicada por muchos pequeños y medianos comerciantes que los abastecen. Muchos tienen en claro que si no hubiese sido por esta vía, no hubieran logrado el acceso a cierta cantidad de alimentos e ir cubriendo necesidades como de vestido y calzado, los cuales se adquieren principalmente en los últimos meses y primeros meses del año, cuando, por un lado, reciben los pagos extras de vacaciones y, por otra parte, necesitan preparar a los hijos para la entrada de cursos y clases.

Con todo, lo más importante es que muchas de estas familias han logrado sortear las múltiples situaciones adversas que a diario enfrentan, y lo han hecho a base de unidad y solidaridad, y se hace evidente el papel que desempeñan las mujeres, quienes son las que muestran mayor compromiso hacia sus familias o, en otras palabras, su prioridad ha sido y es su familia. Son las que de forma más visible ante la sociedad están llevando el dinero que resuelve, en parte, las necesidades de la familia; y ante

19 La forma más común para lograr un mínimo de inversión es restringir los gastos y priorizar necesidades. En la toma de estas decisiones tiene mucha importancia la forma en que la familia administre y maneje sus recursos.

la actual crisis económica del país, con su trabajo en la maquila y con el ingreso que reciben por su labor, están posibilitando la reproducción básica de sus familias y, con ello, garantizan la reproducción de la fuerza de trabajo de la que se alimenta el sistema.

Pero, a pesar de que hoy muchas mujeres son las principales proveedoras de su familia; la realidad de su situación, de su valoración y de los roles que debe cumplir a lo interno de su familia, no han experimentado una transformación muy significativa. Esto, para muchas mujeres, no se ha traducido en un cambio significativo para su problemática de género. Por el contrario, muchas de estas mujeres campesinas, además, de cumplir con su tradicional rol de madres, esposas o hijas, deben cumplir --sin descuidar sus otros roles-- con sus largas jornadas de trabajo. A muchas se les notan cansadas y desgastadas, física y emocionalmente, y en sus miradas se lee la desesperanza de no poder ser más que simples proveedoras de sus familias.

■ 6. Un breve comentario: la maquila, la mujer y la familia

Para las familias campesinas, por lo general, el día empieza entre 4:30 am y 5:00 am, horas en las que las mujeres se levantan a preparar los alimentos para que sus esposos e hijos vayan a trabajar a sus parcelas o a las de su patrón; pero con la llegada de la nueva oferta de trabajo de maquila, algunas cosas han cambiado entre ellas los horarios y la dinámica familiar. Para hablar de lo que está sucediendo con las familias de los obreros y de las obreras, necesariamente tenemos que hablar de las mujeres, quienes además, de ser mayoría en la fábrica son las que por sus condiciones de mujer enfrentan una serie de problemas familiares que, a partir de su incorporación de su fuerza de trabajo a la maquina, se han agudizado en muchos casos.

Los entrevistados procedentes de los municipios de La Dalia, Santa Rosa del Peñón, Terrabona y sus comunidades, dijeron que uno de los cambios más fuertes y más difíciles de asimilar para ellos y sus familias --y a la cual han tenido que adaptarse--, ha sido la hora de empezar el día. Algunos dijeron que para compensar un poco las horas de sueño que les faltaban, durante el viaje tratan de dormir; pero es algo que no todos los días logran, debido a que la gente hace mucho ruido. Una obrera nos comentaba: "Al inicio no podía controlar el sueño, principalmente en las horas de la tarde, era muy difícil... --y dice con mucho orgullo--, pero ahora parece que ya me voy acostumbrando y lo puedo controlar."²⁰ Para muestra, un botón: una obrera procedente de La Dalia, que viaja diariamente hacia la fábrica, se levanta a las 3:30 de la madrugada para estar lista en la carretera a las 5:00 am, y con ella se levantan tres miembros más de su familia que le ayudan y la acompañan. Ella nos contaba: "Mientras mi mama prepara los frijoles y el arroz para hacer el gallo pinto, lo que comúnmente llevo para desayunar y almorzar, yo muelo el maíz y echo las tortillas. Cuando mi hija se levanta, ayuda a la abuela y yo me voy a bañarme y arreglarme.

20 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

Mientras tanto, mi papa me espera para acompañarme hasta el portón de la casa mientras espero el bus.”²¹

Luego de una agotadora jornada laboral, regresa a su casa en donde le espera la familia para comentar acerca de las cosas que sucedieron durante el día en la casa y en la escuela de sus hijos, y sobre lo que a ella le sucedió o cómo fue su día en la fábrica. Comenta que a esa hora se siente muy agotada, y gracias a que su mamá y su hermana se quedan en la casa y le apoyan mucho, principalmente con el cuidado de su hija menor (porque encuentra hasta las pachas lavadas y hervidas) es que puede descansar un poco. Por las noches, se va a la cama, regularmente a eso de las 9:00 ó 9:30 pm, y sin embargo, hasta eso de las 10:30 de la noche, no consigue conciliar su sueño, hasta “cuando el calor del cuerpo se viene apagando... así es lo que una siente, hasta que me voy relajando y llega el rendimiento del cuerpo.”

Pero no todas tienen esta suerte, y por lo general, la mayoría, al regresar a su hogar no significa el fin de un día más de trabajo; sino que al llegar asumen nuevamente las responsabilidades domésticas que por algunas horas abandonaron y, además, en el hogar siempre hay algo que hacer. En cambio, otras personas no tienen esta misma suerte y están conscientes de que sus hijos quedan bajo la tutela y cuidado de un adulto o del hijo mayor de quien no siempre los pequeños reciben amor. En aquellos casos en donde las mujeres madres no tienen quien las sustituya para realizar las labores del hogar durante el día, o la ayuda que reciben se limita al cuidado de los hijos, aun estando con sus compañeros, tienen que levantarse entre las 3:30 am y 4:00 am de la mañana,²² para ajustar el tiempo y dejar lavada la ropa de toda la familia, encender y avivar el fuego para preparar el desayuno y el almuerzo, alistarse ellas mismas para ir a su trabajo y, en algunos casos, hasta dejar listo a sus hijos para que asistan a la escuela. Además, tienen que movilizarse hasta el lugar en donde abordarán el bus de recorrido que las llevará a la fábrica.

Una joven madre de cinco niñas comentaba: “Salía temprano de la casa en la mañana, mis hijas quedaban dormidas. Les dejaba hecha la comida para que ellas sólo la calentaran, y cuando regresaba a las 8:00 pm, a esa hora, venía a preparar la cena para mis hijas, hablaba con ellas y les revisaba los cuadernos para ver si habían hecho las tareas.”²³ Varias maquileras, los días sábados, después de terminar su jornada laboral, llegaban a su casa a lavar la ropa de la semana de las hijas, del marido y de ella. Y los domingos por la mañana se dedicaban a poner en orden la casa y por las tardes a planchar. Para ella y muchas otras no existe día de descanso alguno. Y en los días de menos cansancio, esta mujer tenía que aprovecharlos al máximo para ayudar a sus hijas con las tareas escolares.

Pero el mayor problema que deben enfrentar estas mujeres, y en algunos casos los hombres, es la situación de riesgos a la que quedan expuestos sus hijos e hijas al

21 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

22 Es importante tener presente que las levantadas a tempranas hora de la madrugada, no está vinculado solamente al factor distancia, sino también a las obligaciones que tienen que cumplir las mujeres en sus hogares o porque tienen que preparar los alimentos que llevarán para almorzar o desayunar.

23 Danelia P. Arana (29). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2003.

ausentarse ellos hasta por dieciséis horas al día de sus casas, debido a la lejanía del lugar de trabajo y del tiempo que tardan en llegar a éste. “Cuando los dos trabajamos, marido y mujer, en la fábrica --cuenta una ex maquiladora-- las chavalas tienen que quedarse solas, aunque vivamos cerca de la familia; pero una nunca sabe lo que les puede pasar. Yo vivía con un miedo de que me les pasara algo. Ellas tenían que cuidar a su hermano más pequeño también, y usted sabe cómo son los chavalas... por eso también, decidí salir.”²⁴

Otras obreras, dijeron sentirse muy preocupadas por el hecho de que sus hijos e hijas quedaran solas por algunas horas en las madrugadas, porque sus compañeros tienen que salir con ellas hasta el lugar en donde abordarán el bus. “Antes de entrar a la fábrica --comenta otra ex maquilera-- mi marido y yo nos levantábamos a las 5:00 am ó las 5:30 am para que él se fuera a su trabajo; pero después cuando entré a la fábrica, nos teníamos que levantar a las 3:00 am. Yo, a esa hora, hacía la comida que iba a llevar y aprovechaba para cocinar la comida de las chavalas... mi marido se levantaba conmigo para acompañarme mientras yo cocinaba, me bañaba y me alistaba, y me iba a dejar a la salida, adonde iba a esperar el bus de la fábrica. En la noche también me iba a esperar. A mi me daba miedo, porque las chavalas quedaban solas.”²⁵ Diariamente, esta ex maquilera y su esposo tenían que recorrer aproximadamente dos kilómetros ida y vuelta.

Todo ello, fomenta el desarraigo familiar, ubican en una situación de mayor vulnerabilidad a estos niños –peligro de ser abusados, de sufrir un accidente doméstico...--, lo que ha venido creando un estado de ansiedad en los padres y madres, quienes por muchas horas al día no saben nada de sus familia, debido al temor por la inseguridad en que dejan a sus pequeños hijos e hijas. Con todo, este sacrificio vale para que sus familias puedan sobrevivir, porque, de lo contrario, se encontrarían sin empleo y sin la posibilidad de conseguirlo, dadas las condiciones del país.

24 Eveling Sánchez L. (28). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2003.

25 Es la referencia de la esposa del matrimonio de la nota 22 de este capítulo.

**Para un trabajador -él y ella- que vive a larga distancia,
¿qué implica, a veces, el trabajar en Presitex?**

Este dato que exponemos es el de varios trabajadores que por motivo de su distancia con relación a la fábrica, ganar un poco más o para no perder el trabajo teniendo que volver a su comunidad diariamente, deciden vivir en un lugar cercano a la fábrica, en una cuartería o en casa de amigos o de parientes en Sébaco. Estos son los tiempos, un ejemplo, de una semana de una trabajadora de Jinotega:

- Diariamente esta obrera se levanta a las 4:30 am para tener tiempo de preparar su comida y alistarse para estar en la fábrica a las 6:30am.
- Su labor, la inicia a las 7:00 am y la finaliza a la 5:00 pm, con una hora de descanso que es la hora del almuerzo.
- De 5:00 pm. a 8:30 ó 9:00 pm realiza horas extras.
- Llega a su casa de una amiga o familiar a las 9:45-10:00 pm.
- Se acuesta normalmente a las 10:30pm
- Aproximadamente descansa seis horas diarias. Solamente el día domingo le queda para ir a su comunidad y a donde su familia.

Cuarteria La Montaña. Sébaco. 2003.

Pero no todas las familias, a pesar de la importancia que tiene para su economía el hecho de que un hijo se encuentra laborando en la maquila, están de acuerdo o muy contentas con ver cómo, poco a poco, se va desgastando en su salud y físicamente y, en algunos casos, la incidencia ha sido tal, que ha llevado a algunos trabajadores a renunciar de lo que es tan necesario. Una madre nos planteaba: “Debido a la falta de trabajo en la región, la gente de este lugar tiene que buscar trabajo en la fábrica en Sébaco”, y sin embargo, esta madre pone algunos cuestionamientos para este empleo: “La gente que trabaja en la fábrica, como mis hijas, tiene que tener cuidado. Mis hijas están siendo afectadas de la vista, antes nunca me les dio eso.”²⁶

“Yo siempre he considerado –comentaba una ex maquilera-- que el trabajo en la fábrica es muy duro... le decía a mi hija que mejor se saliera de allí, porque ya estaba muy enferma y con lo que ganaba no se iba a curar, sino que se estaba enfermado más, y después no íbamos a tener cómo ayudarla.”²⁷ Como ellas, muchas madres expresaron sentirse un poco incómodas, debido a que están conscientes del costo que tiene para sus hijos el hecho de llevar dinero a casa; pero nada se puede hacer ante la falta de alternativas, y no porque la gente no tenga la suficiente creatividad para buscar una solución para la vida, sino porque en donde hay pobreza nadie puede progresar, sólo los que viven o disfrutan de la necesidad de los pobres.

26 Esperanza Rayos (46). Madre de dos jóvenes maquileras. Santa Rosa del Peñón. 2003.

27 Mirna Cuadra Pineda (59). Madre de ex maquilera. Terrabona. 2003.

El costo de contar con un empleo en la maquila

■ 1. Así nos lo cuentan ellas y ellos...

“Pienso que no es justo que nos traten como nos tratan y nos insulten. Una va a trabajar y es cierto que a veces una se equivoca; pero no es para que la traten y la humillen de esa manera.”¹

“Un chino, que se creyó Bruce Lee, golpeó a dos trabajadoras de la maquiladora taiwanesa Presitex y retó ante el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, a que las mujeres lo demanden donde quieran si se sienten ofendidas...”

...“la mañana de ayer, a los 2 mil 300 trabajadores de la empresa no se les permitió la entrada a las instalaciones por el simple hecho de estar reclamando sus derechos establecidos en la constitución, el Código Laboral y el Convenio Colectivo que constantemente ha sido violado por la gerencia general.”

El Nuevo Diario, 18 de febrero de 2003.

Noticias como ésta aparecen y se dan a conocer, no sólo a través de los medios de comunicación escritos, sino también a través de los hablados y televisivos. Pero su importancia se diluye en la mente del colectivo social dada la urgencia de resolver situaciones o problemas más puntuales, como por ejemplo: el hambre o el desempleo. Por otro lado, el maltrato y la violencia que a diario viven los miles de nicaragüenses que se encuentran empleados en las empresas de Zonas Francas, no es un tema que por ahora preocupe a los que toman las decisiones del país. A pesar de ser el maltrato y la injusticia una de las principales quejas y denuncias de los obreros maquileros, no sólo aquí en Nicaragua, sino en otros países, esta situación queda al margen de las agendas de discusiones y negociaciones comerciales; porque el hecho de regular esta coyuntura, significa o es concebida por los sectores interesados y para algunos

1 Maritza Bravo (21). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2002.

funcionarios del gobierno, como un impedimento que amenaza con espantar a las inversiones extranjeras, interesadas en establecerse en el país. Bajo el argumento de no restringir el juego del libre mercado, se apaña y justifica el maltrato verbal, físico, psicológico y laboral que sufren o han sufrido, principalmente, las obreras maquileras.

“Maltrato físico y verbal, violación al derecho de organización sindical, violación y hasta golpes, son algunas de las denuncias que recibieron en el 2002 los organismo de derechos humanos de parte de los trabajadores de la Zonas Francas industriales en Nicaragua...”

El Nuevo Diario, 26 de junio del 2003

Inicialmente, se pensó que abordar el tema del maltrato con los obreros maquileros sería un poco difícil por lo delicado, y el daño que ocasiona tal situación en las personas que de una o de otra manera han sido víctimas de maltrato o violencia, ya sea física, psicológica o verbal; pero la experiencia de campo, dijo lo contrario: el maltrato fue un tema que surgió en todas y cada una de las conversaciones que sostuvimos con ex maquileros, maquileros, sindicalistas, funcionarios públicos y otros informantes ligados o conocedores del mundo fabril de la maquila. Por llamarlo de alguna manera, el plan era que dicho tema se abordara cuando se lograba cierto nivel de confianza con la persona o las personas entrevistadas, debido a lo delicado y sensible del mismo. Pero no hubo necesidad de esperar mucho tiempo, porque el maltrato que recibían o habían recibido era un tema que se encontraba “a flor de piel”, lo que dio la impresión de que muchas de estas personas, estaban esperando a que alguien les preguntara algo sobre el tema, para desahogarse y contar sus experiencias propias o ajenas.

En relación al tema del maltrato algunas de las interrogantes que se tenían en la mente eran:

- cómo los obreros concebían el maltrato dentro de la maquila,
- por qué se presentaba tal situación de maltrato,
- qué lo causaba o desencadenaba,
- cómo era la relación obreros-mandos intermedios y obreros-obreros...
- por qué soportaban o soportan tal coyuntura.

Muchas fueron las variantes de una misma respuesta, indicando o reafirmando lo ya conocido por todos, como que en la maquila existen malas maneras de atender a la gente y que se expresan de manera verbal, física y psicológica; sin olvidar que dentro de este contexto se está hablando del maltrato y de la violencia laboral y económica.

Generalmente, se piensa que todas las personas que actualmente cuentan con un empleo estable deberían estar muy contentas por encontrarse entre los pocos afortunados de éste país, lo cual tiene su lógica y es una realidad, porque, de esta forma, tendrán asegurada la posibilidad de cubrir lo básico para la sobre vivencia de su familia o mejorar sus condiciones de vida o la posibilidad de conservar o abrir otros espacios como estudiar o invertir en algún pequeño negocio familiar.

■ 2. El maltrato: una situación habitual

Una de las primeras noticias que corrió por la región del norte sobre la Zona Franca de Sébaco, fue sobre el maltrato que recibían las personas que trabajaban en aquella fábrica. Era conocido y comentado por los pobladores de las comunidades de donde diariamente salen personas a trabajar a la maquila o llegaba dicha noticia a otras comunidades, en donde no habían tenido una relación directa con la fábrica, de tal manera que cuentan y manejan la información casi como si fuese una experiencia personal, conociendo al detalle lo que sucede de las relaciones existentes entre dirección, gerencia y trabajadores.

Bajo el régimen de Zonas Francas, durante tres años, la fábrica de Presitex se caracterizó --es la manera más amable que encontramos para decirlo-- por ser una de las empresas más conflictiva² que ha llegado al país. En las comunidades, cada día se cuenta o se rumorea algo nuevo que sucedió en la Zona Franca de Sébaco, y por ello ya nadie se sorprende de que una obrera haya sido golpeada o molestada por uno de los jefes, ya sea chino o nacional y, además, sea despedida, porque eso ha sucedido repetidamente. Comentaba un habitante³ de Santa Rosa del Peñón: "Esos chinos golpean a la gente y el trabajador tiene que aguantar, porque no tiene de otra... porque entonces no habría trabajo. Hace poco, a mi vecina, que trabajaba en esa fábrica, la jefa le pegó cuatro gritos y como ella le dijo que 'no le gritara', que 'no era su madre'... la despidieron. Cuenta la muchacha que ella le contestó así, porque 'ya la tenia cansada del maltrato que le daba su jefa'. De verdad --dice el campesino--, creo que la muchacha tenía su derecho."

En los casos de los maquileros o ex maquileros con los que se ha tenido la oportunidad de conversar, la mayoría comentó que antes de ir a la fábrica, ya habían escuchado sobre la manera que trataban los jefes "chinos" a los trabajadores e, incluso, conocían personas que habían renunciado de su empleo por el maltrato que habían recibido en la fábrica. "Por los comentarios que escuchaba en el pueblo --recuerda Lisset--⁴ conocí que en Sébaco habían abierto una fábrica de Zona Franca; pero no me animaba a ir, porque nada sabía de lo que allí se hacía. Nunca había estado ante una máquina y decían que me iban a poner como operaria en una maquina. Pero lo que me daba más miedo era lo que la gente decía sobre los chinos, que si eran muy malcriados, que si trataban mal a la gente... Cuando fui a buscar trabajo a la fábrica tenia mucho temor por lo que había oído en el mercado, en las pulperías, y en las casas de mis vecinos y hasta de mis amigas... sobre la cuestión de humillaciones y molestias que hacían en la fábrica." Todo tipo de interpretaciones, dichos, pareceres, comentarios, verdades y mentiras... no han significado nada ante la necesidad y el hambre, de tal manera que pudieron más que el temor de ser maltratados en la maquila y, sea como sea, la gente con miedo o con verdad o cargados de mentiras, llegaron y pidieron, aun repetidamente, la entrada en la fábrica. Así sucedió, sucede y sucederá...

2 En los medios de comunicación escritos, El Nuevo Diario y La Prensa, se puede encontrar información sobre los conflictos laborales que se han suscitados en estos tres años en dicha empresa. También se puede ver en el capítulo de este estudio cuando se habla del sindicato y de las huelgas: "Un sindicato para la maquila de Sébaco: su proceso, historia y realidades".

3 Omitimos el nombre ante represalias que se pueden tomar. Nota del autor.

4 Berta Alvarado P. (24). Trabajadora de la maquila. Santa Rosa del Peñón. 2002.

Aclarando conceptos y queriendo saber cómo entendían los obreros y las obreras cuando decían que en la Zona Franca “les hacían o les daban maltratos”, se les preguntó qué era para ellos el maltrato o qué era el hecho de ser maltratado. Tras el diálogo con varios de ellos y ellas, se entendió por maltrato “toda situación que daña tanto en su integridad física como emocional a la persona; es decir, tanto sea echarle a la cara cualquier objeto, por ejemplo un pantalón, como gritarle, insultarle o sancionarle económicamente, como es cuando el encargado de línea no entrega el incentivo que se deba dar a un trabajador por su labor sobre cumplida o no concede el permiso pedido por el trabajador que es urgente o necesario para él.”

Muchos se habrán preguntado, por qué se hizo esta consulta pública tan simplona. Había que hacerla y aclarar ante muchas personas de que los obreros maquileros, activos y retirados, sí saben diferenciar lo que son las exigencias de trabajo y del maltrato que reciben o recibían. En reuniones, seminarios, coloquios de profesionales e inversionistas de la maquila, se ha escuchado con asombro cómo algunos funcionarios de variadas entidades justifican sus acciones, porque “hay personas que no están acostumbradas a que se les exija a trabajar y por eso, confunden los llamados de atención con maltrato”, es decir, que de parte de las direcciones muchas veces no existe ningún tipo de maltrato hacia los obreros, cuando otros sí afirman que sí, existen. Personas de tales direcciones han llegado a aseverar que sobre la maquila se ha creado un mito, que “se habla de la supuesta violación de los derechos laborales y humanos de los obreros... y esto sucede, gracias a la campaña de desinformación liderada por algunos medios de comunicación social... y esta falsa idea e imagen -- según los mismos-- dista mucho de la realidad.”

Empresarios de las Zonas Francas se quejaron de la “campaña desinformativa” que existe alrededor de las denuncias de violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores en ese sector industrial.

“Esta campaña es muy fuerte y ha causado a nivel internacional mucho perjuicio a la inversión”, dijo Doris Escalona, apoderada general del Grupo Nien Hsing...

El Nuevo Diario, 26 de junio de 2003

Sea lo que fuere, queremos, en este caso, que se conozca cuál es la percepción que tienen los maquileros y las maquileras sobre lo que es el maltrato, ya que, en definitiva, son los que viven y experimentan la realidad de la fábrica en la que impera un ambiente no tan positivo desde el punto de vista laboral y humano, y deben soportar a muchas personas por su necesidad de sobre vivencia:

- “Maltrato es que le ofendan a una. Una está haciendo un trabajo y llega el jefe de línea y le diga de mala manera que está mal... eso es maltrato. Y la mayoría de las veces hasta le gritan en el oído a una.”⁵
- “Es la presión que nos hacen llevar encima... porque trabajamos más de lo que uno puede, o que te aparten rápido, ‘¡quitáte de ahí!’ te dicen, cuando

5 Marcia Salazar (35). Ex maquilera. Terrabona. 2003.

uno no puede hacer algo y entonces siente la cólera de ellos. Ellos nos dicen ‘nicaragüenses burros’, pero si no fuera por los nicas, ellos no ganarían”. Recuerda esta muchacha que: “había unos a quienes los golpeaban” y según ella soportaban el maltrato debido “a la necesidad de trabajar.”⁶

El concepto “insulto”⁷ es lo que más rebosa en la relación entre encargados extranjeros o nacionales y obreros nacionales y se oye repetidas veces:⁸ “El jefe te regaña, te trata mal, te grita ‘¡mucho caballo, no saben trabajar!’ y nos daba un pencazo en la cabeza. Y otra encargada china nos dirá insultando ‘¡tú mucho cabeza de gallina... no sirves para nada!’ y eso lo hacen por cualquier cosa y peor todavía si el jefe es lunático, que hay algunos como raros.”

■ 3. Ser obediente y ser buen trabajador

Unidos a esta percepción del maltrato, aparecen dos conceptos que dentro del mundo fabril cobran gran importancia: ser obediente y ser buen trabajador. Hay que presentar cómo se entiende la obediencia en la maquila. Al escuchar los comentarios y las ideas que manejan los obreros sobre este concepto, nos hace pensar que no se trata de ser o no ser obediente, sino de ser o no ser sumiso o saber aguantarse. Al conversar con una maquilera⁹ sobre qué es ser obediente en la maquila nos decía: “ser obediente es que si a uno le dicen ‘¡mirá, aquí te vas a sentar!... ¡este trabajo va a hacer... tanto vas a entregar, 50 piezas por hora!...’ y si usted entrega esas 50 piezas, entonces eso es portarse bien para ellos; de lo contrario, no; sea cual sea la razón por qué no pudo cumplir. Lo mismo es no levantarse mucho para ir a tomar agua o para ir al baño a hacer sus necesidades.” Es decir, que los obreros tienen que obedecer o aguantarse hasta lo más que puedan; “porque si en el tiempo de la mañana uno se levantó dos o tres veces para saciar algunas de esas dichas necesidades, es considerado un “mal operario” y si además, se tardó más del tiempo establecido --generalmente tres minutos y se admite hasta cinco-- al regreso lo estará esperando su supervisor con un llamado de atención.”

Y ¿qué es ser un obrero disciplinado? Según los informantes, todas las personas de nuevo ingreso, luego de haber sido aceptadas, reciben una charla que imparte el encargado de personal de empresa, en la cual el tema principal es hablarles de la disciplina que se debe guardar dentro de la fábrica. “A una lo que le dicen –comenta una trabajadora--¹⁰ es que se debe guardar siempre la disciplina con los compañeros de trabajo, y con los jefes de líneas, supervisores, los de seguridad y, por supuesto, con los chinos... lo que significa es que, aunque le griten y hasta le peguen, uno no tiene que reclamar nada, porque con sólo que un jefe diga que ‘uno lo volvió a ver de mal modo’, ya le hacen firmar un llamado de atención por indisciplinado y hasta

6 Maritza Bravo (21). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2002.

7 Insulto: “Acometimiento o asalto repentino y violento”. DRAE.

8 Paula Luisa Medina Pineda (32). Ex maquilera. Sébaco. 2003.

9 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

10 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.



lo pueden correr... Guardar la disciplina es que si a uno le dicen 'mira fulano, tú allí sentarte --así hablan los chinos--... tú sentarte, tú no hablar mucho...'; porque si lo ven a uno hablando con otro, le avisan malamente: 'tú hablar mucho'. Hay quienes les contestan a los chinos y les dicen 'con las manos trabajo y con la boca hablo'... y eso es malo para ellos. Entonces, uno es indisciplinado, es decir, que para ser un obrero disciplinado no se debe hablar por ningún motivo con los compañeros de trabajo y mucho menos ayudarse unos a otros."

A través de los trabajadores interesa conocer qué es lo que se entiende por disciplina dentro de este mundo fabril, porque uno no tiene idea de cómo es el ambiente en que trabajan, altamente estresante y desgastador para cualquier persona, ya que los golpes y las frases agresivas, les afecta en su autoestima y salud. Muchos de los entrevistados dijeron sentirse indefensos ante sus jefes abusadores, a los cuales no les pueden reclamar, porque los enviarán al desempleo o se irán cansados de tanto maltrato. Algunos mencionaron que se acostumbraron a los gritos e insultos, y otras veces toleraron los golpes de sus jefes, siempre terminando por decir, "aguanto, porque no hay otro lugar donde ir a trabajar." Este tipo de régimen que se ha permitido establecer en dicha fábrica --por unos considerado como explotador y represivo, y por otros como el gran salvador de toda una nación necesitada como la nuestra-- , comienza con las orientaciones que reciben las personas desde el momento en que son entrevistadas para ocupar un empleo en la fábrica. Veamos algunas de las orientaciones o prohibiciones:¹¹

- No conversar con la persona que se tiene al lado durante la jornada laboral.
- No intimar con el resto de trabajadores para evitar problemas personales.
- No voltear a ver a otro sitio que no sea la máquina.
- No levantarse más de dos veces al día a tomar agua o para ir al baño.
- No ayudar en el trabajo a la persona que se tiene al lado, porque se fomenta la pereza.
- Prohibido comer o tomar agua durante la jornada de trabajo.
- Prohibido tomar retazos de telas y pasarle costura.
- Prohibido sacar de la fábrica los retazos de tela, sacos, bolsas o cajas.
- Prohibido establecer relaciones de parejas con otros obreros de la fábrica.
- Prohibido usar sandalias y chapas de argollas... y la más importante de todas
- No faltar al respeto a sus superiores... y se podría seguir listando más normas.

Según los obreros, estas orientaciones y prohibiciones no están escritas por ninguna parte; pero son las reglas a seguir para conservar el empleo en esta maquila. Quizás, el problema no radica en la creación de estas prohibiciones o normas, ya que toda empresa establece su reglamento interno que tiene la función de garantizar su estabilidad y funcionamiento, sino en que el problema radica en la forma en que son aplicadas sus reglas, y muchas de ellas atentan contra la salud física y psicológica de los obreros maquileros. La aplicación de las sanciones e incentivos y de las mismas reglas y normas internas en esta empresa, según lo que dicen los entrevistados, está

¹¹ Infringir cualquiera de ellas es causa de despido.

fuertemente afectada por situaciones subjetivas; por ejemplo, mencionaban algunas situaciones comunes, 'si me caes bien o mal, de ello dependerá el trato y hasta la paga que recibirás'.

Muchas veces se piensa que todas las personas que en estos "dorados tiempos" cuentan con un empleo, deberían estar muy contentas por formar parte del grupo reducido de los afortunados trabajadores de este país, lo cual tiene su lógica y es toda una realidad, porque de esta forma, gracias a sus ingresos, aseguran el hecho de cubrir las necesidades fundamentales de sus familias, mejorar sus condiciones de vida, la posibilidad de concretar algún plan o proyecto de vida como estudiar o abrir y conservar nuevos espacios, por ejemplo, establecer un negocio personal o familiar. Sea lo que fuere, lo importante para la persona es el hecho de contar con un empleo, sentirse parte útil de la sociedad, ante su familia y ante sí misma. Sin embargo, no todos los empleos han sido soñados y entre éstos se encuentra el de la maquila. Esta afirmación tiene su base en la información que nos brindaron los ex y actuales maquileros de la empresa de Zona Franca de Presitex, quienes nos detallaron sus percepciones, sus problemas y las situaciones que a diario les toca vivir u observar. El ambiente que ha sido creado y que se fomenta en esta empresa es tal, que prevalecen los gritos, los insultos, los golpes y las rivalidades, de igual manera entre la dirección de la fábrica y los empleados, así como entre los mismos empleados.

■ 4. Jefes de línea, supervisores y auxiliares

En Presitex todo está controlado y los mismos chinos han dispuesto un personal capacitado, que se encarga de hacer cumplir cada una de las disposiciones internas que la gerencia ha establecido, sin importar lo lesivas que puedan ser para las personas como tal o en su condición de obreras y obreros. Según referencia de muchos maquileros, el personal que se encarga de "hacernos la vida imposible" son los jefes y supervisores de líneas y en algunos casos también los auxiliares, que son los que mantienen un contacto directo y continuo con los obreros.

Entre las personas que fueron entrevistadas durante el estudio, se encuentran algunas que ocupan u ocuparon cargos en la fábrica, como supervisores o auxiliares de línea,¹² y ellos comentaron que antes de ocupar dicho cargo reciben un entrenamiento sobre el desempeño de su cargo y manejo de personal. El ascenso de un obrero a un cargo de éstos, depende principalmente de la empatía que logre alcanzar con el jefe o el supervisor de línea y de las habilidades que muestre. Comentaba una ex supervisora de línea:¹³ "Estuve cuatro días en la escuelita; pero como le agarré (aprendí) rápido, la supervisora me pidió que le ayudara a enseñarle a las demás muchachas. Después de esos cuatro días me ubicaron en el área de inspección... allí, en donde está el deshilache." Y continúa: "el supervisor era un filipino, con quien mantuve buenas relaciones. Una de las tanta veces que platiqué con él, me preguntó qué sabía yo de

12 Generalmente, el personal nicaragüense que es contratado para ocupar cargo de dirección o de responsabilidad ocupan los cargos de menor rango dentro de la empresa y los de mayor son ocupados por el personal extranjero.

13 Yaneth Aguilera (29). Ex Supervisora de Línea. Sébaco. 2003.

números, qué grado tenía y si sabía usar calculadora. La verdad, creo, es que también fue que le caí bien, porque con las otras no era así. Además, él no era tan malo como los otros.”

Otra ex supervisora¹⁴ nos contaba: “A mí, Nancy¹⁵ me escogió para que fuera supervisora. Como operaria sólo estuve tres meses; pero como aprendí todas las costuras, como estímulo me dijeron que iba de supervisora de otra línea. La Nancy, me dijo que me escogió por mi carácter y porque trabajaba bien.” Ella comentaba que ser jefes de línea era un incentivo, sin embargo, para ella --y quizás para otros-- el hecho de ascenderla no lo es, porque antes de devengar el salario estipulado, pasan como tres y hasta seis meses cobrando el de obrera, y debido a la aptitud que debe tomar por la responsabilidad de su cargo, va ganando muchas enemistades con los obreros, conocidos de su comunidad y no conocidos de otras comunidades: “...ya que con el ascenso que me dieron, empezaron los problemas con mis compañeras de trabajo; porque había algunas que no entendían la situación en que se encuentra una como supervisora, que tiene que cumplir órdenes igual que todo trabajador en la fábrica, que también a uno le pegan gritos y la corren si no se hace caso a los jefes.”

El ambiente que ha sido creado por la dirección y los encargados extranjeros es hiriente y abusivo, y por eso mismo buscan supervisores y encargados nacionales, que no teman al tiempo y al trabajo, que sean capaces de establecer una relación de adulación con la dirección y, a la vez, sean de carácter duro y brusco con los trabajadores. En muchos casos, estos supervisores y encargados son mantenidos en sus puestos de trabajo por medio de pequeñas prebendas y remuneraciones. Entre las orientaciones que reciben antes de ser designados como supervisores están:

- Mostrar dureza de carácter ante los obreros que estarán bajo su cargo.
- Imponer obediencia y respeto.
- Medirles el tiempo de idas al baño y a tomar agua.
- Llevar el control de las veces que un obrero se levanta de su puesto de trabajo, ya sea para realizar sus necesidades o por cualquier otro motivo.
- Llevar el control de la visita que realiza cada uno de sus obreros a la clínica y el tiempo que demoran.
- Cada hora llevar un control estricto del número de piezas que cumple cada uno de los obreros a su cargo.
- Entregar los reportes al jefe superior para que éste realice su inspección antes de firmar la hoja.
- Exigir que todos los obreros cumplan las metas de producción establecidas.

Todas y cada una de estas orientaciones que ha dispuesto la dirección de esta fábrica para mediar la relación mandos-intermedios y obreros, a todas luces es violatoria de lo estipulado por la ley en relación al trato¹⁶ que deben dar los empleadores a

14 Victoria Suarez (26). Ex Supervisora de Línea. La Dalia. 2003

15 “Nancy”: la informante hace referencia a una jefa de línea represiva en el ambiente de la fábrica. Es de nacionalidad taiwanesa, y los trabajadores la apodaban “la china”.

16 En el capítulo IV del Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, que se refiere a las obligaciones de los empleadores, en el artículo 17, inciso c, manda: “Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos

sus contratados. Estos mismos han establecido como ley, que las personas que se desempeñan como jefes o supervisores de líneas dentro de la fábrica, tienen que atender cada una de estas orientaciones al pie de la letra, para poder conservar su puesto de trabajo. Los supervisores y jefes son los que se mantienen en las líneas de trabajo, vigilando el desarrollo del proceso productivo, encontrándose en contacto directo con los obreros; por lo que el trabajo que les ha sido asignado por la gerencia, les facilita una presión directa contra o hacia el personal que tienen a su cargo, y a todos los que por su jerarquía se encuentren bajo su autoridad. El objetivo es lograr que los mismos trabajadores controlados alcancen y eleven las metas de producción establecidas. Una ex supervisora¹⁷ de la maquila recordaba que “una de las cosas que me dijeron era que tenía que ser rígida, darme a respetar y sobre todo exigirles en la producción y, a la vez, medirles el tiempo cuando fueran al baño, cuántas veces iban a la clínica...”.

Otra¹⁸ ascendida, comentaba: “Lo primero que me dijeron que debía hacer como supervisora, era demostrar dureza de carácter ante los trabajadores, para imponer respeto y obediencia.” Dentro de este mundo fabril, lo importante es que las supervisoras y supervisores de líneas, y en algunos casos los auxiliares, tienen que mostrar a los obreros --en buen nicaragüense se dice ‘cara de perro’-- para imponer temor y sumisión, que los inversionistas llaman respeto y orden. La manera con que estas personas ejercen la autoridad y el cargo que les da su poder, hace que muchos de los obreros tengan una mala percepción de los mismos, como se hace evidente en las siguientes opiniones sobre los jefes y supervisores de línea:

- “Los supervisores son los encargados de llevar los chismes a los jefes de líneas; además, cualquier error que los trabajadores cometían, inmediatamente lo sabía el jefe de línea, quien no permitía que uno se defendiera. En ocasiones se presentaban problemas que eran productos de errores de supervisores, quienes decían u orientaba una cosa y los jefes de líneas decían otra. Pero al final, aunque se equivocara cualquiera de los dos, siempre la responsabilidad iba a recaer sobre los trabajadores.”¹⁹
- “Son los que se encargan de hacernos la vida imposible en la fábrica. Por todo nos pegan gritos, te pegan en la cabeza, si te equivocás te humillan y te tiran al suelo las piezas que estás montando. Y no crean que cuando regañan lo hacen calladito, lo hacen pegando gritos para que toda la fábrica oiga... será para asustar a los demás; pero a las personas que les cae mal se burlan... y la molestan después a una.”²⁰
- “Ellos se encargan de mantener informado al jefe de línea de todo lo que pasa, hasta la mínima cosa. Ellos cada hora levantan el reporte de lo que cada uno

tratos de palabras, obras u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y decoro.”

17 Yaneth Aguilera (29). Ex Supervisora de Línea. Sébaco. 2003.

18 Victoria Suarez (26). Ex Supervisora de Línea. La Dalia. 2003.

19 Isolda Martínez (23). Ex maquilera. Pueblos Indígenas. 2002.

20 Erick Hernández Martínez. Ex maquilero. Sébaco. 2003.

de nosotros hacemos y son los que nos hacen los llamados de atención y nos tratan mal, igual que los chinos. Los supervisores, cuando un trabajador se equivoca o se va sin su permiso a tomar agua o al baño, lo regañan fuerte, y más, cuando está cerca el jefe de línea u otro jefe de la fábrica, entonces se esmeran para que vean cómo nos tratan.”²¹

Como se ve en estos casos, los obreros maquileros tienen una percepción bastante negativa acerca del papel que desempeñan los jefes y supervisores de líneas, debido principalmente al maltrato que reciben. Es interesante observar que la justificación del por qué un jefe o supervisor de línea maltrata a un obrero nicaragüense, cambia según el origen de la persona que ocupa ese puesto.

■ 5. Si los jefes son “chinos”

En el caso de los jefes y supervisores extranjeros, los obreros, ante unas preguntas concretas que se les hizo sobre cómo se les trataba en la fábrica, contestaron que habían encontrado varias razones para justificar la manera de tratar de los “chinos” al trabajador nicaragüense; pero, a su vez, reconocieron que existían abusos por parte de dichos encargados:²²

- “por el simple hecho de que ellos son extranjeros y no nos entendemos.”
- “pierden la paciencia cuando no les entendemos las órdenes... algunos no saben hablar casi nada el español y por eso no les entendemos.”
- “porque ellos hablan otro idioma, por lo que a veces los obreros no logran entenderles al momento que dan algunas orientación, lo que molesta mucho a estos señores chinos.”
- “por equivocaciones en el trabajo, cuando uno ha hecho un trabajo mal, se lo reclaman y le dicen ‘mire, esto va malo, esto se hace así’. Uno no se puede equivocar nunca y en nada. Quieren que uno trabaje como máquina, pero somos personas y nos cansamos, igual que ellos. Ellos nos humillan porque son de otro país.”
- “ellos se aprovechan de la gente humilde y necesitada, además se creen más que uno, porque ellos son estudiados y nosotros no.”
- “los jefes nos tratan mal, porque tienen experiencia y por eso pasan encima de nosotros. Al jefe de línea nunca nadie le dijo nada... ¡ideay! teníamos que aguantar.”
- “ellos dicen que no es que nos maltraten; sino que en su país, que le griten a otro así, no es maltrato. Lo que pasa es que las cosas y costumbres son distintas.”

21 Teresa Guevara (20). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2003.

22 Nota: Estos siete comentarios o críticas de los trabajadores sobre sus directores chinos, asiáticos y otros extranjeros —no solamente son chinos sus jefes y supervisores— es la voz general de los trabajadores de la maquila en Nicaragua, y estas críticas no solamente están centradas en Sébaco; y los dichos, son parte del diálogo entre los trabajadores de casi todas las fábricas asiáticas en Nicaragua.

A su vez, dicen que los supervisores extranjeros al llegar a Nicaragua no entendían nuestro idioma. Al escuchar las conversaciones de los operarios se vinieron familiarizando, sobre todo, con los dichos y malas palabras que éstos hablaban. Ahora, los supervisores extranjeros irrespetan, tratan mal igual a hombres como a mujeres. “El irrespeto en esta fábrica se da en todos los niveles y esferas de este centro de trabajo. Vuelvo y repito, que no creo que esta gente no sepa cuál es el significado o el objetivo de gritar malas palabras. ¿Será que no saben?”, pregunta una informante, antigua maestra.²³

■ 6. Cuando los supervisores son nicas

Pero la percepción del por qué del maltrato que reciben los obreros de parte de sus dirigentes, cambia totalmente cuando se trata de supervisores nicaragüenses que ocupan su cargo dentro de la empresa, y muchos obreros no logran comprender el hecho de por qué un supervisor nicaragüense les trata igual o peor que los supervisores o jefes de líneas extranjeros, si al fin y al cabo son “unos simples empleados más.”

Unos piensan²⁴ que: “Los supervisores nicas, a pesar de que nos llaman la atención, nos hacen firmar los llamados de atención cuando se hace un mal trabajo o ellos están de mal humor... aunque la piensan un poco antes de ofender o pegarle a uno, porque, en el fondo, saben que como todos los nicaragüenses, en la fábrica son unos simples subordinados más”... y “nos veremos después en la calle.” Por otra parte, hay que ver que “el nica en ese puesto se cree más chino que los chinos; ellos nunca ven por nosotros, siempre ven más por los intereses de los chinos”... y “lo que pasa es que ellos, para mantener su puesto, tienen que ser como los chinos; si no, también los corren.”

Luego de conocer las opiniones que tenían los entrevistados sobre el por qué del maltrato, se llegó a la conclusión de que esta situación está fuertemente influida por tres factores:

- el primero, por la necesidad de conservar el puesto de trabajo;
- el segundo, por la personalidad del individuo que ocupa dicho puesto y
- el tercero, por el trastorno psico-social que provoca el tener un cierto poder, aunque sea mínimo, sobre los demás.

Por su parte, los supervisores y ex supervisores, ellos y ellas, con los que conversamos, justificaban su actitud y las acciones de su cargo hacia el personal, utilizando el mismo argumento que usa la gerencia:

- la necesidad de cumplir con el nivel de producción que demandan los contratos adquiridos por la fábrica y
- la necesidad de conservar su puesto de trabajo.

23 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

24 Maritza Bravo (21). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2002.

Otros afirman que el trabajador nicaragüense está acostumbrado a perder el tiempo, y no se dedica a realizar su trabajo, y al querer imponerle un orden y una disciplina, surgen los mal entendidos entre la dirección y los subordinados. Ciertamente, así lo es; pero eso no justifica la violencia que utilizan e imponen los empresarios asiáticos y lo que enseñan y obligan a los suplentes nicaragüenses; aunque, según ellos dicen, “es para educar a la gente”. Pero, hasta donde se conoce, la violencia y el maltrato no son los métodos más adecuados para conseguir un cambio en las actitudes y comportamientos, y la gerencia es igual o más exigente con este personal de supervisores y auxiliares que con el resto de los empleados –obreros y los de seguridad, principalmente--. Las diferencias las encontramos, en que:

- a unos les exigen prácticamente dar maltrato a los obreros, ya sea verbal, físico, emocional, económico o moral,
- y a los otros, les exigen cumplir con las inalcanzables metas de producción que les han sido establecidas y en la remuneración que ambos reciben.

Una ex supervisora²⁵ de la maquila comentaba: “Yo tenía que presionar y exigir a las mujeres que trabajaran, porque también a mi el jefe de línea me presionaba para que se cumpliera la meta. A cada hora me llegaban a revisar el reporte de cada operaria, o sea cuántas piezas hace cada operaria por hora, y, entonces, cada hora yo tenía que pasar el reporte, es decir, ver, preguntarles o yo misma contarles, cuántas piezas habían hecho en una hora a cada una. En ese tiempo tenía 20 operarias a mi cargo. Después de haber pasado los reportes llegaba el segundo jefe a revisarlos y, por ejemplo, cuando una operaria hacía más poquito que la otra se iba a reclamarle a la operaria o me reclamaba a mí, el por qué está o estaba haciendo poquito y por qué la otra trabajaba más, que tenían que trabajar igual y que, además, cada hora las mujeres tenían que aumentar su producción.”

En opinión de otra ex supervisora²⁶ de línea de la maquila: “Para ellos --los chinos--, por la manera que nos controlaban a las supervisoras, querían que el nica fuese en muchas ocasiones más chino que los chinos. No lo decían, pero así lo querían. Lo explico: en el trabajo de operaria, trabajar es más fácil, a cada una le destinan las metas y cada quién es responsable de lo que hace; mientras que en el trabajo de supervisora:

- primero, una tiene que responder por el trabajo que hacen todas las operarias que se encuentran bajo el cargo de una; y
- después, hay que revisar cada estilo de pantalón que llega y los accesorios de éstos, viendo cada corte, las tallas que deben tener, el hilo, las etiquetas, los remaches, los zippers, etcétera.

La responsabilidad es muy grande, porque cualquier queja que llega de los revisores, es la supervisora quien asume la responsabilidad de la falla y entonces el jefe de línea le llama la atención.”

25 Victoria Suarez (26). Ex Supervisora de Línea. La Dalia. 2003.

26 Yaneth Aguilera (29). Ex Supervisora de Línea. Sébaco. 2003.

Como se puede observar, la relación que se establece entre el personal que se desempeña como jefes y supervisores de línea con los obreros que tienen bajo su cargo, lejos de ser una reciprocidad de cooperación y respeto, está marcada por el abuso e irrespeto hacia los trabajadores. Esto obedece, como se mencionó, a una política de violencia que dentro del régimen de las Zonas Francas se ha venido institucionalizando, que tiene por objetivo principal someter al trabajador, y así hacer más fácil su explotación. A pesar de esta enemistad planteada e impuesta entre estos dos grupos de empleados dentro de este mundo maquilero, es importante señalar que existen más semejanzas que diferencias entre éstos:

- ambos son constantemente maltratados, con la diferencia de que los que tienen autoridad (jefes de línea, jefes del área administrativa, supervisores y hasta los auxiliares de cualquiera de estos cargos), maltratan a sus subordinados;
- además, tienen la misma posibilidad de ser despedidos en cualquier momento, es decir, su permanencia en la empresa es temporal y la estabilidad en su puesto de trabajo, dura hasta que no logre complacer a uno de sus superiores, y
- la diferencia más significativa se encuentra en el salario. Aunque no se conoce la tabla salarial en la empresa, según los informantes,²⁷ “los que ocupan un cargo de dirección o intermedio en la empresa, reciben un mayor pago por día trabajado que el resto... y es mucha la diferencia.”

■ 7. Cuando un superior se equivoca

Los jefes y supervisores de líneas deben de estar atentos al desarrollo de cada una de las actividades que realiza cada obrero, ya que cualquier problema que se detecte dentro de su área de trabajo, recaerá sobre su responsabilidad. Pero también estas personas tienen familias, tienen problemas y se estresan, por lo que algunas veces se equivocan y dan órdenes que no corresponden, lo que genera una situación difícil para los obreros. La mayoría de los entrevistados señalaron que los problemas que se presentan en la cadena productiva, en la mayoría son responsabilidades de los jefes y supervisores de línea, quienes orientan mal los cortes o las operaciones a realizar. Una joven de la sección de corte,²⁸ decía: “A veces, ellos mismos no entienden lo que se va hacer y nos lo dicen a nosotras y cuando (los jefes mayores) llegan a revisar y están mal las cosas, nosotras siempre la agarramos, somos las culpables.” Según ella, los llamados de atención que les hacen firmar por este motivo son a todas luces injustos, ya que ellos únicamente cumplen ordenes y no disponen, ni sugieren en el proceso de elaboración de cada operación: “Una lo que hace es lo que dice el jefe, si me dice pegar este botón aquí... eso hago, nada más.”

El problema es, que al momento en que se detecta un error cuando se chequea una pieza, el único responsable sobre el que recae la sanción y hasta el despido, es el operario; porque nunca recaerá sobre el supervisor o el jefe de línea. Esta situación, pone al obrero en una disyuntiva constante, debido a que si se da cuenta de que el

27 Marcia Salazar (35). Ex maquilera. Terrabona. 2003.

28 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquilera Terrabona. 2002

supervisor está en un error y se lo dice, éste lo considera una falta de respeto. Por otro lado, si no dice enseguida los defectos que tienen las piezas, recaen las culpas sobre el trabajador. Ante la pregunta de qué es un obrero para ellos, los empleadores creen que deben trabajar como una máquina más y repetir cada una de las orientaciones que reciben, sin poder decir nada en el momento en que surgen problemas, aunque caigan las responsabilidades de los defectos de las piezas sobre los trabajadores.

■ 8. El abuso de poder por parte de los jefes²⁹

Unas piezas importantes dentro del círculo de poder en la maquila, como se dijo, son los jefes, supervisores y auxiliares de líneas, quienes, debido al papel que les ha asignado la gerencia en la mayoría de los casos, violan constantemente los derechos humanos y laborales de los obreros maquileros a su cargo. Con su poder, manipulan la voluntad de los obreros y obreras acordes con sus caprichos y deseos, quienes no tienen otra salida que aguantar, quedarse callados y soportar la vergüenza que les causa tal situación y de esta forma conservar su puesto de trabajo:

“Cuando uno tiene un trabajo, desea hacer lo mejor para que no lo corran”, comentaba un joven,³⁰ y en esta situación, lo mejor es ser sumiso y tolerante ante las constantes violaciones a sus derechos laborales y humanos, y “por eso me sentía mal cuando el jefe me regañaba fuerte y me pegaba mi golpe. Sí, me sentía mal, me daba cólera; pero no le podía decir nada, porque estaba en un trabajo.” No podía reaccionar de otra forma. La necesidad de conservar el trabajo y de contar con un salario que le permitiera sobrevivir, hizo que, en muchas ocasiones, se tragara los golpes y las humillaciones que recibía de parte de su jefe de línea. “Y lo único que podíamos hacer –añade– es tratar de convencernos unos a otros de que no podemos hacer nada.” Y en verdad, no se podía hacer nada, porque el simple hecho de atreverse a responder a las ofensas dichas por un jefe, es considerado como una falta grave, que es penada muchas de las veces con el despido.

“En ocasiones, estamos haciendo cada una el trabajo tranquilas, y de repente llegaba la jefa de línea, y sin decir nada, le tiraba las piezas a cualquiera de nosotras en la cara o al piso o le daba un golpe o nos empezaba a gritar... Las supervisoras nos regañan cuando uno ha hecho mal una operación; pero también cuando están enojadas, porque las han regañado en la oficina, y entonces se desquitan con nosotras.” La reacción de la mayoría de las mujeres que sufren esta situación, según informantes,³¹ es “quedarse calladas para seguir trabajando... porque si uno va a poner una demanda o le contesta a la jefa, se va fuera y lo corren allí no más.” Otra maquilera, dice: “Me he ensartado agujas en los dedos,³² me siento nerviosa y atemorizada todo el día, por la constante presión que ejercen los supervisores para que una cumpla la meta

29 El poder es una situación de control y de dominio que ejerce un individuo sobre otro desde una posición jerárquica. El poder es sinónimo de autoridad y liderazgo que tiene un individuo sobre el resto. El poder en sí mismo no es negativo o positivo, pero la forma en que ese poder se practique sí puede ser negativa o positiva.

30 Erick Hernández Martínez (21). Ex maquilero. Sébaco. 2003.

31 Maritza Brava (21). Ex maquilera. Santa Rita del Peñón. 2002.

32 Marcia Salazar (35) Ex maquilera. Terrabona. 2003.

productiva...”, esto se debe a que maltrato físico y psicológico de parte de los jefes o supervisores de líneas, ya sean estos nacionales y extranjeros, siempre están a la orden del día.

En la actuación de estos encargados en la maquila, prevalece una cultura de: violencia, explotación y anulación de los derechos del otro, los malos tratos, los gritos, las ofensas e insultos y en algunos casos los golpes; lo que trae consecuencias físicas, psicológicas y emocionales en todas las personas que han estado expuestas a este ambiente hostil y violento. Por lo tanto, es necesario hacer cumplir las normas y leyes establecidas en nuestro país, para que estos inversionistas y su sistema no sigan hiriendo en su dignidad a las personas que ahora laboran en las maquilas. Dada la importancia y lo dramático de algunas situaciones, se decidió exponer algunos testimonios de las personas que, estando en la maquila, han sido violentadas en sus derechos humanos o han sido víctimas de la violencia o han sido testigos de la misma. La intención es que se conozca parte de la realidad que enfrentan estas personas a través de sus propias palabras, en las cuales nos transmiten sus vivencias.

■ 9. Testimonios

■ 9.1. Abuso de poder

Lo que cuenta esta maquilera³³ hará conocer la importancia que tiene nuevamente la empatía existente o no entre los obreros y los supervisores, como la personalidad de los mismos. Ella recuerda que: “Con mi primera supervisora nica, Daysi, siempre tuve choques”, situación que atribuye principalmente a lo presumida y autoritaria que era y en la facilidad con que armaba discusiones por la cosa más mínima. En su opinión, “esta supervisora se preocupaba más por los chinos que por nosotros, los nicaragüenses que trabajábamos allí.” Una de las razones por las cuales surgen o se originan muchas de las discusiones entre los operarios y los supervisores, es la autorización de los permisos. Como ya se ha mencionado, los obreros maquileros tienen que pedir permiso para asistir en busca de atención médica y hasta para ir al baño. En algunos casos, lograr tal autorización depende del estado de ánimo y de la empatía que sienta la supervisora hacia la obrera que lo solicita.

■ 9.1.1. Una mujer injuriada

La informante nos cuenta, con mucho detalle, uno de los episodios de las tantas discusiones y enfrentamientos que se dieron entre ella y su supervisora, por este motivo. “En una ocasión, cuando tenía seis meses de trabajar en la fábrica, pedí permiso a la supervisora para ir a la clínica para que me atendieran una fuerte afección en las amígdalas causada por la pelusa. Pedí el permiso un jueves por la mañana; pero sucedió que hasta días después, un miércoles --de la semana siguiente-- me dieron el permiso, y eso fue gracias a la intervención de una persona de la Administración.”

33 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

La demora en autorizarle el permiso se debió a que cuando ella lo solicitó, ya habían anotado a dos compañeras que irían a la Clínica, y la supervisora le dijo que al día siguiente ella estaría en la lista, lo que no sucedió, “porque ella priorizaba a sus amigas y a mí me dejaba para ‘el día siguiente’... día que tardó en llegar.” Por tal situación, esta obrera se vio obligada a presentar una queja ante la Responsable de Personal de la fábrica. Uno de los argumentos que ésta presentó, fue que al igual que al resto de los trabajadores de la fábrica, a ella le deducían para el pago del Seguro Social (INSS), por lo que tenía igual derecho a ser atendida en la Clínica. Y le preguntó: “¿Acaso el dinero que me quitan a mí, no tiene el mismo valor que el de los demás o no es dinero el que me quitan?” Cuenta la obrera, que “la de personal preguntó a la supervisora por qué no me daba el permiso y ella respondió que se debía a que yo le faltaba demasiado al respeto, y añadió de que, en todo caso, ella era supervisora en la fábrica, y no tenía por qué llevar a ningún moribundo a la clínica a emergencia... y sí me acuerdo qué le respondí y le dije que con la manera como le hablo y le pido las cosas, no creo que le estoy faltando al respeto; porque no me gusta faltar al respeto a nadie, para que no me falten a mí. Yo le había pedido varias veces que me pasara a la clínica y le dije, por último, que iba a venir a la Oficina de Personal. Usted me contestó ‘ya hubiera ido, doña, itarde lo ha pensado...!’ y yo le dije, pues voy a ir a Personal. Además, Daysi, dígame ¿cuándo le dije que me llevara de Emergencia a la clínica? Yo no le pedí que me llevara chineada. Simplemente le pedí que me anotara en el papelito para ir a la clínica...”

En esa ocasión, la supervisora recibió un llamado de atención por parte de la Jefa de Recursos Humanos y, por tal razón, las relaciones entre esta obrera y su supervisora se tensaron aún más. Anotaremos que durante los días que duró el conflicto, ella laboró, a pesar de que sufría fiebre alta y fuertes dolores en todo el cuerpo, malestares que eran aliviados, en parte, gracias a la solidaridad de algunas compañeras quienes le brindaron unas pastillas o simplemente le preguntaban “cómo se sentía”.

Para ella, todo terminó el día que la trasladaron a las líneas de montaje, en donde hacían falta trabajadores, debido a que muchos habían sido suspendidos y despedidos por la dirección de la fábrica, acción sucedida después del 11 de septiembre del 2002, ya que tras esta fecha hubo muchas reducciones de trabajo y de personal. La salida de Daysi, supervisora de línea, coincidió con estas circunstancias; aunque el motivo del por qué de su renuncia o despido no lo llegamos a conocer claramente, pero parece que fue porque no aceptó el traslado a la línea de montaje. De lo que si hay certeza, es que su salida no tuvo nada que ver con el enfrentamiento sucedido entre ella y la obrera; pero sea lo que hubiese sido, la supervisora tenida por dura y exigente, decidió renunciar o fue despedida por este tiempo.

■ 9.1.2. Pero...continuaron los conflictos

En la línea de montaje, la obrera se encontró con que su nueva jefa de línea era la china Nancy, de quien por los muchos comentarios de los obreros sabía que “esa mujer era mala y perra... y era verdad.” Al conocer el ambiente de Presitex, no se hace extraño el hecho de escuchar de boca de una obrera expresiones como ésta para

referirse a Nancy, ya que la mayoría de los trabajadores y ex trabajadores con quienes se ha conversado, “la mencionan como a una de las personas de quien los obreros reciben más maltrato.”

De ella recuerda que siempre la maltrató, y por todo la regañaba y le gritaba. Cuenta que en uno de los incidentes que tuvo con ella hasta la llevo a la Oficina de Personal. Todo comenzó cuando su supervisora, de nombre Hazel, al ver que había terminado de realizar su labor, porque no les habían llevado más cortes para trabajar, decidió asignarle otra tarea para que no estuviera sin hacer nada. Lo mandado era remarcar con una tiza los números de cada pieza. La obrera nos explicó que cada pieza traía pegada una etiqueta en donde aparecía el número que le correspondía. Pero como suele suceder, la etiqueta se puede desprender de la pieza perdiéndose la secuencia, y luego se ignora el número de la pieza. Obedeciendo a su supervisora, la obrera se dispuso a realizar la operación; “en eso estaba, cuando pasó una muchacha y me preguntó: ‘¿qué está haciendo?, ¿ya terminó de marcar bolsas?, ¿cuántos bultos hacen falta?’. Yo le dije: ‘faltan tres; pero yo ya termine los míos’. En eso me mira la Nancy, y comienza a pegarme gritos y a decirme: ‘iTú mucho hablas!, iTú casi no dejar de hablar! ¡Yo llevarte a oficina!’. ‘Esa vieja esta loca.’ le dije calladito a la muchacha, y seguí trabajando. Eso fue a primeras horas de la mañana...”

Horas más tarde, otra compañera que pasaba por su lugar de trabajo y verla realizando una operación diferente a la suya, se detuvo, y apoyándose en la mesa le hizo unas preguntas parecidas. Ella estaba agachada marcando y sin cambiar de posición, le contestó que estaba remarcando y viendo si los números iban en secuencia. Para su desgracia, Nancy venia de frente y al ver a la otra trabajadora al lado, nuevamente le empezó a gritar: “iTú mucho hablar! ¡Ya dos veces ver ojos míos que tú mucho hablar!”. A lo que ella le respondió: “Yo trabajar, y se lo decía así mismo, como ellos hablan, porque uno tiene que hablar así para que le entiendan: ¡Yo hablar; pero yo trabajar! o sea que le di a entender que era cierto que estaba hablando, pero también estaba trabajando.”

La audaz contestación, enojó mucho a la jefa de línea, quien inmediatamente le ordenó dirigirse hacia la Oficina de Personal. La obrera no hizo caso y continuó trabajando. Ante esta negativa, la jefa de línea mandó a la supervisora que le hiciera un llamado de atención a la trabajadora. La supervisora, de quien comenta la obrera que nunca la trató mal y se llevaba bien con todas las operarias que tenía a su cargo, un poco tímida le dijo: “Tiene que firmar este llamado de atención...mire que la Nancy esta enojada.” A lo que contestó: “A mi me interesa poco lo que la Nancy hable. Yo no te estoy firmando ningún llamado de atención.” Al ver la actitud de la obrera, Nancy la amenazó con despedirla, diciéndole: “Tú no firmar, tú para casa”. “Ok, yo para casa, money para mí”. La discusión entre la obrera y la jefa de línea se trasladó a la oficina de Recursos Humanos, en donde Ivania, que era la responsable y encargada de mediar en este tipo de conflictos. Ante ésta, la jefa de línea, la supervisora y la obrera expusieron la situación, cada una desde su punto de vista y argumentando lo que creían a bien en su defensa. Cuando terminaron de hablar, Ivania empezó a preguntarle a la trabajadora: “¿Por qué usted no firmaba el llamado de atención...? Usted sabe que se está metiendo a problemas.” Y empezó a leerle un artículo en

donde decía que estaba prohibido hablar durante las horas de trabajo. Sin decirlo, la responsable de personal estaba dando toda la razón a la jefa de línea. Por otra parte, la trabajadora había decidido no firmar el llamado de atención y pidió disculpas por no firmarlo, y le dijo “Ivania, si por no firmar me va a cancelar, cáncéleme ya. Yo no sólo aquí puedo trabajar... Tengo cuatro hijos y los he mantenido sin necesidad de que estos chinos estén aquí, así que no me importa.” La jefa de personal le respondió: “No, eso no es motivo para cancelarla; solamente tiene que firmar el llamado de atención.” Y la obrera respondió usando el mismo argumento: “Si no es razón para que me cancelen, se me imagina que no es razón para que firme un llamado de atención. Si yo hubiera abandonado mi puesto de trabajo por platicar, estoy de acuerdo; porque a uno lo contratan para trabajar y no para hablar. Pero no fue así, y con su permiso... y me fui dejando en la oficina a la china, a la supervisora y a la de personal con el papel en la mano.”

Es bueno anotar el hecho de que esta mujer es afiliada activa del sindicato y tiene mucha conciencia de su condición de obrera, y saber mucho de sus derechos. Después de este incidente, jamás trabajó tranquila, debido a que se sentía vigilada y seguida por Nancy. Tal situación, sumó un nuevo elemento de tensión para ella, porque a partir de ese momento se sumaba el cumplimiento de la meta y tener cuidado con sus dichos en la fábrica. “Me sentía mal cada vez que la jefa de línea me pegaba gritos... me sentía menos que ella... era una humillación... una se sentía mal allí. Hay momentos en que una desea estrangular a esa persona que lo trata mal; pero una por no perder su trabajo tiene que aguantar humillaciones, amugar (sic) la oreja como el perro, agachar la cabeza. Para estar uno bien allí, tiene que estar calladito. Hay muchas que para que no le digan nada, lo que hacen es doblar la cabeza, aunque le estén diciendo barbaridades. Hay muchas que hasta lloran, no resisten. A mí nunca me han hecho llorar, ni lo permita mi Dios. El día que me logren hacer llorar, allí se termina todo.”

Quizás la obrera incurrió en una falta al estar conversando en horas laborales, y por ello es correcto que reciba una amonestación de acuerdo a las leyes laborales o a lo establecido por las normas internas de cada empresa; pero lo que no es correcto, desde nuestro punto de vista, es la forma en que estos empleadores realizan dichas amonestaciones o llamados de atención. Lo común, dentro de este régimen de Zona Franca, es que ante una falta cometida por un obrero, a éste se le expone de forma pública, lo cual viola el derecho de privacidad y respeto que tiene cada obrero³⁴, y esta situación tiene como objetivo principal intimidar al resto de los obreros.

■ 9.1.3. La razón de su último traslado: accidente y enfermedad

El día jueves 8 de noviembre de 2002, una obrera sufrió un accidente en el momento en que llegaba del bus del recorrido de una comunidad a la fábrica. Al bajar, se resbaló,

34 Sobre esto en el capítulo IV del Compendio de Leyes Laborales de la Republica de Nicaragua, que habla acerca de las obligaciones de los empleadores, en el artículo 17, “inciso c” literalmente dice: “los empleadores están obligados a: guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.”

resultando con golpes variados en el cuerpo. Al día siguiente, la obrera pidió permiso para asistir a la consulta. Después de recibir la atención médica, regresó donde su supervisora para informarle que debido a su estado, le dieron ocho de días de reposo. Ese día, ella decidió quedarse trabajando. Al día siguiente --un sábado que le tocaba trabajar-- se sintió muy adolorida y decidió quedarse en su casa para descansar y aprovechar el día y hacer algunos mandados que tenía pendiente.

Al regresar a su casa se sentía muy cansada, con dolor de cabeza y fiebre, así paso toda la noche del sábado y todo el domingo. El lunes por la mañana, con estos síntomas, se alistó para presentarse a su trabajo. Al ver el estado en que estaba, su mamá le dijo: “No deberías de ir, hija”. “Mama -le respondió³⁵- voy a ir para que me miren allá y si me van a dar reposo que me den; pero es mejor que ellos me vean.” Al llegar a la fábrica solicitó nuevamente permiso para ir a la clínica. Como a los ocho de la mañana le dieron el permiso. Al llegar a la clínica inmediatamente la mandaron a bañarse, por su alta fiebre de más de 39°, y hasta las 11:30 am la fiebre no bajó. La doctora de la clínica la mandó tres días de reposo, porque la enferma estaba con dengue. Como no había tomado los ocho días de reposo que le habían dado por el accidente, pensó que tres días no eran muchos y que en la fábrica lo entenderían sin mayor problema: aquello era una orden médica y su jefa de línea y su supervisora sabían que sólo se había tomado un día de los ocho que le correspondían por el subsidio extendido por el accidente que sufrió.

Luego de retirar el tratamiento prescrito por la doctora, pasó por la fábrica a dejar los papeles del subsidio e irse a su casa a descansar. Se fue de reposo un lunes y regresó un jueves. Durante esos días su estado de salud no mejoró y continuaba con fiebres altas y fuertes dolores. Para su sorpresa, ese día su supervisora la estaba esperando con la hoja de traslado lista y solamente faltaba su firma. Comenta que ella no se opuso y firmó su hoja de traslado. “Quien decidió mi traslado fue Nancy. Recuerdo que Hazel, mi supervisora, me dijo: ‘lo siento; pero va trasladada para el área de empaque’. Le dije ‘no te preocupes, Hazel, vos sabés que nunca he sido renuente, yo adonde me manden voy, y gracias a Dios que el trabajo a mí no me hace ronchas, así que no te preocupés’. El motivo del traslado fueron los tres días de subsidio que me tomé por mandato de la doctora. Eso fue para castigarme. El traslado es un capricho de los chinos, porque en la Sección de Empaque lo hacen trabajar más a una y el que no cumple... ¡que se vaya! Nancy sabía que sólo me había tomado un día de los ocho de reposo que me habían dado por el accidente, después agarré los tres que me dieron, porque estaba enferma y lo hice al sentirme mal.”

Según éste y otros datos en esta fábrica, desde el momento que uno es un obrero, queda prohibido enfermarse o sufrir algún otro tipo de percance, ya que en la mayoría de las Zonas Francas de Nicaragua, las inasistencias de los obreros, sean o no justificadas, sirven para medir la eficiencia del mismo. Dentro de este sistema, lo que se piensa es producir y el hecho de que un trabajador no llegue a trabajar un día, significa una baja en el número de prendas elaboradas diarias, no una gran pérdida, pero sí son mengua o pérdida y esas son sus leyes o normas.

35 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

■ 9.2. Violencia física

Este nuevo testimonio, es un caso de violencia física que le tocó vivir a una humilde mujer, quien fue golpeada por un jefe de línea de origen italiano, quien, después de su hazaña, anda libre y seguramente continua maltratando a otras obreras. No fue nada fácil hablar de este caso, debido a la secuela que ha dejado en la vida de esta mujer, quien dice que cuando ve pasearse por las calles de Sébaco a su agresor, siente impotencia por no haber logrado que se hiciera justicia en su caso. Cuando ella trabajaba, el italiano era jefe del área de control y calidad, y ahora la ex trabajadora desconoce qué cargo ocupa dentro de la empresa, en donde sigue trabajando, pese a que el incidente fue denunciado ante las autoridades correspondientes.

Ella³⁶ cuenta con detalles: “Siempre que no había trabajo en mi sección de maquinas, nos mandaban a todo el grupo a deshilar. Estando allí, él --el italiano jefe de línea-- se refirió a mi trabajo y me dijo que iba malo, que tenía que sacar 50 pantalones por hora. En deshilar yo no tenía experiencia y le dije que no podía. Lo más que yo sacaba eran diez u ocho piezas. Me empezó a gritar y me trató de la hija de tal por cual... y luego continuó diciendo: ‘¡Hija de p... perra!’ y me tiró un pantalón a la cara. Yo se lo respondí, se enojó y me llevó a la oficina. Y le dijo a Ivania, la de recursos humanos, que yo había comenzado el problema y me acusó. Nos carearon. Él se negó, se lavó las manos y yo pedí mi carta de renuncia. Me la dieron y salí para que me firmara el jefe de línea inmediato. Ese era Ray... Seis eran las firmas que tenía que tener la carta de despido, porque había que pasar por cada cargo. Mister Pool, otro jefe de línea, llegó a hablar con Enrico --el italiano-- y le dijo que no se metiera con las operarias, porque él no era el jefe de nosotras... y el italiano salió enojado. Yo estaba esperando la firma del jefe de línea, cuando Enrico se acercó y me pegó un puntapié en el estómago y me tiró al suelo. Yo me acordé que andaba el pico³⁷ y me le lancé y lo corté (en el brazo). Después me desmayé, me llevaron a la clínica y de allí me sacó Freddy Rojas, el abogado del sindicato, y nos venimos a poner la denuncia a la policía. Me tomaron la declaración y me mandaron al médico forense... Al mes me entregaron mi liquidación. Fueron dos mil 600 córdobas. A Enrico lo tenían casa por cárcel. Él vino a ofrecer a (por medio de) mi abogado cinco mil córdobas. Después no quiso darme nada. Con el dinero que me dieron pagué deudas de agua, luz y comida, pues tenía un mes de no trabajar. También gasté en sacar papeles y fotocopias para el caso. El caso está en Matagalpa. El abogado me pedía dinero y yo no tenía... y por eso, allí quedó todo. Enrico, dijo en la fábrica que me había dado treinta mil córdobas. El sindicato me ayudó bastante; pero no se pudo hacer nada. Supuestamente, el caso está abierto.” Mientras sucedió el incidente, ya sea por la pelea, por el mareo o por lo que fuera, la obrera perdió una cadena de oro valorada en 900 córdobas, y unas chapas de oro con sus iniciales de 130 córdobas.

No es de extrañarse que esta obrera no haya logrado que le hicieran justicia en su caso, pues es conocida por todos la corrupción en el sistema judicial de nuestro país, debido a que los encargados de funcionar y aplicar las leyes, lo hacen según sus intereses particulares. Aquí calza bien lo que dice la canción popular: “con la plata baila el mono.” A esto, se suma la autorización de que gozan estas empresas a la hora

36 Paula Luisa Medina Pineda (32). Ex maquilera. Sébaco. 2003.

37 “Pico”: instrumento de deshilar, parecido a una tijera simple y picuda

de cometer cualquier atropello en contra de sus trabajadores, sin que reciban sanción o amonestación alguna de parte de las autoridades como el Ministerio del Trabajo, que siempre les da la razón. A esta mujer, no sólo le tocó vivir este episodio de violencia física en su contra, sino que presencié otros casos, y comentaba: “La Nancy y la Doris (supervisoras chinas) pegaban cachetadas a las mujeres.” Hemos buscado una razón por la cual las autoridades competentes, que conocen estos casos, fáciles de comprobar, no hacen nada para buscar una solución, o ¿será qué existen intereses de por medio? No sería ninguna sorpresa.

■ 9.3. Humillación

Esta es la experiencia de una joven ex maquilera³⁸ que, debido a su pobreza y a la falta de oportunidades en su vida, apenas logró aprobar el primer grado de primaria, y que antes de ir a la maquila, lo único que conocía era el trabajo del campo de la arrocería y el dominio de su marido. Comentaba lo difícil que fue para ella el hecho de trabajar durante nueve largos meses en la fábrica de maquila, debido --entre otras cosas-- al maltrato que recibió de su jefe de línea “chino”, quien, a veces, hasta se burlaba de que ella porque no tenía destreza en el manejo de las máquinas y las piezas. “En muchas ocasiones --recuerda-- me gritaba y me tiraba a la cabeza lo que anduviera en la mano, como la calculadora, un cuaderno, una tabla...en fin, lo que hubiera... o me arrebatava las piezas y las tiraba al piso y yo tenía que levantar la pieza cuantas veces el chino las tiraba.” Está claro, que esta aptitud es una de las tantas formas que utilizan para hacer saber al obrero quién es el que manda y quién tiene siempre la razón. Recuerda que: “Aunque nunca le entendí a lo que me decía el chino cuando me gritaba, sabía que me estaba ofendiendo. Y si me hubiera atrevido a contestarle, inmediatamente me hubiera despedido. Así pasó con otras mujeres, que después ni les pagaron lo que les debían según el tiempo que habían trabajado.” Reflexionando profundamente, decía: “Recuerdo que la gente se quejaba más del maltrato que nos daban, que de lo cansado y pesado del trabajo.” Continuando con su reflexión, justifica el por qué soportó que la maltrataron durante nueve meses, diciendo: “Aguanté el maltrato que recibía por la necesidad que hay en Nicaragua y por la situación en que estamos, y por eso una tiene que aguantarse en esos trabajo, aunque yo deseaba otra situación.” Su reflexión se equipara con la realidad de pobreza y miseria en que vive gran parte de la población nicaragüense y, por ello, se ve obligada a buscar un empleo en la maquila, para recibir a cambio un miserable salario, sustentado con mucho desprecio y violencia.

■ 9.4. Imposición de metas arbitrarias

En el siguiente testimonio de un muchacho,³⁹ se evidencia el dolor y la vergüenza a que son obligadas a vivir miles de personas enfrentadas con el mundo fabril: por haberse negado a cumplir una meta arbitrariamente impuesta por una supervisora, fue despedido y mandado al desempleo, por lo cual, algunos meses después, se vio

38 Isolda Martínez (23). Ex maquilera. Pueblos Indígenas. 2002.

39 Salvador P. Aguilar (22). Ex maquilero. Santa Rosa del Peñón. 2002. Nota: No conocimos al joven y todo lo sucedido es anotado por su esposa, que en el tiempo de lo sucedido, también era trabajadora en la misma maquila.

obligado a emigrar hacia el vecino país del sur, en busca de algo que no pudo encontrar aquí. Lo despidieron por oponerse a cumplir una meta de producción establecida por su supervisora.

“El problema, fue porque la china me estaba exigiendo entregar más pantalones de los que podía terminar en una hora.” La meta era de treinta unidades por hora de un estilo que se trabajaba por primera vez. Según las muchachas, cuando son nuevos los estilos que llegan cortados, a los operarios les cuesta cumplir con la meta establecida. El muchacho trabajaba pegando pretinas con máquina plana, y le dijo a la supervisora que “si ella entregaba esa cantidad en una hora, también él lo hacía.” Pero, dentro del régimen de Zona Franca, el hecho de atreverse a contestar o negarse a realizar lo que se ordena e impone, es considerado como una falta muy grave. La supervisora le arrebató y le aventó el pantalón a la cara, y le dijo: “¡más piezas!” y lo trató de “¡tu madre!”. Él no aguantó, le contestó y le tiró el pantalón diciéndole: “¡Eso no se deja ahí!”.

Pasado un tiempo, él se fue al baño. En ese tiempo la supervisora regresó y al no encontrarlo en su puesto de trabajo, se molestó. Cuando volvió, le estaba esperando, y le pregunto en dónde andaba, y él le contestó que en el baño. La supervisora lo regañó, añadiendo: “¡Mucho tiempo en el baño... por eso no trabaja!”, y lo llevó a la oficina en donde lo trataron muy mal.

La esposa del obrero, comentó que a su marido le insultaron con dichos como: “¡Tú mucho caballo! ¡Tu madre...! y muchas otras ofensas.” Se aguantó todo lo que le dijeron, porque necesitaba seguir trabajando. Después de recibir el regaño lo regresaron a la línea, considerando que era buen operario y sabía realizar varias operaciones. “Cuando regresó a la máquina, la china lo continuaba regañando --cuenta la esposa⁴⁰ y manipula con las manos un pico imaginario-- y entonces él agarró el ‘pico’ con sus intenciones de tirárselo, porque lo había tratado de esa manera; pero nunca se lo tiró. La china, gritando, salió corriendo hacia la Oficina, y dijo que le había tirado la tijera. Nuevamente lo llamaron de la oficina en donde le comunicaron que estaba despedido. Los motivos eran haber desobedecido una orden e irrespeto a su jefe y, además, por haberse negado a firmar el llamado de atención que le hicieron. En el momento él no firmó nada y nuevamente se fue a su puesto de trabajo, y así estuvo por unos días, hasta que se cansó del acoso del que era víctima desde el día del problema. Al despedirlo, le dieron un mil cien córdobas, que incluía el salario que devengaba por quincena y la liquidación por el año que trabajó. En el tiempo que fue despedido, ganaba 33 córdobas al día.” El muchacho, durante meses no logró encontrar trabajo ni dentro ni fuera de su comunidad, por lo que decidió emigrar a Costa Rica, en octubre del 2001.

■ 9.5. Acoso sexual

Un último testimonio, es el de una joven⁴¹ que durante casi dos años laboró en distintas áreas de la fábrica, tiempo en el cual sufrió o fue víctima de muchos atropellos a

40 Maritza Bravo (21). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2002.

41 Verónica Espinosa (25). Ex empleada de mantenimiento y ex operaria de fotocopidora. Sébaco. 2003.

su derechos laborales y humanos, y a su vez, fue objeto de acosos sexuales de un encargado del área de Recursos Humanos, quien, aprovechándose de su poder y autoridad, le propuso escoger entre su empleo y el despido. Conozcamos su historia.

■ 9.5.1. Su trabajo

Esta joven, inicialmente, se desempeñó como empleada de mantenimiento y limpieza en las residencias de los dirigentes de la fábrica,⁴² labor que realizo sólo por un mes, ya que según la consideración de uno de sus jefes, el área en donde ella se encontraba no era para que laboraran personas jóvenes como ella. Es así, que de empleada doméstica fue ascendida a operaria de fotocopidora y encargada de mandar y recibir los fax; esta labor la realizó por año y medio.

Pasados unos meses, para octubre del 2001, se produjo la suspensión de casi la mitad de los trabajadores, con el pretexto de que “por falta de trabajo en la fábrica y a causa de que los pedidos de los proveedores habían bajado a más de la mitad después del atentado del 11 de septiembre en los Estados Unidos.”

Presitex suspende a 850 trabajadores

“La suspensión de 850 contratos equivalentes del 35 por ciento de los trabajadores de la empresa de Zona Franca, Presitex, S.A., fueron autorizados por el Ministerio del Trabajo, anunció el viceministro Roberto Moreno.”

“Esta maquila, ubicada en Sébaco, solicitó hace dos semanas la suspensión de los trabajadores, debido a una disminución en los pedidos por parte de las tiendas estadounidenses.”

“El vicetitular del Mitrab, dijo que la suspensión de los contratos será por 120 días, a partir del primero de enero de 2002.”

“Presitex se comprometió pagar a los suspendidos quince días de salario en concepto de preaviso, la cancelación se hará efectiva el viernes 5 de octubre, y no serán suspendidos los que estén de subsidio, embarazadas y sindicalistas.”

La Prensa, octubre 2001.

Entre los y las trabajadores suspendidos se encontraba esta joven, quien se fue confiada en la promesa hecha por la gerencia de que “cuando las cosas mejoren en el mercado mundial, la empresa los reintegraría a sus puestos, luego de pasada la crisis.”

42 Para ser empleada de servicio doméstico esta joven, y algunas otras, tienen algo especial a diferencia del resto de los y las empleadas de la fábrica, ya que –al trabajar en las casas particulares de los extranjeros-- en ellas depositan gran confianza, reciben otro tipo de trato y algunos les tienen mayor consideración.

Pero, según ella, su retiro se debió a otra razón: “Yo no era del agrado de Alicia Chang, una de las jefas de las oficinas.” Y recuerda: “El día que me dieron la noticia de mi suspensión, me dijeron que sacara todas mis cosas personales de la oficina y que entregara las llaves. Así, sin más ni más. Pero yo les decía, ¿por qué? Y me decían: ‘Estás suspendida’. Así no más, en un sobre y en donde salía un papelito que decía que estaba suspendida. La gente del sindicato me orientó a que me presentara a la fábrica, aunque no llegara a trabajar; porque si no llegaba, me iban a acusar de abandono laboral. Entonces, yo me presentaba, aunque llegaba a hacer nada y por último me mandaron sacar por medio de los de seguridad y no me dejaron entrar a la fábrica.”

Al conocer y observar la gerencia la beligerancia con que esta joven defendía sus derechos y le exigía una explicación, decidieron cambiar el discurso y empezaron hablar en su caso de un despido. Esta vez, el alegato fue que ya no necesitaban sus servicios; porque “el puesto que ésta tenía a cargo, iba a ser cerrado.” Sin embargo, a los días se enteró que otra joven la sustituyó en su puesto. Durante el proceso de negociación entre el sindicato y la gerencia para lograr el reintegro, según ella, “hubo dinero de por medio”. Dice esto, porque recuerda que, inicialmente, la gente de la fábrica en las negociaciones con el sindicato no aceptaba la solicitud de reintegro: “Siempre dijeron que no, que estaba despedida y nada más.” Al estar consciente de la injusticia que se cometía con ella, decidió recurrir al auxilio de las autoridades de la Delegación Departamental del Mitrab en Matagalpa. También lo hizo por la vía judicial de la misma ciudad, e interpuso una demanda contra la fábrica por los tres meses de salario que no le habían pagado y por el despido injustificado. Durante eso días, un miembro del sindicato se continuó reuniendo con la gerencia de la fábrica y prácticamente fue el puente entre ambas partes. La apostilla ‘hubo dinero de por medio’, fue porque el sindicalista la convenció a que desistiera de su demanda legal, ya que “en cuanto ella abandonara el proceso y retirara los cargos, iba a ser integrada en su puesto.” Y así fue como sucedió: retiró la demanda y fue integrada.

Al final logró ser reintegrada, pero para ella significó otra humillación, ya que nuevamente fue enviada al área de limpieza de las casas de los directivos de la fábrica, aunque hubo un jefe que la pedía para seguridad. Pero el chino decía: “Que yo iba para adonde ellos decían y que yo ahí iba a quedar, y no me quisieron dar traslado para ningún otro lado.” Así continuó el proceso de humillación que le hicieron pasar, y “lo que no viví en año y medio en las oficinas, de donde, supuestamente, pasaría a las líneas, lo viví al regreso a mi trabajo.”

Definitivamente, ambos cambios fueron bruscos: primero, pasar de ser empleada doméstica a responsable de fotocopias dentro de un ambiente totalmente diferente al que estaba y luego, un descenso⁴³, cuando la regresan al área de limpieza, como si fuera un castigo. El sindicato de Sébaco entró en un proceso de negociación con la

43 Código del Trabajo: Artículo 46: “...constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, **en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo**, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, **al pago de los salarios dejados de percibir y reintegro...**”

gerencia, para que le pagasen los meses sin trabajar; pero la negociación fue en vano, “porque fue suficiente con la reubicación y no podíamos hacer nada más.”⁴⁴

De regreso al área de limpieza, le asignan de nuevo la casa de los gerentes: “Yo les lavaba y les planchaba a los cuatro gerentes. Son personas bien desconfiadas. Todo lo dejan con señas. Un libro, aunque sea un libro, ellos saben cómo lo dejan, y si una quiere levantarlo para limpiar el polvo y como a veces no queda igual, entonces ya le dicen a la jefa que una le estaba tocando sus cosas. Después una tiene que dar explicación; pero si no limpias... ¡quién los aguanta!” El trabajo en los cuartos era relativamente sencillo. Las tareas de limpiar, hacerles las camas y lavar los baños, “no era de mucho tequio.”⁴⁵ Por las tardes, llegaba siempre un supervisor a revisar. En caso de que llegaba algún visitante, tenía que barrer los alrededores de la casa, “pero sólo cuando llegaban compradores.” Algo muy reservado eran los botiquines, que siempre se mantenían bajo llave y solamente eran abiertos cuando llegaban compradores. Su jefa le avisaba la llegada de éstos para que ella saliera corriendo a abrir todos los botiquines en las casas, para que los compradores vieran que ellos tenían todo en orden en caso de algún accidente en las instalaciones. En cada casa había un botiquín; pero eso no se podía abrir en caso de necesidad, hasta que los jefes dieran la orden de que se podía usar.

Estando nuevamente en el área de servicios, la informante se encontró con un nuevo problema. Siendo de buen parecido, expresión agradable y joven, ella vivió el acoso sexual del jefe de construcción de entonces, quien se aprovechaba de las facilidades que tenía de entrar en el área de las casas de residencia de los chinos para intentar satisfacer sus deseos. Ella afirma, que “es el tipo de hombre que acosa. En varias veces me acosó. Como él era jefe de construcción, tenía que llegar a chequear problemas que hubiera en las viviendas. Él se metía en los cuartos y se aprovechaba: buscaba cómo besarme, tocarme y usted sabe muchas cosas más.... lo que pasa es que yo nunca le di lugar. No, fue una vez la que me tiró a la cama de uno de los jefes, y hasta que le decía que iba a gritar, me dejaba. La realidad es que yo, por tonta, nunca dije nada, porque ya eran muchos los problemas y, además, era su palabra contra la mía. Ese tipo de situaciones, sucedieron varias veces. Él es nica y, además, tenía buena confianza con los jefes chinos; entonces, me sentía indefensa y amenazada.”

■ 9.5.2. La razón de su despido

El jueves 31 de octubre, esta ex maquilera recibió su pago normal, correspondiente a la última quincena del mes que estaba terminando. El primero de noviembre, se presentó a sus labores como un día normal más; pero “la supervisora Elena no apareció en todo el día... cosa que era rara, porque siempre por la mañana llegaba y ese día era ya tarde.” Esa mañana, mientras trabajaba, le llegó a la casa en donde residía un aviso de la gerencia, en donde le decían que la esperaba el antiguo jefe de construcción que

44 Comentario y manifestación de varios agrupados al Sindicato de ATC de Sébaco. 2003.

45 “Tequio”: de origen mejicano: Tarea, trabajo personal, que se imponía como tributo a los indios. Y figurado en América Central: Molestia, perjuicio. DRAE.

la acosaba, quien, para esa fecha lo habían ascendido a jefe de personal.⁴⁶ La obrera tenía acceso al uso del teléfono de las habitaciones, y a la primera persona que llamó fue a la responsable de cancelación: “Le pregunté qué había pasado y para qué me querían. Me respondió ‘no sé... y dice el jefe que vengás’. ¡No!, decime, ¿qué pasó?, para no ir hasta allá. ‘La gerencia te canceló’, me dice ella. Yo me asusté y le dije ¿por qué?, ¿qué hice? ‘No sé’... y me dice: ‘aquí pasó algo y lo único que ellos dicen es recorte de personal y te aplicaron el 45.’”⁴⁷

Al llegar a la oficina de Recursos Humanos, la obrera pregunto a la asesora legal de la empresa el por qué de su cancelación, a lo que la asesora respondió que era disposición del jefe. Y le sugirió que esperara a que el jefe de Recursos Humanos saliera de una reunión y le expusiera su caso; y en palabras de la asesora, según la informante, le dijo: ‘Habla con él, espéralo a que salga de la reunión, tal vez se puede hacer algo. En las manos de él está.’”

El calificado “salvador de la obrera”, el jefe de personal, salió de la reunión como a las seis de la tarde. La primera impresión que mostró, cuando vio a la muchacha, fue de asombro, como que no la conocía, después del continuo acoso sexual que él había llevado a cabo en su contra. “Las primeras palabras que él me dijo fueron: ‘Hasta el día de hoy, después de la tarde, dejas de ser trabajadora de Presitex. Vos ya no tenés que ver nada con la empresa’. Pero, ¿por qué?, ¿qué hice yo?, le pregunte. ‘Te aplicamos el 45’. A mí, no me daban explicación de nada. Entonces, le dije que me diera el traslado, que no era justo, que iba a cumplir tanto tiempo... ¡Yo empecé con esta empresa y me sacan así por así! No me dijo nada más que: ‘Se te aplicó el 45 y es todo’... Luego me dijo: ‘venite el lunes a las 4:00 de la tarde; le decís al de seguridad de la puerta que me llame por teléfono y yo voy a autorizar tu entrada para que vengas a traer tus reales’. Está bien le respondí y me fui. Él lo que quería, era que le rogara y que me humillara.”

“Entonces, yo mandé el lunes a mi hermana, porque a mí ya me daba pena. Con el primer problema --la suspensión-- y luego al año completo, en la misma fecha y en el mismo mes, me vuelve a suceder lo mismo. Entonces, ya me sentía mal. Ya no quería ir a la empresa para que me miraran con lástima. Fue cuando el sindicato, quiso negociar mi traslado; pero fue en vano, porque dijeron que el artículo ya estaba aplicado. El responsable de personal me mandó a decir que llegara a retirar los reales, que me daba un plazo y si ese plazo se vencía, ya no podía hacer nada, y el dinero se perdía.

“Como yo no fui a retirar los reales, le dije a mí hermana --la que trabaja en la fábrica-- que me hiciera el favor de sacarme los reales y le di mi cédula. Entonces va ella, y cuando

46 Según la informante, el ascenso se dio a raíz de un accidente que hubo con trabajadores de la fábrica que viajaban hacia Managua en el año 2001. El trabajo que realizarían en Managua no era de la fábrica, sino un apoyo que la empresa había ofrecido a los dueños del Hotel Intercontinental, que necesitaban mano de obra y la gerencia prometió ayuda con trabajadores del área de construcción de Presitex. Jesús Laguna, influyó mucho en la decisión de los trabajadores, quienes iban a demandar a la fábrica por accidente laboral, ya que el bus donde viajaban se dio vuelta. El premio de la gerencia para con este señor, fue el ascenso a jefe de personal por haber logrado detener la demanda y que la situación no se hiciera pública.

47 Nota: La telefonista se refiere al artículo 45 del Código del Trabajo.

se va por mi cancelación, ésta todavía no estaba en finanzas, estaba en poder de él, de ese señor. Cuando mi hermana va a la oficina de Recursos Humanos, él le dice: 'Que venga ella; yo no se los doy a nadie, si no es ella'. Mi hermana le responde: 'Ella no va a venir. Ella me está autorizando para que retire sus reales'. Entonces, dice mi hermana que él se paró y pegó en el escritorio y dijo: 'Ni que venga el querido, ni que venga la mama, ni que vengás vos, ni que venga quien venga, le voy a dar la cancelación. Tiene que venir ella'. Entonces, la cosa es que se agarró con mi hermana; pero no le dio los reales. Mi hermana le dijo: 'Si no le das su dinero, ella te va demandar por acoso sexual'. Entonces, parece que eso lo detuvo un poquito y el martes, por la tarde, le dieron el dinero en Finanzas, pero sin la autorización de él, sino porque las muchachas de allí me conocían."

■ 10. Unas notas

Fueron muchos los testimonios e historias de violencia y humillaciones que se conocieron; pero se ha tratado de resaltar o exponer aquellas situaciones que indican o dan una idea de la tendencia que se observa en el establecimiento y desarrollo de las relaciones laborales e interpersonales dentro de este mundo fabril de la maquila. Se ha pretendido exponer la situación que a diario enfrentan las personas --principalmente las mujeres-- que laboran en esta empresa de zona franca, quienes son sometidas a largas jornadas de trabajo intensivo, con dosis de maltratos que aplican de forma casi permanente, sumando las situaciones familiares que cada uno de ellos vive y tiene que asumir dentro de su núcleo familiar. Por ello, estas personas están expuestas al estrés que causa el ambiente --poco positivo-- que prevalece en estas empresas y el causado por un sin número de situaciones familiares⁴⁸ que a diario tienen que enfrentar.

Hoy, la maquila está paliando la situación del desempleo y está posibilitando que muchas familias tengan el arroz y los frijoles para mal comer los tres tiempos, y cada día se mide el impacto que tiene la maquila en la reducción del índice de desempleo; pero, por otra parte, el costo que están pagando y pagarán los nicaragüenses ocupados en ella no está siendo medido, ni lo será, con toda seguridad. Lo que importa es alcanzar un fin: disminuir el índice de desempleo, sin importar el medio principal, la explotación. Muchos piensan, ante la posibilidad del desempleo, que no hay nada mejor que contar con un empleo en la maquila. Esto es lógico, porque en verdad está posibilitando un mínimo de subsistencia y, por eso, la maquila es aceptada como un mal necesario. Pero la discusión no se debe centrar en ello. El problema es la forma de cómo en estos centros de trabajo, se maltrata a la persona humana, se le explota y luego se descarta como si fueran simples máquinas obsoletas. Debe tenerse presente siempre que se trata de seres humanos, que debido a su necesidad económica, se encuentran en una situación de dependencia que hace posible el abuso del poder.

48 Con **situaciones familiares** nos referimos a todo aquello que a diario viven hombres y mujeres dentro de sus hogares. Sobre éstos, en la mayoría de los estudios de casos, recae la responsabilidad de lograr día a día que su familia sobreviva. Algunos enfrentan serios problemas de salud propios o de algunos de sus familiares. No todos cuentan con el apoyo del grupo familiar en lo que se refiere a las responsabilidades con el hogar (cumplir con los quehaceres doméstico, alistar a los hijos para que asistan a la escuela, etcétera.), y así podríamos citar una larga lista.

Estos empresarios conocen de la necesidad del empleo, conocen que tras un obrero esperan diez que están dispuestos a laborar en las condiciones de trabajo que ellos ofrecen y, por ello, hacen lo que les place con los obreros, y la única opción que tienen estos últimos es soportar, de lo contrario, se quedarán sin empleo, es decir, sin el salario mínimo que hasta hoy les permite dar de comer a sus familias. La amenaza y el chantaje, son los medios que estos empresarios utilizan para contener las denuncias de las injusticias y de las violaciones que a diario cometen contra los obreros maquileros nicaragüenses. Esta realidad socio-laboral, irá creciendo acorde a la expansión de la industria maquilera, que ha venido institucionalizando un modelo de autoridad basado en la violencia. Por eso, se hace necesario que las instancias del Estado, obligadas por la ley, velen por el bienestar de los trabajadores, tengan una actuación más beligerante en la defensa de los derechos laborales y humanos de los miles de hombres y mujeres que por su necesidad de empleo, diariamente son maltratados por estos supuestos salvadores de la economía de Nicaragua.

La complicada relación obrero-obrero

■ 1. “Cada uno cuidará su propia espalda...”

“A la hora que uno tiene problemas, nadie, ni los del sindicato, lo defiende a uno... la gente es bien individualista.” El hecho de estar dentro de un ambiente tenso y violento, como es el de las fábricas de cualquier Zona Franca, afecta la personalidad de las personas que forman parte de este sistema, provocando que muchos operarios se mantengan a la defensiva. Esto se debe, probablemente, al exceso de trabajo que a diario son sometidos, al estrés, al cansancio que provoca la intensidad de trabajo exigido y al maltrato que reciben. El enfrentamiento y la realidad de estas situaciones propician el brote de múltiples conflictos entre los obreros.

En la Zona Franca de Sébaco, como en otras de Nicaragua, todo está controlado; desde los permisos para asistir a una consulta médica, hasta la posibilidad de establecer relaciones interpersonales dentro de la fábrica, todo con el fin de maximizar el uso del tiempo. El espacio que le queda a la gente para interactuar como compañeros de trabajo es muy limitado y éste se reduce al intercambio de las piezas con que laboran. A través de las personas que se entrevistaron, conocimos que entre las disposiciones internas que se han establecido en esta maquila se encuentran:

- no conversar durante la jornada de trabajo con el compañero que se tiene al lado,
- no intimar con los compañeros de trabajo, para evitar problemas de tipo personal,
- no ayudar a realizar las tareas de otros, con el objetivo de no fomentar la pereza,
- en caso de terminar su labor, mantenerse en su supuesto de trabajo; algunos hablaron que mantenerse en posición de control,
- no tomar propiedad alguna de la empresa, así se encuentre en el suelo o basureros,

- en caso de detectar fallo en la pieza, informar inmediatamente al supervisor para que éste tome las medidas necesarias y sancione al responsable; de lo contrario, el obrero que no reporte a su jefe de tal situación y la misma sea detectada por éste, cargará con toda la responsabilidad,
- prohibido comer o tomar agua dentro de la fábrica,
- en caso de accidente, como cortadura con el pico o la tijera, no manchar las piezas,
- prohibido levantarse de su puesto de trabajo más de dos veces al día.

Los “mandamientos asiáticos” se repiten...

Para que las notas y comentarios de los trabajadores de la fábrica maquilera de Sébaco no aparezcan como una mentira o una imaginación, presentamos las normas o ‘mandamientos’ de una fábrica de la Zona Franca de Las Mercedes de Managua. Estas ordenanzas son coreanas.



10 Mandamientos de King Yong, S.A.

킹용의 10 가지 금기사항

A TODO EL PERSONAL SE LES COMUNICA :
전직원 여러분께 다음 사항에 대하여 통보합니다.

- 1.- SE PROHIBE CHARLAR (ENTABLAR CONVERSACIONES), EN TIEMPO LABORAL.
근무시간에 잡담금지
- 2.- SE PROHIBE TRAER COMIDAS DENTRO DE LA PLANTA :
GALLETAS, CHICLES, CARAMELOS, ETC.
현장 근무장소 안으로 음식물 반입금지 : 예) 과자, 껌, 사탕 등
- 3.- SE PROHIBE ANDAR FUERA DE SU AREA DE TRABAJO,
E IR A OTRAS AREAS QUE NO LES CORRESPONDEN.
자기 근무지역 밖으로 이탈금지, 자기와 무관한 부서지역으로 이동을 금지
- 4.- SE LES PROHIBE CORRER AL MOMENTO DE RETIRARSE DE LA PLANTA.
현장에서 밖으로 나갈 때 뛰는 행위 금지
- 5.- SE PROHIBE ANDAR DE GORRAS, PAÑUELETAS, AUDIFONOS, SHORES
DENTRO DE LA PLANTA DE TRABAJO.
현장 근무지역에서 캡모자, 두건, 반바지, 워크벤 착용 또는 사용 금지
- 6.- SE PROHIBE MAQUILLARSE DENTRO DEL AREA DE TRABAJO,
DEBIDO A QUE EL PRODUCTO MUCHAS VECES APARECE MANCHADO.
현장 근무지역에서 화장품 사용금지: 오염발생의 주요 원인이 됨.
- 7.- SE PROHIBE ACTOS ILICITOS (COMO EL HURTO, INMORALIDADES,
JUEGO DE MANO, IRRESPECTO VERBAL, BESOS, TOCADA, ETC.).
불법행위 금지: 예) 도난, 풍기문란행위, 손장난, 언어폭력, 키스, 애무 등.
- 8.- DEBEN CONSUMIR EL AGUA ADECUADAMENTE, PARA EVITAR BOTAR ESTA
식수는 버리지 않도록 적당량을 따라서 사용할 것.
- 9.- DEBEN OBEDECER A LAS INSTRUCCIONES DE LOS SUPERIORES.
상급자의 지시사항은 절대 복종할 것.
- 10.- DEBEN ARREGLAR SUS MALAS CALIDADES DENTRO DEL MISMO DIA
QUE LAS HAN HECHO.
당일 발생한 불량품에 대해서는 반드시 당일 정리할 것.

ESTOS ASUNTOS ESTAN EN VIGENCIA DESDE EL MOMENTO EN QUE SON
EMPLEADOS DE KING YONG, S.A. Y LAS PERSONAS QUE HAGAN CASO OMISO
SE LES PASARA LLAMADO DE ATENCION POR ESCRITO.
본 사항은 킹용 직원이 됨과 동시에 그 효력이 발생되어 지켜져야 하며
지켜지지 않는다고 판단될 때는 즉시 서면경고를 하게 된다.

El Nuevo Diario, 17 de Febrero de 2003

Estas disposiciones internas de la empresa Presitex, apuntan al fomento de la enemistad y de no solidaridad entre los obreros y los grupos de obreros, y sugieren el claro propósito de crear un ambiente de desconfianza y de competición entre los trabajadores, ya que todos están en función de conservar su puesto de trabajo, así tenga que perjudicar a los demás. A manera de consejos, les dicen que eviten al máximo cualquier tipo de problemas con el resto de los obreros que laboran en la fábrica, ya que esas cosas atrasan el trabajo, y les recuerdan que todas las personas que se encuentran en la fábrica han sido contratadas para trabajar y no para otra cosa. Es evidente que estas orientaciones y cada una de ellas están dirigidas a limitar la interacción entre los obreros. Una obrera nos decía: “No puedo decir que dentro de mi grupo de trabajo tenga alguna amiga de confianza; pero sí tengo compañeras de trabajo con las que a veces hablo sobre cosas del trabajo, pero fuera el trabajo y nunca íntimas,”¹ porque considera que no puede exponer de sus cosas a las compañeras que apenas está conociendo y de las que no está segura si realmente han cambiado de verdad sus primeras actitudes hacia ella.

Somos seres sociables y el lugar del trabajo es un espacio que permite la existencia de un sin número de relaciones ordenadas, que contribuyen a la formación de grupos de interés. Sin embargo, visto desde la perspectiva de estos empresarios, la relación humana provoca deficiencias en el proceso productivo y, a tal proporción, los patronos limitan o alteran este proceso de socialización, formando un ambiente en donde reine la desconfianza y la falta de solidaridad entre los trabajadores. Esto se traducirá en una capacidad limitada de organización laboral que beneficia a los empresarios, porque así no nacerá poder de parte de los trabajadores sobre sus derechos humanos y laborales; de tal manera, que cuando un obrero tenga algún problema, no contará con el apoyo de sus compañeros para evitar las sanciones que le son impuestas o el sindicato no pueda demostrar un derecho y una libertad de expresión real.

■ 2. Lo cotidiano...

La mayoría de los obreros entrevistados, señalaron que una de las principales causas por las que surgen los conflictos entre ellos, tiene su origen en la dinámica misma del trabajo. Debido a la rapidez con que deben ser elaboradas las acciones para terminar un producto, algunos operarios se equivocan o realizan mal su labor. Por ejemplo: pegar mal un botón, pegar un tijeretazo a la pieza, costura fuera de lo marcado, etcétera. Por ello, al pasar una pieza de una operación a otra, el obrero que la recibe tiene que estar atento y asegurarse de que la pieza se encuentre en buen estado. De no hacerlo, y el defecto en la pieza se detecte en su poder, independientemente de que la pieza se haya o no deteriorada durante el tiempo que él la manipuló, tendrá que asumir la responsabilidad del defecto o el daño que presente la pieza.

Según los mismos entrevistados, tal situación se presta a manipulaciones por parte de algunos obreros, quienes, valiéndose de la inexperiencia de trabajo de algunas

1 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

personas o de los errores a los que todos estamos expuestos a cometer, se dedican a mal informar a sus compañeros de trabajo con dos propósitos:

- quedar bien ante su jefe, y de esta forma asegurar su puesto de trabajo, y
- de librarse de la amenaza que representa el otro en un ambiente laboral tan competitivo como el de la maquila.

Algunos mencionaron que grupos de trabajo han logrado superar esa debilidad y ponerse de acuerdo en relación de qué cosas deben ser o no informadas a los supervisores o jefes de línea, con lo que buscan evitar los llamados de atención² y, principalmente, un despido. “Si uno de nosotros --comenta una obrera-- hace mal la operación y es algo que se puede componer, en mi grupo no se lo decimos al supervisor: el que lo detectó si lo puede arreglar lo arregla. Sólo en caso de que no se pueda hacer nada, hay que decírselo al supervisor.”³

Contaba otra obrera, que el área donde ella está ubicada es pequeña y dividida en varios grupos integrados entre cuatro a seis personas que realizan diferentes operaciones: en corte, hay un grupo que se encarga de enumerar, otro de poner etiquetas, otro de pegar ‘fiuser’⁴ y otro de cortar manta o bolsa blanca de los pantalones. Además de estos grupos, hay un jefe de línea, un supervisor y un encargado de la limpieza. Ella calcula que en su área laboran alrededor de cincuenta personas. “Al ser pocas personas --dice--, se hace más fácil ponerse de acuerdo en el momento que aparece algún problema, situación que rompe una de las reglas internas, como es informar sobre cualquier problema. Si el problema no es muy grave, entre todos lo solucionamos; pero si no, tenemos que comunicárselo al supervisor.

“Por ejemplo, uno de los muchachos que trabaja cortando con maquina eléctrica, realizó mal un corte. Él no sabía qué hacer. Él nos comunicó qué le pasaba. Nosotras le aconsejamos que mejor fuese a contárselo al supervisor y así lo hizo. El supervisor tampoco pudo hacer nada y lo comunicó al jefe de línea, quien le hizo un llamado de atención. En este caso, no podíamos solucionar el problema, porque se trataba de piezas que fueron mal cortadas y no teníamos cómo remediar o tapar el error.”⁵

“Lo bueno en mi grupo de trabajo --recordaba un ex maquilero--, era que nadie acusaba: Cuando alguien hacía mal un trabajo, nos quedábamos callados y buscábamos cómo componerlo allí mismo... porque yo no podía clavar⁶ a otro trabajador que estaba conmigo. Todos éramos como hermanos allí, en el trabajo. Nos sabíamos llevar. No todos los grupos son así...”⁷. Esto es algo en lo que no todos los obreros están de acuerdo, porque ya sea por las diferencias personales o por la necesidad de quedar

2 Los “llamados de atención”, nos explicaban los obreros, es un papel que hacen firmar al trabajador cuando hay algún problema y en ellos se pone el motivo por qué se hizo, la hora, el día, el área, el nombre del jefe de línea y el nombre del trabajador. La nueva ley dentro de la fábrica es que con tres “llamados de atención” el trabajador será despedido.

3 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

4 “Fiuser”: pegar el forro en la pretina de los pantalones, vocablo usado en el ambiente fabril.

5 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

6 “Clavar”: echar la culpa a alguien, modismo nicaragüense.

7 Erick Hernández Martínez (21). Ex maquilero. Sébaco. 2003.

bien para conservar el puesto de trabajo, hay algunos que apenas ven algo defectuoso en las piezas, lo informan a su superior, lo que es motivo de fricciones entre dos trabajadores o entre grupos de ellos. A pesar de eso, opinan algunos informantes, que “a lo interno de los grupos se logra ponerse de acuerdo, pero el problema se presenta al querer negociar con los otros grupos de trabajo.”

Otra situación que genera discordia o situaciones conflictivas entre los obreros es la burla, de la cual son víctimas algunos obreros por parte de otros. Una maquilera comentaba: “Me acuerdo que había una mujer que era mala, y ella se burlaba de una muchacha a la que siempre regañaban, porque no podía hacer la operación. Era tanto lo que la molestaba, que la hacía llorar. Por ultimo, la muchacha renunció. Era más lo que la molestaba la mujer que la propia supervisora.”⁸

La costumbre de insultar por parte de los jefes y supervisores de línea es hacerlo a puro “grito”: gritar el mayor número de frases ofensivas, humillantes y denigrantes contra el obrero. Lamentablemente, en algunos casos, es aprovechado por algunas personas que se encargan de “regar la bola” y hacer “chacota” de la situación que viven otros obreros, avergonzándolos ante el resto de trabajadores. La gente de la fábrica, se cuida de recibir un regaño de un superior por dos razones:

- la primera, que puede ser despedido por el número de llamados de atención que acumule y
- la segunda, la exposición pública al que son expuestos los obreros por cualquier situación que sus superiores consideren anómala.

Todos los entrevistados coincidieron en señalar que las enemistades personales, también son otro motivo de discordia dentro de la fábrica, lo que en la mayoría de los casos tiene consecuencias graves, ya que las personas involucradas son despedidas inmediatamente de la fábrica. Según los mismos, estos problemas se presentan principalmente entre los jóvenes, quienes no miden las consecuencias de sus acciones y se lanzan por cualquier cosa a discutir e incluso llegan a los golpes. Para controlar esta situación, la dirección hizo circular una información en donde se dejaba claro que si conocía de cualquier incidente provocado por problemas personales, las personas involucradas serían despedidas inmediatamente “hayan o no tenido culpa del inicio del incidente.” Según cuentan, muchos “se aguantan” y tratan de “disimular” las cosas; pero no todos logran tener este dominio y control sobre sí mismos. “Cuando una trabajadora le cae mal a otra --comentaba una obrera--, el lugar para ofender e insultar y difamar a la persona son los baños. Allí, con toda clase de ortografía y dibujos, una encuentra vulgaridades contra algunas compañeras de trabajo. Las mismas que las ponen, llegan contando lo que supuestamente leyeron.”⁹

Otras, se citan fuera del portón, pero si se dan cuentan los de dirección, también las corren. “Los problemas son a veces por el mismo trabajo. Hace poco se dio un problema entre un matrimonio y otra. Todos ellos estaban trabajando en el área de

8 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

9 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

empaques. Todo empezó, porque a una de las mujeres la pasaron a otra área en donde el trabajo se realiza sentado, y en empaque el trabajado es todo el día de pie. Cuando la otra se dio cuenta, se puso envidiosa y dijo que ‘por qué sólo a esa hija de p... la mandaban a estar sentada allí.’ El marido lo escuchó y fue a decírselo a su esposa. A la hora del almuerzo, las dos mujeres se agarraron, al parecer hasta el hombre le pegó a la otra mujer y, por tal motivo, los tres fueron despedidos de inmediato.”¹⁰

Así mismo, conocimos una pelea entre tres jóvenes originarias de La Dalia. Estas jóvenes se vieron involucradas en un pleito en el bus, cuando volvían hacia su comunidad. Todos laboraban en la misma línea: dos como operarias de maquina y una como supervisora de línea. Como producto del enfrentamiento físico, una quedó con señales visibles en su rostro, debido a los rasguños y golpes que recibió y fue la que llevó la peor parte. La regla informal, pide que nadie debe comunicar a la dirección lo que sucede en los buses, en el puesto de trabajo e incluso en las comunidades, para evitar el despido de unos y otros.

Sin embargo, no siempre se guarda el orden y el sigilo, y algunas veces los mismos involucrados son los que informan la situación a sus superiores, que al final deciden despedir a todos los involucrados, sin investigar o conocer el trasfondo del asunto. Lo hacen con el propósito inconsciente de perjudicar a otro y, a veces, se perjudican ellos mismos. Y así, en el caso de las tres jóvenes citadas, el problema trascendió más allá de la unidad de transporte, porque a la mañana siguiente de la pelea, la joven que resultó más golpeada se quejó ante la Administración de la empresa, diciendo que las otras dos jóvenes la habían agredido el día anterior en el bus camino a casa. Luego de eso, todas fueron llevadas a la oficina de Recursos Humanos, en donde les esperaba la responsable de dicha oficina con la carta de despido de cada una de ellas. La joven que comunicó el incidente a la administración, sabiendo que la iban a despedir, buscó el socorro o ayuda de su supervisora, y le dijo: “Por favor, Rudy --quien según la misma obrera, siempre le mostró cierto aprecio personal-- dígales y enséñeles mis reportes de producción. Ella, la supervisora, trató de ayudarme; pero no pudo hacer nada. Me prometió que volviera a buscar trabajo dentro de cuatro meses, que ella haría lo posible para reintegrarme.” Hasta el momento en que finalizamos el trabajo de campo, la joven no había logrado nada de lo prometido por su ex supervisora, quien, según la joven, la última vez que fue en busca de ella: “ni me conoció.” La madre de una de las jóvenes involucradas en esta pelea opinaba: “Eso pasó, porque las mujeres cuando llegan a trabajar a la Zona Franca cambian su manera de ser y de ver el mundo. Las chavalas, cuando ganan un poco se las dan, se vuelven fachentas; por lo menos, esas muchachas que le pegaron a mi hija, antes no eran así.”¹¹

Está de más, el hecho de mencionar que tales situaciones se ven fomentadas por algunas de las características propias de este mundo fabril, como lo es la cantidad de personas que laboran en un mismo sitio, expuesta a un ambiente pesado, en términos de condiciones de trabajo y de relaciones laborales y humanas, y por ello la fábrica se transforma en un lugar propicio para el surgimiento de conflictos; pero

10 Teresa Guevara (20). Trabajadora en Área de Producción. Terrabona. 2002.

11 Sandra Díaz García (37). Madre de una ex maquilera. La Dalia. 2002.

la mayoría los resuelve fuera de la fábrica, porque si hacen escándalo adentro, los corren inmediatamente.

■ 3. Y ¿con lo nuevos obreros?

Diariamente llegan al portón de la fábrica muchas personas en busca de “sacarse la lotería” o ser seleccionadas y luego contratadas para laborar en la fábrica. Unas, con mucha suerte, lo logran en el primer intento, otras en el segundo o tercer intento y otras pasan meses sin lograr nada, y algunas, desanimadas, han desistido de seguir solicitándolo. Pero quienes logran ser admitidas y pasan a formar parte de este número de personas empleadas en la maquila, enfrentan una situación muy tensa durante sus primeros días en la fábrica, no sólo porque deben procurar aprender a operar la máquina lo más pronto posible o demostrar que saben trabajar bien y son capaces de cumplir y de sobrecumplir con las metas de producción establecidas, sino porque tienen que esforzarse para lograr ser aceptadas por el grupo de trabajo en donde fueron ubicadas. Así recordaba sus primeros días una muchacha: “Al principio, las mismas obreras me querían mandar; pero conforme fuimos teniendo confianza, (las cosas) han ido cambiando un poco.”¹²

Todos los “nuevos” sufren durante sus primeros días en la fábrica el rechazo y la mala voluntad por parte de algunos trabajadores que llevan más tiempo trabajando. Éstos reaccionan muy molestos, haciendo malos gestos y, en algunos casos, vociferando contra el “nuevo”, y hasta harán lo que puedan para que el recién llegado salga o quede mal ante los ojos del jefe. Los “nuevos” son vistos como los enemigos número uno del resto de los obreros de la línea o área en donde son ubicados, actitud hasta cierto punto comprensible, ya que cada nuevo obrero contratado representa una nueva amenaza de despido para el resto de los “viejos”. Éstos toman esta aptitud, basados en el conocimiento que da la experiencia: ellos han sido testigos de cómo cada vez que es contratado un nuevo obrero, a los días sale uno de sus antiguos compañeros de labores. La selección que queda, es por la eficiencia que muestra el “nuevo” trabajador, quien en su afán de quedarse trabaja cumpliendo ampliamente, superando muchas veces la meta establecida, lo que perjudica al resto de dos formas:

- primero, tendrán que trabajar más para alcanzar la nueva meta y, a su vez, demostrar que son capaces de seguir el ritmo de trabajo exigido y
- segundo, en la mayoría de los casos, el nuevo logra desplazar al obrero calificado con menos destreza para desarrollar la labor [‘es lento... se equivoca continuamente... es desobediente...’] según lo esperado o establecido por la dirección para conservar su empleo.

Por lo tanto, es como una regla general: “cuando ingresa un obrero nuevo, sale otro de los más antiguos.”

¹² Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

En esta lucha por mantener el puesto de trabajo, los obreros con más tiempo de estancia buscarán la manera de responsabilizar a los nuevos de todo lo malo que suceda; por ejemplo, los defectos que se detectan en las piezas de tela, y debido a esto enfrentan una situación bastante difícil ante su nuevo jefe, quien está pendiente de cada uno de sus movimientos y acciones para evaluar sus desempeños, de lo cual depende la decisión acerca de la conveniencia de mantenerlo en la fábrica o no: “Cuando una es nueva --comentaba una obrera-- sobra (gente) quien le informe al jefe cuando uno se equivoca. Eso (es) para que la regañen y la corran a una.”¹³

Otra joven ex maquilera,¹⁴ recordaba: “El primer día que llegué, todas se me quedaban viendo de mal modo y ninguna de ellas me habló. Fue como al tercer día que una señora que está en la misma mesa, me empezó a meter plática. Me acuerdo que le pregunté ¿por qué no me hablaban las muchachas? y me contestó, ‘eso es normal... la verdad es que cuando viene alguna muchacha nueva, ellas rezan para que no aguante mucho tiempo o que no sea buena trabajadora, porque por culpa de las trabajadoras nuevas corren a las más viejas’. Así se ha malcriado el ambiente.”

Esta joven recuerda un incidente que se produjo entre unas obreras y una nueva al cuarto día de estar en la fábrica: “Una de las deshilachadoras nuevas de otra mesa que seguía a la nuestra, sobrepasó la meta establecida...”, lo que significaba que al día siguiente la meta sería otra. Todas estaban molestas con la que logró superar la meta, porque ahora por ella tenían que trabajar más rápido o quedarse hasta las siete de la noche para cumplirla. ¿Lo hizo por orgullo, por molestar a algunas compañeras o por mantener el mal ambiente?

Esto parece ser una actitud consciente y hasta cierto punto aceptada por todos los obreros, lo que puede ser considerado como un mecanismo de defensa ante la inestabilidad del ambiente en que se encuentran. Nos decía una maquilera, que: “En el área en donde yo trabajo, algunos nos cubrimos las cosas unos a otros, pero hay unos que son bandidos y cualquier cosita se la dicen al supervisor. Pero cuando se trata de los ‘nuevos’ trabajadores las cosas cambian. Lo que generalmente pasa, es que todo lo malo le cae al nuevo, tenga o no tenga nada que ver. Así, cuando regresa un pantalón, porque tiene algún desperfecto, el clavo le cae al nuevo.”

Eso sucede en todas las áreas, y cuando ella entró, pasó por eso y nos decía: “Primeramente, estuve revisando y pegando etiquetas. Eso desapareció, porque dieron la orden de que las pegaran en la línea. Entonces, me mandaron a reparar, éramos tres las nuevas y cada vez que salía algo malo, las otras nos echaban el clavo a nosotras. Ahora, si llega alguno nuevo, también a él le cae el clavo y uno dice ‘fue el nuevo.’”¹⁵ Los trabajadores que llevan un poco de tiempo, ejercen su poder sobre los recién contratados, lo cual es como una válvula de escape contra las tensiones que los más antiguos van acumulando. Además, el nuevo siempre representa peligro, porque si resulta más productivo para los empleadores, seguramente al momento

13 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

14 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

15 Virginia Blandón Sosa (24). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

de decidir a quién despedir, será al menos productivo no importando el tiempo que tenga de trabajar, según la lógica de estos señores.

Esto anotamos, porque debemos recordar que los errores en este tipo de procesos de producción se pagan caros y, en muchos casos, con el despido del trabajador. “Cuando yo empecé a trabajar --comentaba una obrera--, sufrí mucho, porque había una operaria que siempre regresaba las piezas que yo trabajaba. En varias ocasiones, yo les pedí de favor a los otras mujeres, que no se lo pasaran a la Daysi --en ese momento era su supervisora-- las piezas cuando detectaba desperfectos. Pero una de ellas no aceptó, por lo que cada vez que se encontraba con una pieza defectuosa, inmediatamente informaba a la supervisora, quien de forma muy grosera me reclamaba.”¹⁶

En otra ocasión, esta operaria comunicó a la supervisora que las piezas trabajadas por la nueva obrera estaban saliendo con fallas, sin constatar antes si éstas habían sido o no elaboradas por ella, ya que junto a ella trabajan tres personas más. De igual manera, la supervisora, sin revisar si dichas piezas habían sido trabajadas por la obrera señalada o no, se dirigió hacia ella para hacerle un fuerte llamado de atención, debido a que por su error la producción se atrasaba y, al mismo tiempo, le tiró las piezas a la mesa de trabajo. La informante recalcó que esa actitud no era sólo con ella, sino con el resto de las operarias. Ante tal situación, le preguntó a su supervisora cómo sabía que la pieza con defecto la había trabajado ella, a lo que la encargada le respondió: “Usted siempre se equivoca.” Y para dejar en claro la culpabilidad de la obrera, la supervisora decidió revisar los números de cada pieza y resultó ser que ninguna correspondía a la cifra registrada por ella. A pesar de eso, la trabajadora quedó, como popularmente decimos, “con su buena tratada”, y sin recibir al menos una disculpa. Lo más probable es que tal situación sirvió para recalcar una vez más al resto de los obreros que dentro de este sistema de producción no se admite ningún tipo de equivocación, por muy insignificante que sea; ya que todo implica pérdida, tanto en tiempo como en calidad y en cantidad de la producción.

Otro elemento importante que determina la temporalidad del obrero en la fábrica, es lo que tiene que ver con la suerte o no de caer bien a las personas más allegados a los jefes o a los supervisores. Según algunos de los entrevistados, por motivo de caerle mal a la amiga de la supervisora han sido despedidas muchas obreras. La manera de sacar a alguien de la fábrica es muy fácil, ya que basta cualquier motivo para hacer que le llame la atención y de esta manera logra su objetivo. Nos comentaba una obrera que estuvo a punto de ser despedida, según ella, por el simple hecho de no caerle bien a la amiga de su supervisora: “Ella le metía cuentos a la supervisora y ésta me hacía firmar llamados de atención.”¹⁷ La situación en un tiempo se puso muy difícil para mí y casi me despiden por la mala voluntad que me tenía esa mujer.”¹⁸

16 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

17 Hay que recordar que “los llamados de atención” van siendo archivados en los expedientes de los obreros, los que luego son de mucha importancia para los empresarios al momento de ser necesario justificar el despido.

18 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2003.

Con lo que hemos expuesto, no pretendemos acusar a la dirección de la fábrica de ser responsable de los conflictos que se presentan entre los obreros; pero sí queremos resaltar la importancia que tiene la creación de un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades propias de un centro de trabajo. A las tensiones causadas por el ambiente laboral y fabril, se suman las situaciones personales que cada quien debe vivir en sus hogares, en donde deben asumir distintos roles a la misma vez y cumplir con cada una de las expectativas y responsabilidades que cada uno ellas demanda. Son personas que viven con una tensión muy fuerte, que pasan hasta dieciséis horas al día despiertas, viajando y laborando en la fábrica y en sus hogares, y dichas tensiones buscan una válvula de escape; pero el ambiente fabril -- por las características que ya hemos mencionado en un sinnúmero de ocasiones--, es el lugar en donde no se disuelven, sino en donde se crean y se fortalecen.

■ 4. Nuevo cargo de trabajo y una exigencia ilógica: cambio de personalidad

El tema “la complicada relación obrero-obrero” dentro de la fábrica de la maquila, nos obliga a presentar unas realidades que tienen que ver con un elemento bastante subjetivo y difícil de transformar, como es la personalidad. La lógica impuesta por la dirección de esta fábrica --según algunos de los entrevistados-- principalmente quienes ocupan u ocuparán algún cargo de dirección o autoridad sobre el resto de los trabajadores, nos obliga a preguntarnos por qué al ser ascendida una persona de un cargo a otro --por ejemplo, de operaria a supervisora, o la persona que es contratada para desempeñar en un cargo especial como de seguridad interna--, tiene que cambiar su manera de ser o de actuar en relación a sus antiguos compañeros de trabajo, quienes muchas veces también son conocidos, amigos o hasta vecinos.

Para ocupar y conservar un cargo con cierta autoridad dentro de la maquila, y por supuesto devengar “un mejor salario”, las personas en estos cargos deben mostrar --principalmente ante los jefes chinos-- una personalidad dura y prepotente hacia los obreros bajo su mando, supervisión o control. Los entrevistados hablan de un cambio de personalidad que sufren sus antiguos compañeros; y los que ocupan o han ocupado algún cargo de la fábrica, hablan de la presión que ejercen sobre ellos sus superiores y de las funciones que deben cumplir en el desempeño de su labor, porque ellos asumen ciertas maneras y formas de ser y de tratar al resto de las personas que trabajan en la fábrica. Para algunos, cumplir cada una de las disposiciones de la gerencia es muy fácil, pues corresponden con los rasgos característicos de su personalidad; pero conocimos casos en donde no ha sido tan fácil adoptar una actitud hostil y prepotente hacia los demás.

Según los entrevistados que desempeñan o han desempeñado algún cargo dentro de la fábrica, son tres las razones por las cuales se les hace difícil cumplir las exigencias de la dirección:

- La primera, es la presión a la que son sometidos para que sean los controladores y maltratantes del resto de los obreros. Comentaba una ex supervisora de línea, que: “Cuando los mejores operarios están trabajando lento, yo les decía

que se apuraran, porque a todos nos van a regañar, y cuando la china llegaba, me exigía que los tratara mal. Eso no me gustaba; pero si no lo hacía, me corrían.”¹⁹

- La segunda, es que muchas maneras de ser y de actuar dentro de la maquila chocan con algunos valores que tienen las personas que desempeñan en estos puntos de trabajo, lo que provoca o desencadena un conflicto interno, ya que existe en algunos casos una fuerte contradicción entre lo que uno piensa y lo que se debe hacer para cumplir con las funciones propias de su labor.
- La tercera, se produce debido a las actitudes y maneras de ser que tienen o que adoptan, y poco a poco se van ganando la enemistad del resto de los obreros. Se han presentado situaciones cuando los supervisores, los jefes de línea y de seguridad interna han sido insultados y calificados con palabras soeces y apodosos denigrantes y ofensivos.

■ 5. “Mi cargo me obliga a ser severa e inflexible”

“Ser una mujer de seguridad interna en la fábrica de los chinos es difícil --nos decía una ex trabajadora del Área de Seguridad de la maquila--.”²⁰ Al empezar fue duro, porque había gente que estaba a mi mando y también por la gente a la que tenía que vigilar. Tenía que cumplir con mi obligación si me quería quedar; además, debía hacerlo bien y por eso en mi trabajo yo era poco flexible. Esto me trajo problemas y me estaba echando a la gente encima.”

Es necesario presentar el variado proceder de los guardas de seguridad en la fábrica de Presitex, en donde, para evitar relaciones de amistad entre los operarios y la gente de seguridad, cada semana el vigilante o el guarda es rotado y no les permiten que se mantengan en un solo punto de vigilancia. Parece que las personas con cargos de informantes, no son rotadas en tan repetidamente; pero sí lo hacen. “Entre los hombres --nos dice-- se produce más veces el cambio y también son más. Las mujeres guardas de seguridad somos menos y tenemos sitios y trabajos muy concretos para nosotras.”

Ella empezó su trabajo casi al comienzo de la fábrica, marzo 2000, y por ser fiel a su deseo de cumplir con su trabajo, se le creó a su alrededor un mal ambiente, porque debía obedecer órdenes sobre tratos o maltratos para con la gente. Eso no era nada fácil, ya que se sentía igual trabajadora, como los otros, y, sin embargo, la habían convertido en la soplona de la gerencia o de los mandos superiores. Sufrió un gran cambio en su personalidad: de una persona accesible y querida por los vecinos de su barrio, a una mujer intratable dentro de la empresa. Tales cambios motivados por el encuentro diario entre el grupo de los dirigentes y el de los trabajadores, la llevó a caer en estados depresivos y tuvo que buscar mecanismos de cómo lidiar con ambos grupos para poder ganarse de nuevo a la gente, de quienes recibía insultos como ‘la sapa de la fábrica’.

19 Yaneth Aguilera (29). Ex Supervisora de Línea. Sébaco. 2003.

20 Sheila Aragón (28). Ex Seguridad Interna de Presitex. Sébaco. 2002.

Recuerda cuando la llevaron como encargada de seguridad en la clínica y decidió cambiar sus relaciones con la gente, porque empezó a ayudar a las personas que necesitaban pasar consulta, aunque estuviesen anotados fuera del horario y las enfermeras y médicos no les gustase atender. Según ella, alguna vez tuvo que dramatizar, diciendo que estaban mal las personas y, a la vez, ser cuidadosa para que no le llamaran la atención por dejar pasar mucha gente, porque si lo hacía con cualquier persona fuera del horario oficial --por la mañana de la 8:30 am a las 11:00 am y por la tarde de las 2:00 pm a las 4:00 pm-- a ella le pasaban un llamado de atención. Según la manera de pensar de la dirección, fuera de estas horas, los trabajadores no se podían enfermar, porque en el caso que estuviera fuera del horario, no se atendía.

Un espacio de trabajo controlado con mucho celo y minuciosidad por los de seguridad interna en toda fábrica de maquila, es el de los baños. No es nuestro el comentario, y traemos a colación estas líneas de alguien que fue a conocer la maquila desde dentro: "Para las trabajadoras y trabajadores de la fábrica X.X., Zona Franca Las Mercedes de Managua, los servicios higiénicos es el sitio donde se descargan más necesidades que las fisiológicas... y es tomado como un refugio, a pesar de no presentar ni la más mínima condición de salubridad."²¹

Quien nos hace caer en la cuenta del significado del tiempo perdido en los baños, es la encargada de seguridad, porque "la dirección de la fábrica nos exigía que estuviésemos atentos de la gente que entraba... y sobre todo, lo que dilataban." Por el primer año y medio se estuvo anotando en un cuaderno cuánto era el tiempo que duraba el empleado en el inodoro, con el reloj de cada uno de seguridad se controlaba la hora de entrada y de salida. El señor que impuso esa regla se fue de la empresa, y el sindicato negoció para quitar este control hacia mediados del 2000.

Cuando comenta esto, agosto 2002, los de seguridad ya no toman el tiempo. Son los supervisores y jefes de línea los responsables de medir el tiempo utilizado por cada empleado, y ellos llegan a sacar de los baños a los trabajadores. Las jefas de línea están pendientes de quién visita los inodoros con mayor frecuencia; y si los encargados de seguridad permiten que las mujeres se dilaten mucho tiempo, estas jefas hacen llamados de atención a los de seguridad. "La semana pasada, la supervisora china, Nancy, me llegó a regañar --comenta la encargada de seguridad-- y a grandes gritos delante de todita la gente me dijo: '¿por qué mucho tiempo las mujeres aquí? Yo reportaré a ti a la oficina... ¿por qué tú no sacar a estas mujeres?, dos minutos y para afuera... Si no, tú mucho problema en la oficina.'"

En muchos meses del año, dentro de la fábrica existen horas en las que el edificio se siente como un horno. Los abanicos únicamente mueven el aire caliente, y los trabajadores buscan los servicios para echarse agua en la cabeza o descansar un rato. Muchas de las mujeres se presentan llorando, sofocadas, producto del calor y de los dolores de cabeza, y como está prohibido comer en las mesas de trabajo, alguna gente, a media mañana, come en los baños unas galletitas rápidas o algún caramelo para

21 Yanina Turcios G. "Doce días en un campo de concentración". Revista Envío, octubre 2002, volumen 21 número 255. Universidad Centroamericana, Managua, Nicaragua.

matar el hambre. La razón es humana, pero no es admitida por los dirigentes: Muchas personas salen muy de la madrugada y a esas horas no dan ganas de comer o en otros casos no pueden comer alimento por los malos viajes y la gente viene de lugares aislados, y –nos dice la de seguridad-- “nosotras debemos ser como controladoras ante esas situaciones diarias.” El baño es el lugar para darse un descanso o de fumar un cigarrito; el sitio de confidencias o de un descanso; de expulsar los enojos y los “llamados de atención” de los supervisores y hasta para derramar una lagrima de arrechura e impotencia por los abusos sufridos. Para entonces, la muchacha que había decidido recuperar su personalidad perdida y volver a tener amigos y amigas, se encontrará con otros enemigos que aparecerán en los niveles de dirección.

■ 6. Y ¿por qué despiden a la muchacha de seguridad?

El antihumano cargo de la informante debía resaltar por su dureza y, a su vez, ejercer control de tiempo sobre cualquier trabajador que llegaba a los baños o a las clínicas; pero ella había decidido dejar a un lado esas imposiciones, volver a humanizarse y recuperar a sus amigos. Para castigar a la muchacha que siempre había cumplido con las condiciones laborales impuestas por los propietarios, y ante su nueva postura de sensibilidad para con los trabajadores, la dirección de la fábrica decidió que personas con cierto cargo o responsabilidad --siendo indistintamente nacionales o extranjeros-- le hicieran la vida imposible, no importando que estuviera embarazada.

Primeramente, hubo un procedimiento de traslado de ocupación dentro de la fábrica: “El supervisor de limpieza --comenta ella-- pidió que me sacasen de su sección, porque, según él, yo consentía mucho a las mujeres, les daba mucho papel, las dejaba que platicaran dentro de los baños y nunca las regañaba.” El traslado fue hacia el área de entrenamiento --la tan citada “escuelita”-- para que pasase a ser operaria; pero, dice ella, que: “A una la mandan allí para traumatizarla. A las mujeres les dicen que una vez es la que tienen que ir al baño por la mañana y otra por la tarde, que las máquinas deben estar siempre limpias, y a las mujeres encargadas nos pegan en la cabeza cuando hacemos una operación mal y, de las embarazadas como yo, dicen que ‘no sirven, porque mucho ir al baño’.”

Tres semanas duró el entrenamiento, y como ella no aceptó al nuevo trabajo adonde la mandaban, dijo que quería regresar a su puesto anterior de seguridad, porque ella no había pedido ser trasladada y, más aún estando embarazada, había cumplido las tres semanas aguantando sed y deseos de orinar, y por ello pensó que la iban a regresar al cargo anterior de seguridad interna. En la realidad, no sucedió así, y fue despedida del trabajo, aplicándole el tan utilizado artículo 45.²² Por indemnización le dieron cuatro mil 300 córdobas. Una parte de lo que le dieron, la invirtió en mercadería para vender y con la otra parte compró una máquina de coser, ya que tiene planes de ir a clases de

22 Código del Trabajo. Artículo 45: Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

1. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; y
2. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

costura para trabajar en la rama del vestido. Fueron dos años y medio –de marzo 2000 a septiembre 2002-- en un trabajo duro y responsable que no admite sociabilidad, sino que exige ruptura y enfrentamiento con toda persona. La muchacha comentaba: “Perdí mi salario, pero recuperé el poder hablar y sonreír con la gente en Sébaco.”

■ 7. Divisiones y enfrentamientos entre los propios extranjeros

Se presentará el punto de vista de una muchacha de 25 años que por varios meses --estuvo dos veces trabajando en la misma labor-- fue afanadora en las casas residenciales de los extranjeros de la fábrica, ubicadas dentro del espacio de la Zona Franca de Presitex. El tiempo de trabajo de esta muchacha fue precisamente durante el tiempo en que hubo más chinos o extranjeros asiáticos, y tuvo oportunidad de conocer la estructura de poder y la manera de ser dentro del grupo de extranjeros.

El mismo día que llegó a pedir trabajo quedó aceptada. Fue una de las primeras trabajadoras que la fábrica contrató. Por esa fecha --enero 2000--, seleccionaban a la gente y no pedían ningún tipo de documento. La mayoría de las personas contratadas fueron las del área de construcción y limpieza, porque a la dirección le urgía la limpieza y montaje de la fábrica para la inauguración su oficial. Fue contratada para el área de limpieza de las casas de los “chinos”. Sus responsabilidades eran la de limpiar, lavar, planchar, y adecentar las casas. Son diez las casas, y cinco las mujeres seleccionadas para limpiarlas: “Eran casas para limpiar. Por ejemplo, en los módulos viejos²³ cada casa tiene seis cuartos y en otras ocho cuartos. Las personas alojadas por cuarto son dos y tres. Los gerentes son los únicos que tienen una casa exclusiva para ellos y mejor acondicionada. Esta casa --según la informante--, es la que tenía bajo mi responsabilidad.”²⁴

Las personas que vivían en esas casas, eran unas cien. Un promedio de tres personas por cada cuarto, con un solo baño. “En los cuartos, cada raza --según la muchacha-- está con los suyos: los chinos con los chinos, los filipinos con los filipinos, los cheles con los cheles... y así otros. No están revueltos.” En los casos de las personas que son contratadas en el extranjero y llegan con su familia, les es concedido un cuarto por familia. Los niños de estos matrimonios, estudian en el colegio San Luis de Sébaco, y los vehículos de la empresa los van a dejar y a traer. “Estos señores extranjeros --dice-- desde que firman contrato en sus países, vienen incluidos en el paquete de su contrato todos estos beneficios; porque a los niños también se les lava y plancha la ropa.”

El tiempo que estuvo desempeñando las labores de limpieza fue por un período de un mes, y mientras cumplía el tiempo de trabajo como doméstica, llegó un chino que se encontraba allí, y le dijo: “Esa área no es para personas jóvenes, sino para señoras de edad”, y le pasaron al área de las oficinas a hacer trabajos concretos

23 En este caso, el adjetivo “viejo” tiene un significado real, porque la comunidad de Sébaco considera estas casas como “viejas”, porque fueron construidas en los años 1985-86, cuando se empezó la primera fase de construcción y montaje del proyecto Agroindustrial.

24 Verónica Espinosa (25). Ex empleada de mantenimiento y ex operaria de fotocopidora. Sébaco. 2003.

como en la fotocopidora y el fax. Entró por tres meses de prueba, y así conoce el mundo especial de las oficinas durante dos años y medio. Tras ese tiempo --según dijo la dirección--, la expulsaron por falta de trabajo después del atentado del 11 de septiembre. Pero tras varias acciones legales llevadas a cabo por ella, la admiten de nuevo, pero castigándola volviéndola a la antigua labor de afanadora en las casas residenciales.

En el área de las oficinas el trato al trabajador es diferente: "Los trabajadores de oficinas se encuentran más cerca de los jefes, no se escuchan gritos, no se escucha nada de todo las cosas que suceden en las líneas... y a nosotras, las de las oficinas, no nos apuran para que trabajemos, ni nos exigen que elevemos la producción. Es totalmente diferente, no hay tanta presión como abajo, en el área de producción."²⁵

El jefe inmediato era un chino de nombre Robert Ying; pero a través de meses y semestres hubo varios cambios, a tal punto que en la fábrica no había jefes estables, siendo la principal causa para los miembros dueños del consorcio, que los jefes puestos en Presitex no cumplían con los programas; porque eran demasiado flexibles y débiles con los trabajadores y ese tipo de gente no era útil para la empresa, "porque --comenta la informante-- necesitaban gente que tuviera carácter más fuerte, y esos jefes débiles no le gritaban a la gente ni eran groseros... Ellos buscaban a alguien que fuera duro, por eso cambiaban, y cambiaban de jefes."²⁶

En su mayoría, las personas que fueron contratadas para cargos de dirección y al poco tiempo fueron despedidas o fueron expulsadas de la fábrica y las regresaron a sus lugares de origen, fuera a China Popular, a las islas de Taiwán, Sri Lanka, Timor y las Filipinas... y algunos europeos que también se conocieron allí.

Las explicaciones y los comentarios de esta trabajadora que convivió un ambiente más interno de la fábrica, e intuyó algo más de la vida de sus jefes usuales, los funcionarios creaban la ilusión de un ambiente pacífico en la dirección de la maquila de Sébaco; pero, en la realidad, nos encontramos con situaciones laborales o de convivencia entre los mismos extranjeros que no hablan de paz y de unidad: existía entre los técnicos y los encargados separación de clases sociales y económicas, de racismo y de procedencias, y de ahí nacía la dureza o casi enemistad entre ellos mismos y mucho más entre ellos y los trabajadores. Se puede entender por qué la manera de atender al trabajador, implica el nivel de abuso de poder, de las malas palabras y del maltrato que parecía --parece aún-- estar encubierto por los niveles técnicos de ellos contra los trabajadores aprendices.

25 Verónica Espinosa (25). Ex empleada de mantenimiento y ex operaria de fotocopidora. Sébaco. 2003.

26 Con este comentario de la muchacha que conoció el mundillo de la dirección, se entenderá el hecho de por qué el director, Krish Moodley, y sus asociados que llegaron al comienzo de la instalación de la fábrica en noviembre de 1999, no duraron mucho tiempo. Parece ser que el humanismo no estaba, ni está, incluido en la maquila.

Salud, higiene y medio ambiente en Presitex¹

■ 1. Higiene y seguridad del trabajo

Este es el amplio tema que se va a presentar para que sea conocida la realidad que experimentan los trabajadores de la Zona Franca de Presitex en cuanto a:

- condiciones ambientales,
- acceso a la atención en la clínica,
- uso de los baños,
- bebederos de agua,
- utilización del comedor,
- tipo de alimentación que llevan o compran,
- enfermedades que padecen y adquieren al realizar su trabajo repetitivo, y
- los efectos que la manipulación de químicos y tintes provocan tanto en la salud de los trabajadores como en el medio ambiental.

También se valorarán las repercusiones físicas y mentales que padecen al trabajar tensas jornadas por nueve horas diarias --en el caso de la jornada ordinaria-- o de diez horas o más, cuando cumplen horas extras. Además, una característica problemática de muchas empresas maquiladoras es el haberse instalado en edificios antiguos y casi abandonados, remodelados con paredes y techos de zinc, produciendo unos ambientes fabriles que propician ambientes desacertados para un clima caluroso. Otro factor importante a mencionar es que tanto los trabajadores --recordar el grado cultural de la población rural-- como los empleadores prestan poca importancia a los cursos de capacitación sobre higiene y seguridad ocupacional que brinda el Mitrab; principalmente cuando por la ubicación de la fábrica, las inspecciones se ven más limitadas por falta de recursos económicos y humanos por parte del Estado.

¹ En este apartado sobre los temas de 'salud, higiene, medio ambiente y la fábrica' se encontraban sesenta comentarios, juicios y críticas sobre la relación de los trabajadores de la maquila con los ministerios de salud, trabajo y propietarios de la fábrica, y siendo su petición en la mayoría de las respuestas que no aparezcan sus nombres ni referencias para no tener problemas con las direcciones nacionales, hemos decidido suprimir sus notas y comentarios, y por otra parte, presentar todo otro tipo de notas sobre los temas. Respetamos el anonimato de los maquileros ante su petición.

Por otra parte, hay que recordar que la gran mayoría de esta población se ha dedicado a las labores agrícolas –frutas, verduras, corte del café, cultivo del arroz...– y cuando estos trabajadores ingresaron a la fábrica, desconocían si el ambiente de trabajo era adecuado, si la iluminación estaba en buen estado o qué función tenían algunos artefactos instalados en la fábrica, como extractores o aspiradoras. El tiempo o la observación les ha permitido conocer sus usos; pero la realidad es que no piensan nada de esto, porque su único objetivo es trabajar para obtener un ingreso económico. Como se ha anotado ya, nos encontramos en la imposibilidad de tener un acceso interno a la fábrica y por ello, los relatos de los trabajadores y ex trabajadores, las declaraciones de técnicos, las fotografías y los documentos consultados son los que servirán de referencia para seguir presentando una parte de la realidad del mundo y ambiente de esta maquila.

■ 2. Las condiciones del ambiente de trabajo

La fábrica está ubicada en una zona geográfica bien determinada con clima de sabana tropical y semi-húmedo; su temperatura oscila entre los 21 y 30 grados centígrados, alcanzando hasta los 41 grados. Este valle tiene una altitud de 460 metros sobre el nivel del mar. Los trabajadores comentan que el ambiente en que trabajan “es duro”, debido a que los empleadores no se preocupan por mejorar las condiciones de medio ambiente dentro de la empresa, porque no capacitan ni proporcionan los medios de protección convenientes “según el tipo de trabajo”. En estas instalaciones, normalmente, a partir de las 10:00 am, la temperatura del ambiente es sofocante. A los trabajadores se les combina el sudor con la pelusa (tamo) en diferentes partes del cuerpo, sobre todo en los brazos, el cabello, el rostro y el cuello, provocándoles alergias y complicaciones en el aparato respiratorio.

Esta situación debería de ser regulada por el Mitrab de Matagalpa, y por los dueños de la fábrica, pues a los trabajadores se les están violentando los artos. 109², 110³ y 111⁴ de la “Norma en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, en el sector Maquilas de Prendas de Vestir en Nicaragua.” Una trabajadora comenta su experiencia sobre el ambiente laboral de la fábrica cuando ingresó al mundo maquilero: “Durante las dos primeras semanas de trabajo casi renuncié, debido a que no soportaba la picazón en la piel, el olor a ropa nueva, el calor del ambiente, el ruido provocado por las máquinas...” Los trabajadores anotan que la ventilación no es de lo mejor, porque en el verano hace demasiado calor y no existen los suficientes extractores para moderar la temperatura dentro de la fábrica y en el invierno --época de lluvias-- cuando el viento es fuerte, el agua entra hasta los lugares de trabajo de los maquileros situados próximos a las puertas, afectándoles con resfríos o malestares en las articulaciones músculo-esqueléticas, como consecuencia de los cambios repentinos de temperatura.

2 “Norma en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, en el sector maquilas de prendas de vestir en Nicaragua. Temperatura, humedad y ventilación”. Artículo 109. Las condiciones ambientales no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, por lo que se deberán evitar los excesos de calor, frío y humedad. Mitrab, Managua, Nicaragua, 2003.

3 Idem. Artículo 110. Las emanaciones de polvo, fibras, humos, gases y vapores o neblinas en los locales de trabajo serán extraídas en lo posible por sistemas de extracción y ventilación.

4 Idem. Artículo 111. A fin de evitar el ambiente viciado de los lugares de trabajo la renovación mínima de aire será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora trabajador.

Una muchacha de seguridad comentaba: “Debido a la mala ventilación existente en la fábrica, los trabajadores se levantan del trabajo a mojarse la cabeza, porque no soportan el calor. Lo que sucede es, que dentro de la fábrica existen determinadas horas que se sienten como en un horno, pues los abanicos soplan aire caliente. Muchas mujeres llegan a los inodoros llorando, producto del calor y de los dolores de cabeza... esto se da a partir de las dos de la tarde. Esta situación se da cuando ya llevan un tiempo largo de la faena del día y los dolores salen a luz. A partir de esta hora, 2:00 de la tarde, es a cada rato que llegan a humedecerse la cabeza en busca de bajar un poco la temperatura del cuerpo.” El asesor legal⁵ confirma: “La temperatura es alta, además las paredes y los techos son de zinc, y a pesar de que tienen mangueras extractoras, las obreras son víctimas de la pelusa. El clima es sofocante, la plaga de zancudos es tremenda y se esmeran más cuando hay calor o aguas residuales. En cuanto a la iluminación, a pesar de que hay disposiciones del Mitrab para cambiar las lámparas fluorescentes cada cierto tiempo, éstos no cumplen, y el no hacerlo ha provocado problemas visuales.”

Un estudio realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” en el año 2002⁶, presenta el resultado de una muestra representativa del 10% de los trabajadores de Presitex:

La temperatura donde trabaja es?	Incómoda	Normal	NS-NR	
	76.28%	23.72%	-	
El ambiente donde trabaja hay?	Mucho calor	Poco calor	Normal	
	70.07%	17.88%	12.04%	
El ambiente de trabajo lo siente?	Húmedo	Seco	Normal	
	0.73%	72.99%	26.28%	
Qué tipo de ventilación hay?	Natural	Artificial	Mixta	NR
	6.20%	80.29%	13.50%	-
En el ambiente hay extractores?	Muchos	Pocos	No hay	
	3.28%	66.42%	30.29%	
Corrientes de aire?	Sí	No		
	17.52%	82.48%		
Sudor?	Si	No		
	83.21%	82.48%		
Iluminación?	Natural	Artificial	Mixta	NR
	0.73%	94.89%	4.38%	--
	Buena	Mala	Regular	
	79	3.28%	17.15%	

5 Freddy Rojas, 2003

6 Diagnóstico de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en empresas priorizadas del Régimen de Zonas Francas en Managua y Sébaco. Dr. Borgen. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, Managua, 2002.

En el caso específico de las luces, los trabajadores desconocen que en determinadas áreas de los sitios de trabajo, el nivel de iluminación debe ser mayor que en otros; pero para ellos, sólo el hecho de tener una lámpara que les ilumine su lugar de trabajo, “está bien, no hay problema” --dicen muchas veces--, aunque a los meses de trabajo se han encontrado casos de problemas de vista.

Trabajar en un ambiente contaminado en donde no se prestan ciertas condiciones de seguridad e higiene ocupacional, para realizar un trabajo cómodo, expone a estos trabajadores a padecer variados problemas o sufrir accidentes laborales. El Mitrab a cerca del puesto de trabajo dice:

Artículo 130: “Diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar a fin de que esta se lleve a cabo cómodamente, eficientemente, sin problemas para la salud del trabajador durante su vida laboral.”

Para coser las diferentes piezas y confeccionar los pantalones, los trabajadores las realizan de pie o sentados. Estas posiciones les originan alteraciones en su organismo como problemas de articulación, dolor de espalda, inflamación de vérices, problemas renales o lumbares. En este sentido, un funcionario⁷ del citado ministerio dice: “Las posiciones ergonómicas⁸, deberían de ser tomadas muy en cuenta por todos los dueños de las fábricas y retomar la importancia que amerita, no relegándola a un segundo plano, a como actualmente lo hacen; máxime cuando el trabajo de la maquila es un trabajo sistemático.” Muchos son los trabajadores que realizan su labor sentados en un taburete⁹. Tomando en cuenta las horas que los trabajadores pasan sentados, los empleadores de Presitex deberían de cumplir con las recomendaciones que reciben de parte de los inspectores de higiene y seguridad ocupacional --por ejemplo, confeccionar sillas con respaldar--, para evitar problemas de índole esquelético. “Después de un mes de estar trabajando en la Zona Franca --comenta una trabajadora-- vine padeciendo de un fuerte dolor en la columna, porque siento que estar todo el día sentada en una sola posición, me está haciendo daño a mi espalda.” Igual sucede con los trabajadores que laboran de pie: éstos se quejan de padecer problemas de circulación: Una trabajadora del área de empaque dice: “...la forma de trabajar en la fábrica era de pie y esto me traía problemas de circulación, lo que ocasionaba que las vérices se me inflamaran y los pies me dolieran demasiado. Sinceramente no aguanté ese ritmo de trabajo.” El delegado de Mitrab¹⁰ comentaba: “Cuando realizamos las inspecciones, les hacemos las respectivas sugerencias a los empleadores; pero éstos hacen caso omiso a nuestras recomendaciones. Además, ellos no se preocupan por cumplirlas.”

7 Entrevista Managua. 2003.

8 Entrevista Managua, 2003: “Adaptación de las condiciones de trabajo al trabajador y no el trabajador al puesto de trabajo.” La ergonomía es el estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y la máquina.

9 Taburete: “Asiento de madera sin brazos ni respaldo para una persona.” DRAE.

10 Entrevista Managua. 2003.

■ 3. Los servicios higiénicos

Las funciones naturales llevadas a cabo en el mundo de la maquila son acciones controladas. Al ingresar a laborar en este tipo de fábricas, ningún trabajador se imaginará que ir al baño significa:

- tener un tiempo mínimos de tres minutos y máximo de cinco minutos para satisfacer sus necesidades,
- obtener permisos que le serán concedidos varias veces, sólo en caso de caerle bien al supervisor de la línea,
- hacer fila y esperar turno,
- terminar “acostumbrándose” --por imposición-- a ir solamente dos veces al día,
- recibir llamados de atención, en caso de utilizar inadecuadamente el servicio sanitario, o sea, tardar más de cinco minutos,
- sufrir deterioro en su salud y
- poder ser despedido por la multiplicidad de “faltas”.

Los controles y sanciones sobre este tema tan elemental han sufrido variaciones. Hace tres años, cuando se inauguró la actual fábrica de maquila, comenta una trabajadora, “nosotras pedíamos permiso al jefe de línea, y nos daba una boleta. Después se la entregábamos a un guarda de seguridad y éste controlaba el tiempo que tardabas...”. Este tipo de imposición por parte de la administración se modificó por presión del sindicato “Lidia Maradiaga”, para paliar la medida y, por ello, la administración cambió el modo de controlar la ida al baño, otorgando a los supervisores de cada línea de trabajo dos pases o tickets, con el fin de entregarlo al trabajador que lo solicitara. El guarda no podía dejar pasar al servicio, si el trabajador no llevaba el ticket. “Este pase tuvo una duración de año y medio, pero con la conformación del sindicato se abolió tal disposición,” porque una supervisora nicaragüense comentaba: “...tener dos pases por línea resultaba difícil, ya que no se podía controlar quién lo tenía, porque a veces se lo daba a una operaria, luego se lo daba a otra y así iba. Había momentos en que nadie sabía quién tenía el pase. Incluso hubo una persona de seguridad que dejó que una operaria se orinara afuera, pero no la dejó entrar, porque no tenía el pase... además, los inodoros son demasiados cochinos. Están sucios, tienen malos olores, no los asean bien,” lo que habla mal de las normas sanitarias.¹¹

Las exigencias comentadas, han ocasionado problemas de salud entre las operarias, quienes tienen que aguantarse las ganas por cumplir con una disposición impuesta por la gerencia. Levantarse varias veces para ir al baño es considerado por la dirección como un atraso o una baja de producción, sobre todo, cuando hay que cumplir con altas demandas de contratantes. La queja normal, según los trabajadores, es que carecen de un abastecimiento normal de productos de higiene personal. Es común que a los supervisores les asignen únicamente un rollo de papel higiénico para todo

11 Mitrab: Norma Ministerial. Servicios Higiénicos Sanitarios. arto. 75 establece: “Todo centro deberá constar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza, separados por cada sexo y deberán dotarse de: agua abundante (caliente y fría), papel higiénico suficiente, lavamanos y jabón.”

el día y dado que en cada línea de trabajo laboran entre quince a veinte operadores, el papel higiénico no da abasto, por lo que:

- los que pueden, compran su propio papel higiénico,
- otros utilizan retazos de telas de la misma fábrica, a escondidas de los supervisores, ya que es prohibido tomar cualquier pieza de tela o
- se usan los servicios en un ambiente insalubre, debido a la acumulación de retazos de telas, papel de periódicos y suciedades.

Debido al duro trabajo, al ambiente caluroso y a la mucha presión psicológica, algunos obreros utilizan el baño como un refugio para recuperar sus energías o fumar un cigarrillo, sentándose en la tapa del inodoro. Para comprobar si el trabajador iba realmente a realizar sus necesidades, la administración exigió al personal de limpieza que humedeciera dichas tapas con cloro y, de esa forma, la prenda de vestir quedase marcada, poniendo en evidencia que “se llegaba a perder el tiempo”. Por otra parte, se abusa de personas que viven en zonas rurales y tienen creencias culturales tradicionales, en mitos y en hechos sobrenaturales, de lo cual se valen los supervisores para manipularlas infundiéndoles miedo, con el fin de que utilicen el baño lo menos posible. Una trabajadora, con mucho convencimiento, dice: “cada vez que entrábamos al baño lo hacíamos con mucho miedo, nos encomendábamos a Dios, porque decían que en los baños asustaban. Una muchacha hasta se desmayó, porque dijo que la había tocado una mano negra. También en el área donde yo trabajaba, llegaba una lechuga y decían que era mister Mular. La china, nos decía que no viéramos la lechuga, porque era de mala suerte.”

No todos opinan igual. Un trabajador expresa: “Desde hace cuatro meses --julio 2002--, siempre hay papel higiénico, tienen jabón y los inodoros están más limpios. Una guarda de seguridad anota las veces que entramos al baño, cuánto tiempo nos dilatamos y ese reporte lo pasan a la oficina. El tiempo permitido en el baño son cinco minutos y si nos pasamos de ese tiempo, tenemos que firmar un llamado de atención.” Otra cuenta: “...Muchos de los obreros se buscan los problemas, porque abusan del tiempo que les han establecido para ir al baño... mire, podemos ir al baño cuando queramos. Si uno va y hace lo que va a hacer y sale, nadie le regaña; pero muchos se encierran y tardan en salir, por eso los regañan.”

Pese a estos comentarios de algunos trabajadores, la insalubridad y la falta del abastecimiento de productos de higiene personal sólo sufren un cambio total cuando los empresarios se dan cuenta que llegarán los “cheles”¹² o visitas especiales a la empresa. “Los baños --comenta una trabajadora-- por lo general están sucios y se mantienen hediondos. Muchas muchachas se aguantan, porque no soportan el tufo. Además, hay que hacer fila para poder entrar, porque a veces los están vaciando o mucha gente está esperando para entrar.”

“Si un trabajador se tarda mucho tiempo --afirma un trabajador--, tiene problemas con los supervisores, porque éstos llegan hasta el baño a regañarnos y nos llevan

¹² Cheles: Son los extranjeros blancos y en este caso específico son los norteamericanos o compradores americanos de los pantalones producidos por Presitex.

de regreso al puesto de trabajo sin importarles si terminamos de hacer nuestras necesidades... La frase más común en boca de los supervisores es: mucho tiempo en el baño... máquina, máquina." Pero no sólo los trabajadores de máquinas y talleres reciben presiones y abusos por parte de los supervisores, sino también el personal de seguridad, y por no cumplir la disposición del uso del baño durante los cinco minutos, ellos reciben llamados de atención o amenazas de despido y, así nos lo dice un guarda de seguridad: "La semana pasada, una de las supervisoras, llamada Nancy, me llegó a regañar y me dijo con grandes gritos delante de todita la gente: 'por qué tú no sacar a estas mujeres dos minutos y para fuera; si no, tú mucho problema en la oficina'." Esta situación de presión es evidente, siendo una de tantas maneras de asegurar el cumplimiento de las metas de producción a costo de la salud física y psíquica de los trabajadores.

La dificultad es --comenta una trabajadora--, que los empleadores no permiten el acceso del personal del Minsa para realizar inspecciones y "si al Ministerio de Salud le permitieran las visitas abriendo las puertas de la fábrica, tal vez no hubiera problemas y los baños estarían limpios... y digo esto, porque si viene gente de otro lado, sí son atendidos y ven las cosas... y sin embargo a Minsa no les permiten ni entrar." En la actualidad, el número de baños dispuestos para su personal no cumple con las normas ministeriales¹³ y, a pesar de ello, los supervisores acometen contra los trabajadores en cuanto sucede cualquier tipo de retraso: "No existe una proporción justa entre el número de trabajadores y el número de baños --dice una informante--, y sobre todo, se nota al llegar en la horas extras, y al llegar como al salir los buses... es hora crítica hacia las 4:00 y 4:30 pm; se dan muchos problemas entre operarios y supervisores; porque en esas horas, muchos trabajadores y trabajadoras que viajan hacia las comunidades más lejanas, van al baño."

Existen algunas ocasiones cuando algunos los trabajadores hacen, por lo menos, el intento de hacer valer sus derechos. Son casos aislados, pero muestran la manera de responder del campesinado cuando ha sido faltado al respeto a su persona. "En una ocasión --cuenta una operaria-- tuve una discusión con mi supervisora; fui al baño, y me demoré más de los cinco minutos. Me dilaté, porque había mucha gente haciendo fila. Al regresar a mi puesto de trabajo, recibí un regaño de la supervisora. Eso fue como a las 11:30 de la mañana. A la 1:30 de la tarde pedí permiso nuevamente y me fue negado, diciendo dos cosas: porque la primera vez que fui me tardé mucho y porque era muy seguido el espacio para ir nuevamente... y como ejemplo propio, la supervisora me dijo que 'ella solamente necesitaba ir dos veces al baño en todo el día', y yo le respondí: esa es usted, porque a lo mejor sus riñones los tiene cocidos, porque no toma agua, pero yo no. Yo tomo agua, tomo fresco y entonces ese líquido no lo puedo retener...".

13 Norma Ministerial en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Sector Maquilas de Prendas de Vestir en Nicaragua. Artículo 76. Existirán como mínimo un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. Los inodoros y urinarios se instalarán en debida condiciones de desinfección, desodorización y su presión de emanaciones. (Ver datos: Según ATC, en marzo 2002, son dos mil 45 trabajadores: un mil 840 mujeres y 205 hombres. Según proporción de Mitrab, en Presitex serían 123 baños para mujeres y nueve para hombres).

■ 4. El agua de beber en la fábrica

Una restricción existente es que no se toma el agua necesaria a pesar de trabajar en un ambiente caluroso, y cuando pueden la consumen de los bebederos instalados dentro de la fábrica y, al parecer, están conectados a una pileta no higienizada, ni supervisada por las autoridades competentes del Centro de Salud de esa localidad. Por eso, los trabajadores se quejan de que “el agua sale mantecosa y ha provocado malestares estomacales en los operarios.” Comenta una trabajadora: “Hace poco, en la fábrica todo un día no hubo agua. Preguntábamos qué pasaba y una del sindicato nos dijo que en la pileta en donde estaba el agua encontraron un nido de ratones. La decisión de la empresa fue darnos dos días libres a cuenta de vacaciones.” Estos bebederos de agua no son asépticos y se encuentran en estado insalubre. “Los tomaderos de agua --dice un trabajador-- están sucios, algunos hasta tienen costras.¹⁴ Cuando llegan visitantes a la fábrica, en los bebederos que usamos a diario ponen letreros diciendo: ‘prohibido tomar de esta agua’, y ponen bidones sellados de agua purificada en varios lugares, como indicando que esa es el agua que tomamos. Esto es sólo una apantallada, porque cuando la visita se va, desaparecen los bidones de agua sellada y todos volvemos a tomar el agua insalubre, porque al agua purificada únicamente tiene acceso el personal de las áreas administrativas y los supervisores extranjeros.”

■ 5. Las instituciones del Estado

Este problema es del conocimiento de las entidades públicas Mitrab y Minsa, las cuales --según dicen-- envían funcionarios a realizar inspecciones para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo; pero parece que no sucede así, porque, hasta el momento, las inspecciones no son programadas sistemáticamente y cuando las hacen no le han dado un seguimiento adecuado. Lo confirma un funcionario,¹⁵ de uno de los ministerios: “Las inspecciones, cuando las hacemos, participa el personal de ingenieros de higiene y seguridad, así como los abogados laborales. Unos constatan que les pagan bien, que no hay maltrato físico o psicológico, etcétera... Por otro lado, los de higiene inspeccionan todo lo relacionado a lo físico, y a constatar si no hay daño en los ojos, si no se cayó, que todos los pasillos cumplan con las normas establecidas o verificar las escaleras... o sea que no haya problemas de ningún tipo. Estas inspecciones se programan por mes¹⁶ y no se les avisa a las empresas, ya que estamos facultados por la ley para que se nos atienda.” Al finalizar la inspección, el funcionario deja copia de lo notado y especifica las medidas que deben de mejorar, otorgándoles un tiempo para su debida aplicación, ya que la ley así lo establece. En este proceso, los inspectores de higiene y seguridad solamente se limitan a cumplir con el reporte, y es el inspector laboral quien está facultado por la ley para exigir el cumplimiento de las disposiciones. Pero la verdad es que no sucede así; porque algunos empresarios, cuando se les informa que el resultado de la inspección no fue satisfactoria, argumentan que con pagar la multa el

14 ‘Costra’, en lenguaje nicaragüense, significa formación de capas de moho verde que se engruesan cuando no se lava continuamente un lugar.

15 Entrevista Managua, 2003.

16 Nota: “Esta disposición se cumple solamente en la ciudad de Managua.”

problema está resuelto. Pero los dueños no hacen ni el mínimo esfuerzo por mejorar las condiciones medio ambientales de la fábrica, ni mucho menos contribuyen a impedir que el trabajador no adquiera enfermedades profesionales. Lo afirmamos con estas líneas: “Muchos empresarios creen que viniendo a un pueblo, se instalan y hacen lo que quieren, juegan dinero y ya. El otro gran problema, es que el control en los departamentos, mientras más alejado está (de la capital), es más limitado. Aunque existen limitaciones de recursos y de presupuesto en el Mitrab, las autoridades del nivel central de Managua, deberían de preocuparse:

- primero, por coordinar con las delegaciones departamentales y las inspecciones con más frecuencia, y
- segundo, dar un seguimiento continuo al resultado de esas inspecciones.”¹⁷

Es lamentable que, aun conociendo la existencia y los mandatos de las leyes, éstas no tienen vigencia, porque existen empleadores que les importa muy poco el hecho de incumplirlas.

■ 6. La atención en dos clínicas médicas

Dentro de las instalaciones de Presitex, las clínicas previsionales Santa Fe y Santa Catalina ofrecen atención médica a los trabajadores, con un horario de 8:00 a 11:00 de la mañana y de las 2:00 a las 4:00 de la tarde. Para comprender el proceso de atención en las clínicas, presentamos un cuadro comparativo entre las circunstancias que padecieron los trabajadores al iniciar operaciones y las que actualmente enfrentan. Las referencias son obtenidas de los propios trabajadores.

17 Entrevista Managua, 2003.

Al año de inicio Junio 2001	Dos años después Abril 2003
1. Cada línea de trabajo estaba conformada por 115 trabajadores y ocho supervisores. Le asignaron a cada supervisora dos permisos: uno para la mañana y otro para la tarde. 2. Dividieron las líneas de trabajo. De una línea sacaron dos. Correspondían cuatro supervisoras por líneas y a cada una les asignaron solamente una permiso. 3. Para que el trabajador asistiera a la clínica se necesitaba un pase debidamente autorizado por el supervisor o jefe de línea. 4. En el pase se estipulaba el tiempo que el trabajador debía de utilizar para ser asistido médicamente. 5. El supervisor en su reporte diario tenía que justificar la ausencia del trabajador con los mismos jefes que acababan de autorizar el pase. 6. Si el trabajador se dilataba más tiempo del estipulado en el pase, tenía problemas al llegar y después con los permisos futuros. 7. Cuando se les extendía subsidio, el supervisor no quería firmar permiso de salida.	1. Por área de trabajo han asignado dos cupones por línea para un grupo de 50 personas. 2. Los trabajadores se tienen que anotar en una lista que controlan los supervisores, para ir concediéndoseles permiso por orden. 3. Si es seleccionado debe ir a traer el permiso a la oficina de Recursos Humanos. 4. Este permiso tiene que autorizárselo el jefe de línea y supervisor. 5. Con el permiso autorizado, regresa a la oficina de Recursos Humanos, para que le entreguen el pase. 6. Para salir y poder entrar nuevamente a la fábrica, presenta el pase al guarda de seguridad. 7. En la entrada de la clínica el guarda solicitará el pase, para dejarlo entrar. 8. Esperar el turno para ser atendido, si es que el médico ha llegado. 9. Si a las dos horas el trabajador no ha regresado, el supervisor irá a traerlo, haya sido atendido o no. 10. Llevar la colilla del INSS, porque aunque vaya de emergencia, si no la lleva, no lo atenderán.

Ante este cuadro, podemos darnos una idea de lo fastidioso que es para cualquier trabajador solicitar un permiso para atender su salud, y siendo el proceso tan complejo, los trabajadores comentan que “así como aguantamos ir al baño, lo mismo hacemos cuando nos encontramos enfermos,” ya que las clínicas se encuentran dentro de las variadas instalaciones de la factoría, los empleadores siempre ejercen un control absoluto de toda la fábrica y cada uno de los edificios, y actividades las toman como parte de esa totalidad de la fábrica. No existe ninguna libertad, todo lo controlan, por

lo cual los trabajadores se sienten sumamente presionados, “porque trabajamos en un ambiente muy rígido y pesado... y siempre controlado.”

Sobre la atención que prestan las clínicas, hay juicios duros, como el que nos dice una trabajadora: “La atención en la clínica Santa Catalina es pésima, y no existe buena atención, porque el médico y el personal clínico son groseros.” Otra mujer, comenta: “Para asistir a la clínica... es como sacarse la lotería, porque primero tenés que anotarte en un listado y ver cuándo te toca el turno.” Después de pasar la consulta, el medicamento es entregado y únicamente proporcionan lo básico. En algunas ocasiones el medicamento recetado no se entrega, porque no hay en existencia. Esta situación afecta al trabajador y ocasiona inconformidad. Hay quejas contra estas clínicas previsionales, porque están en la obligación de tener un cierto nivel de medicamentos, pero no lo tienen, y por eso, muchos trabajadores prefieren no pasar consulta con ellos, ya que están aburridos de que sólo les receten Amoxicilina y Acetaminofen. Ante esta problemática, los operarios han optado por automedicarse, porque enfermarse es exponerse a:

- llamados de atención
- rotación de puestos como castigo
- negación de permisos frecuentes
- caerle mal al supervisor
- despido

Enfermarse o estar enfermo fuera del horario establecido --8:00 a 11:00 am y 2:00 a 4:00 pm--, es signo de tener “mala suerte”, porque uno no es atendido; aunque si la situación es muy grave y el médico está en la clínica, porque no se fue a Matagalpa, le atienden, pero el problema está en evaluar la gravedad. Comentaba una muchacha de la región que fue jefa de línea: “...quería ayudar a la gente que necesitaba pasar consulta, porque ya estaban fuera del horario anotado y a las enfermeras y médicos de la clínica no les gustaba atender. Tuve que dramatizar en algunos casos con personas que iban mal: primero, porque realmente necesitaban la atención, y segundo, porque si la dejaba pasar sin autorización, sería sujeta a un llamado de atención.” Si un trabajador se enferma, o sufre repetidamente de una enfermedad, automáticamente es mal visto por los supervisores y empleadores, porque “atrasa” el proceso productivo. Para atender dolencias menores como dolor de cabeza, cansancio o dolores de estómago, los supervisores mandan a los auxiliares¹⁸ a la clínica en busca de pastillas sencillas como Panadol, Acetaminofén, Alka Seltzer, Sal Andrews...

Esta es una forma de no atrasar el proceso de trabajo, y aunque en la fábrica existen botiquines, éstos normalmente están desabastecidos. Además, existe todo un servicio interno dentro de las líneas de trabajo y secciones, en donde los trabajadores llevan a cabo relaciones de mercado. Los delantales de las mujeres son los “almacenes”. Veamos una referencia de una maquila de Managua, en donde aparecen distintos servicios farmacéuticos y alimentarios, no llevados a cabo por los “auxiliares”:

¹⁸ “Auxiliares”: Son empleados que los supervisores designan para ayudarle a cumplir sus obligaciones en cada línea de trabajo. Por ejemplo, ayudar a distribuir las piezas a cada trabajador de la línea, a seleccionar cartuchos de hilo por color y grosor... y toda otra clase de trabajos menores. Además, sirven para suplir a trabajadores que deben salir o que no vienen.

VENDER, COMPRAR ...

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

“...los supervisores nicas son los que más amonestan a las trabajadoras, a pesar de que ellos participan de este mercado clandestino. El supervisor de nosotras vendía curitas y Zepol, que tiene mucha demanda para frotarse las sienes. Constantemente, las mujeres se quejan de dolores de cabeza y ya se ha hecho costumbre frotárselas a las 10:00 am y a las 3:00 pm, cuando llevan ya varias horas trabajando de pie.”

(Yanina Turcios Gómez, NITLAPAN-UCA, Equipo Maquila. “Zona Franca: doce días en un campo de concentración”. Revista ENVIO, año 21, número 247, octubre 2002. Managua, Nicaragua).

En Presitex, apegándose a lo establecido en el artículo 93,¹⁹ “cumple” cabalmente lo estipulado de no pagar a los trabajadores ninguna orden de reposo emitida por tres días. La ley establece que a partir del cuarto día de reposo, la empresa pagará el 40% de su salario; pero los trabajadores, aunque estén enfermos, prefieren seguir trabajando por temor a ser despedidos o ser objeto de deducción de los tres días ausentes o recibir llamados de atención y cambios de sus puestos de trabajo como castigo.

Se ha encontrado un testimonio que confirma que a una trabajadora se le extendió un subsidio por ocho días por haber sufrido un pequeño accidente, cuando llegaba en el bus de la fábrica a su casa; pero no lo tomó, por temor a ser despedida. Desafortunadamente, a los dos días de emitido el primer subsidio, vuelve a enfermarse por otro motivo y le extienden otro reposo con otro diagnóstico y otra enfermedad. Esta situación la confirma así la trabajadora: “Una noche, al bajar del recorrido de la fábrica perdí pie, caí sobre una piedra, me herí la tibia y me “golpié” la cara y manos. Pasé consulta y me extendieron un subsidio por ocho días, a partir de un día viernes: día que trabajé. (Aunque) me sentía mal, decidí descansar solamente el sábado, por miedo a que me despidieran. (Pero) el lunes me sentí tan mal, que decidí pasar consulta nuevamente, porque estaba con fiebre de 39°, y no fue sino hasta las 11:30 de la mañana que cedió la fiebre. La doctora me mandó otro reposo por tres días, con otro diagnóstico: dengue. Me tomé los tres días, creyendo que como no me había tomado el primer subsidio --ocho días--, se me iba a tomar en consideración; pero cual fue mi sorpresa que al regresar todavía enferma, mi supervisora, Nancy,

19 Régimen Legal de la Seguridad Social. Capítulo VIII. Subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales. Artículo 93. ‘El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad y se pagará a partir del cuarto día de incapacidad y mientras dure esa situación hasta el plazo de 52 semanas,’

me estaba esperando con una hoja de traslado, para el área de empaque. Esto, como represalia por haberme tomado los tres días de subsidio.”

El hecho pone en evidencia el sistema imperante en Presitex, que pone en peligro la salud de los trabajadores, quienes, amedrentados, arriesgan sus vidas para conservar su puesto de trabajo. También queda de manifiesto la falta de controles institucionales, en particular la del INSS, y sobre todo, de la empresa empleadora, al mostrar desprecio por la integridad física de sus empleados.

■ 7. La alimentación

La fábrica, al iniciar sus operaciones, no contaba con local para que dos mil trabajadores almorzaran. Ante la falta de un espacio, los trabajadores empezaron a utilizar parte de las áreas no construidas --los patios, las aceras y las calles...--para comer y descansar después de los breves períodos en que consumen su alimentación. Otros, aprovechaban la sombra de los árboles o terminaban acomodándose en cualquier espacio. Con el tiempo, el local para comer --no incluye área de cocina--, fue construido a la orilla de los servicios higiénicos, por lo que los trabajadores, a la hora del almuerzo, tenían que alejarse del lugar por el hedor. La fábrica incumplía con las condiciones más elementales de higiene y sanidad.²⁰

Pero, debido a tales condiciones, la mayoría de los trabajadores no utilizan el local construido para comer, porque abundan moscas, cucarachas y ratones, rompiendo todo principio de salud. Un trabajador comenta: “Hace unos meses, cerca de uno de los comedores, estaban unos baños y olían feos. Por allí no se podía comer, y un día vino una gente a verlo y al día siguiente los cerraron. No sabemos quiénes (eran).” Otra, como creyendo lo contrario, dice: “Los comedores son limpios y grandes, pero a muchos no les gusta comer en ellos y prefieren hacerlo debajo de la sombra de un árbol, por dos razones: es más fresco y pueden tomarse un descanso de al menos diez minutos.”

La administración de la empresa, al no ofrecer servicios de venta de alimentos, “desayuno, almuerzo y otras chiverías”²¹ a los trabajadores, acordó con un grupo de vendedores ambulantes vender comida a precios módicos. Los comerciantes pagan un monto por prestar este servicio dentro de la fábrica. En los primeros meses de 2003, éstos eran los menús y precios²² de comidas que ofrecían las vendedoras ambulantes en la fábrica:

20 Norma Ministerial en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Sector Maquilas de Prendas de Vestir en Nicaragua. Capítulo X. Condiciones de seguridad estructural. Comedores. Artículo 72. “Los comedores instalados en la empresa para sus trabajadores estarán ubicados en lugares próximos a los del trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos”.

21 Chivería, en argot “nica”, es como comer cualquier cosa que no sea una comida formal.

22 A mediados del mes de enero del 2003, el cambio del dólar USA, era 15.85 por un córdoba.

Desayuno

Enchilada C\$3.00
Papitas fritas C\$1.00
Tajadas con queso C\$ 2.00
Maduro con queso C\$ 3.00
Taco C\$ 3.00
Café C\$ 1.00
Leche C\$ 2.00
Pan C\$ 1.00
Pan mantequilla C\$1.50
Fresco C\$1.00

Almuerzo

Arroz, Frijoles, Bistec C\$ 6.00
Arroz, Frijoles, Pollo C\$ 6.00
Arroz, Frijoles, Hígado C\$ 6.00
Arroz con pollo en caldillo C\$ 6.00
(Nota: Estos cuatro menús incluyen el bastimento)
Chancho con yuca C\$ 5.00
Vigorón C\$ 5.00

Algunos trabajadores, ante la situación económica que enfrentaban, preparaban sus alimentos en casa y para ellos, sus ventajas y desventajas eran:

Ventajas	Desventajas
Ahorrar dinero, aprovechándolo para consumir carne o pollo, aunque sea una vez a la semana.	Almorzar comida fría y con grasa fría
La comida es elaborada con higiene.	No desayunar en algunas ocasiones por falta de tiempo y en otras, porque a esa hora no tienen hambre.
Cohesión y solidaridad dentro del seno familiar.	Desgaste físico mayor, por las pocas horas de descanso al tener que levantarse de madrugada a cocinar y realizar algunas tareas domésticas.
	Cuando el cansancio las agobia, comprar “cualquier cosa” para engañar el estómago.
	Padecer enfermedades estomacales como: gastritis, úlcera, dolor de estómago.

Otros trabajadores, compraban directamente a los vendedores autorizados de la fábrica, sus ventajas y desventajas son:

Ventajas	Desventajas
Generalmente los solteros compran comida, porque está caliente.	Restricciones económicas para poder pagar la comida.
Descansan un par de horas más.	Si la compran al contado, pagan seis córdobas; si es al crédito pagarán siete córdobas
	Expuestos a padecer constantemente de parásitos, diarreas, vómitos, etcétera, por ingerir comida en mal estado e insalubre.

Tomando en cuenta que dentro del sector de la maquila hay trabajadores que tienen más responsabilidades familiares que otros, éstos se las ingenian para cubrir sus necesidades elementales. Algunos, tienen la posibilidad de comprar su alimentación en la fábrica y otros no lo hacen, porque el salario lo invierten en la compra de alimentos básicos, buscando cómo mejorar su dieta alimenticia, y otros, dentro de sus ideales, piensan ahorrar ese dinero para realizar mejoras en su casa.

En el caso de las mujeres que tienen hijos pequeños y no tienen el apoyo familiar o paternal, la situación es un poco más complicada; porque aunque se sientan fatigadas, tienen que levantarse desde tempranas horas de la madrugada para preparar la alimentación del día para sus hijos y cumplir con algunas responsabilidades del hogar. Estas muchas ocupaciones les impiden, a veces, desayunar en casa, lo cual afectará considerablemente su rendimiento.

Una informante cuenta sobre este hecho: “La mañanita se me hace pequeña, y más cuando no me da tiempo ni de desayunar, por lo que al llegar a la fábrica lo que hago es tomarme una taza de café o comer una chivería para engañar al estómago. Como algo, sólo para aguantar.” Otra muchacha, dice: “A mí, el salario no me da para comprar comida de la que venden allí (Zona Franca), porque si compro comida en la fábrica no comemos en la casa.” La comida que ofrecen las vendedoras a los trabajadores ha sido bautizada como “platitos de comida o engaño del estómago”, porque cada plato tiene un valor de seis córdobas si lo paga al contado y siete córdobas, si es al crédito.

Los trabajadores tienen un horario de 12:00 a 1:00 de la tarde, para almorzar. Al salir de cada línea de trabajo, hacen filas y esperan ser revisados por el guarda de seguridad. Cumpliendo estas normas, se pueden trasladar a las áreas del comedor o áreas verdes. Las dificultades que enfrentan las comenta un trabajador: “Cuando las filas son largas, se lleva demasiado tiempo, y muchas veces, aunque salís tarde por culpa de la gente de la fábrica, el horario de entrada siempre es el mismo; por eso, sólo hay que tragar la comida. La gente de la fábrica puede usar nuestro tiempo, como le da la gana, se pueden retrasar hasta con los reales de uno; pero Dios guarde que uno llegue minutos tarde, aunque sean mínimos.”

Los trabajadores que llevan su comida, se alimentan generalmente de: arroz, frijoles, tortilla, queso y esporádicamente comen pollo o carne “sólo cuando toca pago”. Un trabajador comenta: “La variación en mi comida solamente se da los días lunes, cuando guardan parte de la carne hecha del día anterior para almorzar. El resto de los días es arroz, frijoles, cuajadas o huevo con tortillas.” Otra, dice: “Cuando entré a trabajar a la Zona Franca, pesaba 125 libras, y a los dos meses llegué a pesar 105 libras. Uno de los factores que influyó a tan rápido bajón de peso, eran los estragos que la comida helada me provocaba. Llegué a un punto en que la comida, aunque era de mi casa, no la comía.”

Si sumamos las pocas horas para dormir, el trabajo pesado y la mala alimentación que este sector de campesino pobre siempre ha tenido, con el tiempo se encuentra al maquilero que rebasa su rendimiento físico y se encuentra con problemas para con su salud. Una joven soltera, contaba: “Al comienzo, cuando empecé a ir a la maquila, me levantaba a cocinar para llevar mi comida. Ahora, con el tiempo, cada día se me

hace más difícil levantarme temprano, y por eso me veo en la necesidad de comprar mi comida. Trato de gastar lo menos posible; porque tengo que dejar riales para la comida de la casa y, por eso, compro tajadas con queso, un taco o cualquier cosa para llenar el estómago, aunque sé que me puedo enfermar.”

■ 8. La alimentación y el control de salud

Ni los empleadores, ni las instituciones responsables, como el Centro de Salud de Sébaco, se preocupan por supervisar y mantener un control sanitario sobre la comida que ofrecen a estos trabajadores. Según una informante: “Unos meses se tuvo un problema con la gente que vende la comida. El pollo salía hediondo y el fresco se sentía con sabor a fruta podrida. La comida salía con gusanos y hasta que varios trabajadores informaron a la administración, y decidieron llamar a la gente del Centro de Salud de Sébaco. Después de la inspección, parece que multaron a varios vendedores de comida, ya que algunas comidas son regulares o malas y nos venden la comida empacada; pero otras tienen la comida al aire libre y las moscas son las primeras en saborearlas.” Y parece que aún quedan problemas, porque un trabajador comenta lo que un médico les aconsejó en la clínica: “...‘no compren frescos, ni comida de las que venden por ahí afuera, porque siempre van a vivir enfermos’... pero ¿qué otra tengo que hacer?: iningunal; porque si no como, no podría aguantar la jornada del día.”

Algunos trabajadores que ahora laboran en la maquila, y años atrás cultivaban en las tierras el arroz, hacen una clara diferencia entre ambos sistemas productivos y así lo precisaba una trabajadora de la maquila que echa en falta su libertad en las tierras de cultivo: “En las arroceras, uno no paga transporte, no te maltratan y no te están molestando a cada rato. Además, el horario es diferente, la entrada es a las 7:00 de la mañana y se sale a las 12 del día, horario que te brinda la oportunidad de ir a almorzar a tu casa. Otra de las cosas, es que en las plantaciones arroceras uno puede comer a la hora que le de la gana, sin que nadie te esté vigilando o con temor que si te cachan,²³ te corren. En estas plantaciones, uno puede descansar a la hora que le dé la gana. La gran diferencia entre la fábrica y la arrocería, es que en la fábrica uno tiene asegurado el salario cada quince días, aunque sea sólo para pagar lo que te has comido en la quincena.”

■ 9. Enfermedades numerosas

Desde los primeros meses de ingreso, las enfermedades más comunes que aparecen en el personal de esta fábrica, son las afectaciones en el sistema respiratorio, en el circulatorio, en el digestivo, en el esquelético o en el nervioso. Los trabajadores, por las condiciones ambientales en que trabajan, se ven expuestos a padecer de muchas enfermedades y dolencias adquiridas por no utilizar medios de protección, que ellos no poseen o que los empleadores no se los proporcionan. Además, hay

23 Cachan, en el habla nicaragüense significa que a una persona lo encuentran haciendo algo indebido.

que considerar que estos trabajadores provienen de un estrato social rural, en donde siempre han mantenido una inadecuada alimentación e insuficiente atención de salud. La combinación de ambos elementos, los ubica en una posición desventajosa para adquirir con facilidad cualquier enfermedad común o crónica.

Los trabajadores han manifestado padecer de las siguientes enfermedades y malestares cuando realizan sus labores diarias:

CAUSA	EFFECTO
Trabajar nueve o más horas, imposición de laborar horas extras.	Cansancio físico, mental y stress
Imposición de trabajar durante las vacaciones.	Cansancio físico, mental y stress
Cumplir con la producción y metas, bajo presión y en algunas ocasiones con maltrato.	Stress y accidentes laborales
Ambiente con inadecuada ventilación, calor.	Problemas respiratorios, hipertensión arterial, deshidratación, sudoración, dermatitis.
Ventiladores que remueven el mismo aire caliente.	Dolor de articulaciones, Tuberculosis
Tintes de tela, manipulación de tóxicos.	Alergias, quemaduras en la piel, ojos, vómito, dolor de cabeza, cáncer.
Alimentación fría o insalubre.	Anemia, dolor de estómago, gastritis, úlceras gástricas, dolor de cabeza, vómitos.
Ambiente con pelusa por no ser extraída consecutivamente.	Alergias, catarro, infección de amígdalas, bronquitis, asma, rino-faringitis, dermatitis.
Poca y adecuada iluminación.	Cefalea, migraña, miopía
Trabajar sentadas o de pie.	Infección de riñones, inflamación de várices, dolor en la columna vertebral, dolor de espalda, lumbalgia, artralgia.
Ir al baño solamente dos veces al día.	Problemas en la vejiga, cambios en el metabolismo, formación de cálculos en riñones.
Tomar agua insalubre y abstenerse de tomarla.	Diarrea, parásitos, vómitos, infección de riñones.
Insalubridad en servicios higiénicos.	Infecciones vaginales, cáncer de cuello uterino.
Insalubridad en local del comedor.	Atracción de moscas, cucarachas, ratones.
Impedimento de asistirse médicamente.	Complicaciones en la salud, peligro de aborto.
Embarazo	Afectación del feto por posiciones prolongadas, riesgos de aborto por levantar bultos, inflamación de los pies, stress, cansancio físico y mental.
Picaduras de zancudos.	Dengue, dengue hemorrágico.

En este ambiente de trabajo, la pelusa de algodón o “tamo” se propaga por toda la fábrica, siendo uno de los principales elementos causante de afectaciones en la piel y los pulmones. Una trabajadora comenta: “La pelusa es lo más terrible que hay, y más cuando se trabaja un tejido estilo negro, café o verde... la pelusa abunda, ¡quiera cómo se pone una! Aquí hay personas que se están poniendo pintas en los brazos y la cara, hasta manchas blancas le están saliendo. Otra de las cosas que da es alergia, picazón en el cuerpo y caspa.” Por las complicaciones que padecen, pero sobre todo en afectaciones ocasionadas por la pelusa, los médicos en las consultas les han recomendado a ducharse antes de dormir para evitar que la pelusa permanezca tiempo en el cuerpo; pero el cansancio es tan agobiante que sólo llegan a dormir: “La pelusa me daba una picazón insoportable, y la doctora siempre me decía que cuando viniera en la noche me bañara con agua tibia, para que me sacara la pelusa; pero a veces venía tan cansada y rendida que me acostaba con toda y ropa.”

Y una madre cuenta: “Mis (dos) hijas (maquileras) cada vez que se limpian la nariz con hisopo es una barbaridad de pelusa azul y verde la que les sale, y con seguridad que de eso también se les va adentro. Esos trabajos puede que sean buenos para ayudar a la familia; pero me parece que con el tiempo a uno le puede causar hasta la muerte.” “Otra cosa mala es la pelusa --dice otra madre--; antes de entrar a trabajar a la Zona Franca mis hijas eran sanas y no padecían de catarro; sin embargo, ahora siempre viven acatarradas. Yo les digo que es la pelusa la que les está maltratando los pulmones.”

En otros casos, la pelusa afecta tanto los pulmones del trabajador, que renuncian de su puesto de trabajo, y una mujer comenta que “Lo verdadero que saqué de esa fábrica fue una infección en los pulmones, producto de la gran cantidad de pelusa que hay dentro de la fábrica, antes de los tres meses de estar trabajando esta enfermedad ya la tenía. El médico me mandó un seriado de exámenes por tres días consecutivos, pedí permiso y mi supervisor se molestó y me dijo: ‘tú pedir mucho permiso’, por eso decidí renunciar.” A veces, por entregar un pedido urgente, se impide a los trabajadores atender su salud. Cuenta un trabajador asmático: “Aunque siempre he padecido de asma, aquí en la fábrica se me complica más la situación por la pelusa que hay en todas partes. Una vez me agarró fuerte la asfixia. Mi permiso para ir a la clínica ya estaba autorizado; pero a la hora de irme, el supervisor me dijo que mejor que no fuera, porque mi grupo tenía que entregar un pedido.”

Trabajar constantemente sentados o de pie, origina problemas circulatorios e inflamación de las várices. Estar en posiciones fijas, le obliga a comentar a una trabajadora: “A una señora de Puertas Viejas, comunidad de Matagalpa, lo que le está afectando es una pierna, porque el movimiento que tiene que hacer cuando está cosiendo, es poner el pie, pero no muy apoyado; o sea sólo la punta del pie. Ahora resulta que tiene un problema en la pierna, le duele bastante y tiene que ser atendido hasta en Matagalpa.”

Otro problema muy común son los dolores en la columna vertebral, como consecuencia de mantener la espalda doblada ante la máquina y de levantar bultos pesados. “Al principio, cumplía llevando los bultos que terminaba --cuenta una operadora--, después empecé a sentir dolores fuertes en mi columna, dolor de cabeza y cada vez se me hacía difícil cargar los bultos. Buscaba como pasar consulta; pero me la negaban, por

eso me iba escondida. Al final, decidí renunciar, porque ya no aguantaba los dolores.” Otro comentario de una mujer, dice que “Al mes de estar trabajando en la Zona Franca vine padeciendo de un fuerte dolor en la columna, porque estar sentada todo el día en un sola posición, me da un ardor y dolor en la espalda.”

La excesiva o poca iluminación en algunas áreas de trabajo, trae como consecuencia padecimientos en la vista, migraña, sobre todo, porque las piezas que arman son de colores oscuros. Por eso, muchos trabajadores padecen de ardor en los ojos, picazón, dolor de cabeza y paulatinamente van perdiendo la capacidad de visión. Una trabajadora presenta su experiencia: “Los médicos me enviaron a realizarme unos exámenes de la vista, para saber por qué me daba mucho dolor de cabeza. Con los resultados, me diagnosticaron que padecía de migraña.”

El contacto con químicos o elementos tóxicos, ha ocasionado quemaduras en la piel, ardor en los ojos y a largo plazo se presentarán otros males más graves. Esta situación se presenta, sobre todo, en la sección de lavado y empaque. Una trabajadora nos informa en su comentario: “Me mandaron al área de empaque a limpiar las piezas que se ensucian cuando las están haciendo. Me entregaron tres químicos: zener, acetona y un spray. Los primeros días que usé esas cosas se me quemaron mis manos y se me pelaron, la garganta me ardía y me puse afónica.” Recordemos, que siendo que el 90% de la mano de obra de esta fábrica son mujeres y todas en edad reproductiva, en cualquier momento pueden salir embarazadas, período que requiere de un cuidado y trato especial. En Presitex, para varias informantes, “no hay ninguna diferencia” o consideración para las mujeres embarazadas; es más, para los empleadores son un obstáculo y atraso, porque a cada rato tienen que pedir permiso para ir al baño, tomar agua o chequear la salud.

Una empleada cuenta: “Pasé los primeros seis meses de mi embarazo trabajando en la Zona Franca, el trabajo me resultó muy pesado y tequioso. Mis achaques fueron terribles, pues me dio mucho vómito. Esta situación incomodaba a la supervisora, porque tenía que estar en constante movimiento de mi puesto de trabajo. Las idas al baño, los desvanecimientos, productos de las subidas de presión, fueron motivos para que me hicieran llamados de atención, y por eso mejor decidí renunciar.” Trabajar en estado de gestación, ante las imposiciones e impedimentos a las que son sometidas estas trabajadoras, originan en algunos casos, el aborto. Con mucha tristeza, una trabajadora cuenta: “A los tres meses de estar en la fábrica, salí embarazada. Un día llegué a trabajar normalmente; pero como a las 7:00 am empecé a sentir dolores y a sangrar, lo reporté a la gerencia; pero como aún no me habían tramitado mi seguro social, no tenía derecho a recibir asistencia médica. Entonces, pedí permiso para ir al Centro de Salud (de Sébaco); pero fue hasta las 2:00 de la tarde que me dieron permiso de salir, de allí me trasladaron al Hospital de La Trinidad, pero fue demasiado tarde, porque perdí a mi niño.”

Al respecto, un ginecólogo que conoce la relación mujer-maquila, sugiere lo siguiente: “La situación en que deberían trabajar las mujeres que están embarazadas debe ser diferente a la actual. Ellas deberían hacer trabajos menos agotadores o que requieren menos esfuerzo físico, deberían permanecer menos tiempo paradas o haciendo trabajos en una sola postura y no deberían de trabajar bajo la misma estructura que el

resto de los trabajadores. Quizás, las mujeres embarazadas deberían dejar de trabajar en su sexto mes, ya que a partir de ese tiempo el riesgo para el feto es enorme.”

Las realidades dentro de esta fábrica de maquila y sabiendo que el 90% de esas trabajadoras son mujeres, es necesario que se apruebe y se legalice este Código de Ética, que la Red de Mujeres Centroamericanas ha propuesto desde hace muchos años. Se habla del año de 1997, pero aún está en silencio ante la ley:

Código de ética en Nicaragua

“Demandamos ante el Gobierno de Nicaragua, ante el Ministerio del Trabajo, la Corporación de la Zona Franca, Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Cooperación Externa, ante la Cámara de Zonas Francas Privadas, a Empleadores de la empresa maquiladoras... la adopción de medidas especiales incluso contenidas en el presente Código de Ética que establece:

1. Impedir la discriminación de la mujer trabajadora de la Zona Franca por motivos de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, y orientación política.
2. Asegurar que la mujer embarazada conserve su trabajo sin sufrir hostigamiento, ni restricciones de sus derechos laborales.
3. Asegurar que las trabajadoras de las maquilas sean tratadas con respeto y dignidad y que ninguna trabajadora sufra de ningún tipo de violencia física, psíquica, sexual y verbal en su ámbito laboral.
4. Garantizar que los empleadores creen un ambiente laboral seguro y sano para la prevención de accidentes y lesiones que pueden sufrir durante el curso de la jornada de trabajo.
5. Garantizar el derecho a la seguridad social, asegurando que los empleadores inscriban a las trabajadoras al seguro social y que éstas tengan acceso a los servicios que presta el mismo.
6. Garantizar que las trabajadoras reciban el salario legal correspondiente a las horas extras trabajadas conforme la ley.
7. Los empleadores se comprometen a garantizar la participación del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, para efecto del monitoreo y aseguramiento de la aplicación del Código de Ética en Nicaragua.

“La firma de este Código de Ética será un paso importante que manifieste un compromiso hacia un estilo de vida democrático y que demuestra que hemos encontrado un terreno común que se enrumba hacia la dignidad y el respeto de las mujeres trabajadoras de las Zonas Francas en Nicaragua.”

(Bolsa de Mujeres. Edición nº 25, página #15). Managua, 28 abril al 3 mayo, 1997.

■ 10. Los riesgos laborales²⁴.

Cumplir con las metas establecidas por la dirección de la fábrica, genera un ambiente tenso y pesado, y si agregamos el maltrato recibido, la situación se complica más. Estas circunstancias originan: alteración de los nervios, stress, o sufrir un accidente laboral por la presión constante que les imponen. Cuando se está en el proceso de aprendizaje, se corre el riesgo de sufrir pinchazos en los dedos y manchar la pieza que se está cosiendo. Al realizar las actividades como empleado fijo, por ejemplo, en el área de lavandería se puede sufrir de caídas graves o padecer de quemaduras en la piel por el contacto con químicos. Otro sector muy peligroso es el de planchado, pues el vapor de la máquina o una indebida manipulación de la máquina, ocasiona desórdenes y hasta quemaduras en el cuerpo.

Una trabajadora, relata: “El supervisor me explicaba cómo manejar la máquina de coser, cómo trabajar con las piezas sin dañarlas, pero cuando no entendía se desesperaba y me gritaba. Recuerdo que al inicio a la hora del almuerzo salía a vomitar y quedaba con los nervios alterados, porque cuando uno no sabe, lo tratan aún peor.” En estos casos, los empleadores deberían de ajustarse al comentario del funcionario del Mitrab:²⁵ “Un accidente que se da mucho en la maquila son los pinchazos de aguja. Por eso, desde que la máquina entra al país, ésta debería de venir con todo su diseño, traer su protector de aguja, banda y niveles de ruido por debajo de lo considerado.”

Una situación relevante, ocurrió en Presitex con un trabajador al sufrir un accidente de trabajo.²⁶ “Un día, el 11 de enero de 2002, a eso de las 11:30 de la mañana me agaché para levantar unos barriles que tenían químicos y pesaban como 300 libras. Al querer levantarme con la carga, me dio un fuerte dolor en la espalda y me quedé paralizado sin poder levantarme. De inmediato fui a la clínica Santa Fe, ubicada dentro de la fábrica, y el médico me dijo que había sufrido un accidente laboral. Allí mismo, me dijo que me tenía que operar; pero que antes de la operación tenía que reposar, y por eso me dio un subsidio. Resulta que tuve un problema, porque este subsidio me lo canceló la empresa –60% del salario-- hasta los tres meses de estar enfermo. Después, fui trasladado al hospital regional de Matagalpa; pero yo tenía que asumir el pago de la operación, porque el INSS no cubre este accidente laboral. La injusticia que cometieron conmigo es que a los seis meses de estar de subsidio me despidieron, y me cambiaron el diagnóstico inicial, diciendo después que mi enfermedad era congénita. Al final, me dieron en mi liquidación por seis mil córdobas.” En este caso, los dueños de la fábrica incumplieron el arto. 37²⁷ del Código del Trabajo al despedir a un trabajador que estaba de subsidio. Esta es una arbitrariedad entre tantas, en donde el trabajador siempre es el perdedor, pues la obligación de los propietarios era

24 Código del Trabajo de Nicaragua. Capítulo II. De los riesgos profesionales. Artículo 109: “Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.”

25 Entrevista Managua. 2003.

26 Código del Trabajo de Nicaragua. Capítulo II. De los riesgos profesionales. Artículo 110. “Accidente de trabajo es el suceso eventual o accidente que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.”

27 Código del Trabajo de Nicaragua. Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo. Artículo 37. “Serán causas de suspensión individual: a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente.”



esperar seis meses para saber si este trabajador podría optar a ser una persona con algún grado de incapacidad física para ser candidato a ser indemnizado por el INSS.

Cuando los accidentes son de menor magnitud, los supervisores restan poca importancia, y al ser enviados a la clínica no son atendidos. Un trabajador expresó: “Un día me ensarté la aguja en el dedo y me pasó de un lado a otro. En la clínica me mandaron de regreso a la fábrica, porque antes de ir a la clínica, tenía que haber llenado en Recursos Humanos la hoja de riesgo laboral.”²⁸ Esta hoja se envía al INSS reportando el accidente laboral, para el debido reembolso del subsidio que emiten al trabajador, y deberá de ser firmada por el afectado, dos testigos y el representante de la fábrica. Sin cumplir con estos requisitos, el empleado no es atendido en la clínica médica. Además, cuando los accidentes laborales se producen después de las 4:00 de la tarde, no son atendidos. Sonriendo, comenta un trabajador: “Me resbalé y caí de espalda, producto del exceso de cera en los pisos de la fábrica. Todo el rostro se me inflamó. Aunque miraron, no me atendieron, porque ya eran las 4:30 de la tarde.” Estos riesgos y otros, son los accidentes a los que se ven expuestos los trabajadores, unos porque los empleadores no cumplen con la normativa dictada por parte del Mitrab y otros por desconocimiento ante la falta de capacitación.

■ 11. Uso de equipos de protección

La falta de medios de protección para realizar un trabajo y conservar la salud, la ausencia de una continua y adecuada capacitación e información sobre estos equipos y la inapropiada utilización de estos medios son factores que conllevan a agudizar la posibilidad de padecer muchas enfermedades profesionales. En la maquila en estudio, los trabajadores manifiestan carecer de los equipos de protección adecuados para realizar las diferentes actividades en cada línea de trabajo. Por eso, los operarios buscan alternativas para cuidar un poco de su salud: “En la línea de trabajo en que estoy, es corte. Ahí abunda la pelusa, por eso no puedo estar sin mascarilla, y cuando se me friega la que me dan, lo que hago es que agarro un tuco de tela de las que sobran y me hago mi mascarilla.” No sólo el personal que labora en las líneas de trabajo necesita de las mascarillas, sino también el grupo que realiza la limpieza en toda la fábrica. Comenta una encargada de limpieza: “La pelusa es insoportable; pido una mascarilla, porque no aguanto cómo entra por mi nariz y boca, y siento que se me pega en todo el cuerpo; pero cuando pido la mascarilla al supervisor, éste me contesta que ‘no hay en existencia’... demasiadas veces dice que no hay. ”

Esta respuesta y situación de la administración de la empresa, no es aceptada por una funcionaria del Mitrab: “Generalmente, cuando hacemos las inspecciones, siempre lo que tratamos de evitar es la propagación de elementos que perjudiquen la salud del trabajador, y si observamos que hay necesidad de poner un equipo de protección, lo hacemos... Así pues, protegemos a las dos partes, tanto al empleador como al trabajador: Al empleador, porque si se les enferma uno de esos trabajadores, les exigimos que, por favor, les entreguen los equipos necesarios; porque después resulta

28 La hoja de riesgo laboral, es conocida como NAT, Notificación de Accidentes de Trabajo.

lo que es la enfermedad profesional. Pero estamos conscientes de que a veces, por falta de cultura, los trabajadores aunque se les capacite, sólo por el simple hecho de que les estorba no se ponen la mascarilla ni los cinturones de seguridad, por mencionar algunos; aunque sepan que el no utilizarlos les va a afectar.”²⁹ Como decía un trabajador: “Me siento preso con esas cosas y la mascarilla me quema la cara.”

Existe la falta de capacitación que deberían recibir para conocer el uso de los medios de protección: “El problema es que la empresa no cumple, no capacita bien al trabajador o no les entregan los equipos necesarios, por eso, no saben que se lo tienen que poner, habiendo empresas que gastan dinero y los trabajadores no se ponen los equipos. Entonces, es un problema de ambas partes; aunque existen empresas que no les dan los equipos necesarios.”³⁰

Como cierre de este capítulo, presentamos dos comentarios: el primero, de un funcionario del Mitrab, y el segundo, las líneas de una trabajadora hasta hace poco cortadora del café: “Creo que lo interesante es hacer un análisis de cara a la realidad del trabajo y no simplemente a la cantidad de trabajo; porque precisamente en la zona rural --casi sin capacitación-- la situación es más difícil que en la zona urbana. Por ejemplo, un trabajador lo despiden de cualquier Zona Franca de Managua por cualquier cosa, y éste tiene la posibilidad de encontrar trabajo ante un montón de empresas... y aquí no hay ocasión de buscar otra fábrica de maquila, porque no la hay... y a la muchacha la conocen para siempre. Además, una trabajadora de El Sauce que viaja desde Sébaco, significa que esta mujer dedica 16 horas al trabajo. Entonces, creo que lo que hay que revisar, es si eso es calidad de empleo o no y dependiendo de ello, creo que es más interesante y cuánto.”³¹

Por otra parte, esta fábrica de Presitex es una alternativa de generación de empleo en la zona; pero también hay que pensar que dentro de cinco o pocos más años los ex o trabajadores maquileros padecerán de enfermedades profesionales que afectará el nivel de vida de éstos; situación que quedó de manifiesto con el comentario de una informante: “Es verdad que es duro el trabajo, pero ¡qué puede hacer el pobre cuando tiene necesidad...! Lo único que nos queda es aguantar, porque ese dinero que nos ganamos sirve para darles de comer a los hijos y aunque trabajamos en un ambiente diferente (al del campo) lleno de mucha pelusa, con calor, con muchos olores... ¡ni modo!, nos terminamos acostumbrando, aunque a veces nos enfermamos mucho.”

■ 12. El medio ambiente y la fábrica

En el mundo actual, cualquier actividad humana o productiva ante todo, debe evitar daños al medio ambiente, a los recursos naturales y al ecosistema. En nuestro país, por falta de una política educativa dirigida a la ciudadanía o ante la falta de prevención o desinterés de las autoridades competentes, la mayoría de nuestros ríos,

29 Mitrab: Inspectora de Higiene, 2003.

30 Entrevista Managua, 2003.

31 Entrevista Managua, 2003.

lagos y lagunas se encuentran contaminados. Por ello, en el proceso productivo de elaboración de prendas de vestir, existen diferentes áreas en donde los trabajadores manipulan tintes y compuestos químicos, incluyendo ácidos, bases, sales, colorantes y otros productos, utilizados en las máquinas de lavandería y tintorería:

QUÍMICOS	CANTIDAD
Desizing	1 a 2 lt x máquina
Enzima	599 gr a 1 kg x máquina
Cloro	1 a 10 lt x máquina
Peróxido de hidrógeno	0.5 lt a 1 lt x máquina
Permanganato de potasio	1 gr x máquina
Ácido acético	50 cc a 70 cc x máquina
Anti redepositante	0.5 lt a 1 lt x máquina
Hyposulfito de sodio	500 gr a 600 gr x máquina
Suavizante	1lt a 2 lt x máquina
Ótico azul blanqueador	300 cc a 500 cc x máquina
Jabón líquido	300 cc a 500 cc x máquina
Sosa cáustica	200 gr a 300 gr x máquina

Nota: el uso de estos químicos y dosificación varían según el tipo de tela.

Como resultado de los productos utilizados, los inversionistas de la fábrica de manera irresponsable y sin reparo de ninguna institución gubernamental, por años han desviado sus aguas residuales por un caudal de concreto, paralelo con la carretera panamericana y las arroceras, vertiendo en el río Zanjón Negro a la altura del kilómetros108 de la carretera Panamericana. Es importante anotar, que dicho río Zanjón Negro es afluente del Río Grande de Matagalpa, unos cientos de metros más adelante.

En el mismo año de la inauguración de la fábrica se encuentran estas líneas en un periódico de Managua: “Zona Franca de Sébaco lanza aguas azules y verdosas. Contaminan Río Grande ...los trabajadores del sector expresan que ninguna autoridad se ha hecho presente a poner en su lugar a los empresarios taiwaneses, pese a que el hedor se siente al acercarse al puente Zanjón Negro. El líquido azul verdoso corre en dirección al Río Grande de Matagalpa, y según los productores de arroz, se pudiera estar filtrando por el subsuelo hacia las cosechas y la misma agua que bebe el ganado. Hacemos un llamado al Marena y al Minsa para que vengan a ver la cochinada que están lanzando los taiwaneses.... Los quejosos expresaron que el líquido hediondo que arrojan de la Zona Franca son la mezcla de residuos de la tinta que le ponen a la ropa y otra serie de desechos...”³²

Al respecto, un nicaragüense especialista en plaguicidas, comenta: “En el año 2001 el Centro Humboldt recibió una denuncia de los pobladores (de la zona) en la que

32 El Nuevo Diario, miércoles 30 de agosto del 2000.

informaron que la empresa Presitex estaba vertiendo las aguas residuales en un cauce. Ellos decían que era el Río Zanjón Negro, que es un afluente del Río Grande de Matagalpa. El cauce por donde brotan las aguas residuales, se ubica en el margen derecho de la carretera panamericana, en dirección Sébaco-Estelí y posee un promedio de longitud de treinta y cuarenta metros, los cuales están revestidos de concreto. Desde el punto de salida de las aguas hasta el área de contacto con el afluente, existe un promedio de 150 metros, de los cuales sólo un promedio de treinta a cuarenta metros está revestido de concreto. La diferencia de longitud está construido por una zanja de tierra, que es la parte de tierra vecina a los arrozales.”³³

Las zanjas, los desagües y sus problemas existieron desde hace casi veinte años, cuando se erigió la fábrica del Proyecto Agroindustrial del Valle del Sébaco; pero estos problemas aumentaron con la Presitex, al ampliarse las instalaciones y el uso de elementos químicos. El técnico ambiental,³⁴ comenta: “El punto está en que esta empresa cambió sus líneas de trabajo de encurtidos de cebollas y jugos de tomates a fábrica textilera. Cuando hay un cambio en el oficio de las empresas, la ley del medio ambiente te obliga a realizar una evaluación ambiental. Pero, ¿qué pasa?, que ellos no lo hacen.” Y a raíz de la denuncia hecha por los habitantes, “los dueños de la fábrica argumentaron que, en realidad, carecían de suficientes pilas asépticas para almacenar el agua residual; que realizarían un estudio y que tenían toda la voluntad de construirlas.” A su vez, añade: “Los colorantes no son precisamente tóxicos; sin embargo, los residuos de estos colorantes mezclados a su vez con otros componentes residuales de las aguas, ocasionan metabólicos que son cancerígenos y altamente tóxicos. (...) Contrastamos al hacer las averiguaciones de que, en realidad, lo que ellos tenían no eran pilas (asépticas), sino unos agujeros hechos en la tierra, y esto ocasionaba contaminación, porque no tenían revestimiento; puesto que estas aguas se filtran a las aguas subterráneas.

Además, el Valle de Sébaco constituye un humedal y, a su vez, se encuentra sobre el más rico manto acuífero de Nicaragua. (...) Los dueños de esta fábrica, prestaron poca importancia a esta situación, porque aunque se comprometieron con el Marena y la Procuraduría Nacional del Medio Ambiente... lo que hicieron fue recoger las aguas residuales en una pipa y regarlas por la noche en los predios de la empresa, contaminando los suelos de la fábrica; pero sobre todo, afectaban la salud de trabajadores que laboraban en la empresa.” El representante sindical,³⁵ comenta: “Los químicos eran regados por la noche, y se dio el caso de que los trabajadores empezaron a desmayarse, porque el olor era fuerte. Esa agua con los químicos que usan en las telas, de un día para otro ya amanece con una putrefacción y con un hedor terrible, porque esa agua no es tratada; entonces, vas a ver a los trabajadores con bombas centrífugas, manipulando el agua para tirarlas.”

33 Centro Humbolt: Especialista en Incidencia Ambiental, 2003.

34 Centro Humbolt: Especialista en Incidencia Ambiental, 2003.

35 Freddy Rojas, 2003.

Reafirmando esta situación que atentó contra de la salud de los trabajadores, el especialista de Incidencia Ambiental³⁶ comentaba: “Cuando la pila se llenaba, no sólo botaban el agua en el Zanjón Negro por la noche, sino también en los parques de recreo de la fábrica. Cuando los empleados salían a almorzar, y respiraban los vapores tóxicos, empezaron a sufrir desmayos, mareos; incluso, los sindicalistas nos llamaron y dijeron que los trabajadores estaban cayendo como moscas en el parque de recreo... Comenzamos a sospechar que las pilas, milagrosamente, ya no se llenaban, por eso decidimos quedarnos por la noche para ver qué es lo que sucedía. Resulta que por las noches descargaban el agua hacia ese afluente. Esto lo hacían entre las 11 y 11:30 de la noche... Hay que tomar en cuenta que esta empresa no sólo genera contaminación por medio de sus aguas industriales, sino también, por medio de sus aguas pluviales. Tenemos conocimiento de que posee un taller que genera otros contaminantes que se suman al proceso de degradación ambiental.”

Después de tanta presión ejercida por el Centro Humboldt y la Procuraduría Ambiental de Nicaragua, en 2001 se logró la construcción de la pila aséptica. Pero --comenta el especialista del Centro Humboldt-- “La irresponsabilidad de estos empresarios llegó a tal límite, que las consecuencias evidentes que ocasionó el desvío de esas aguas residuales, de tal manera, que los estudios y las conclusiones no fueron positivas.” Expongamos algunas:

- Cuando se iban a realizar las inspecciones, los dueños ya tenían conocimiento anticipadamente de que llegarían funcionarios del Marena.
- Exponían a los trabajadores a contraer enfermedades crónicas, al enviarlos a limpiar los sedimentos del cauce de la zanja en donde encontraban pedazos de telas, residuos químicos y las piedras pómez, y así, cuando llegara la inspección, estuviera limpio.
- Existía gran hedor causado por la utilización del ácido sulfúrico, produciendo un proceso de eutrofización.³⁷
- Se amplió la disminución de la calidad de agua para cualquier actividad.
- En los análisis, creció la presencia de químicos no orgánicos que pueden alterar composición química del agua, alterando su Ph y convertir las aguas en “aguas ácidas”.
- La presencia de sedimentos de origen industrial contribuirán a la degradación sistemática del cuerpo de agua, y el proceso de descomposición afectará los recursos de suelo, fauna y flora, generando un desequilibrio ecológico.
- Una creciente afectación en los ecosistemas por el uso de detergentes, aceites y fibras textiles.
- Una afectación permanente de la diversidad biológica acuática del Río Grande de Matagalpa, en aves, tortugas, pescados, camarones...
- La calidad del agua se ha deteriorado drásticamente, identificándose cantidades de zancudos y transformándose el lugar en un foco de enfermedades.

36 Centro Humboldt: Especialista en Incidencia Ambiental, 2003.

37 “Eutrofización”: Incremento de sustancias nutritivas en aguas dulces de lagos y embalses, que provoca un exceso de fitoplancton. “Fitoplancton: Plancton marino o dulceacuícola, constituido predominantemente por organismos vegetales, como ciertas algas: diatomeas, etcétera.” DRAE.

- Lo más crítico es que las aguas contaminadas del Río Grande de Matagalpa son utilizadas para uso doméstico, recreativo, agrícola, por lo que su alto grado de contaminación ha ocasionado que ya no sea apta para el consumo, riego y otra actividad, porque pone en riesgo la salud y calidad de vida de estas personas.

Con estas circunstancias, analizadas y obtenidas tras el estudio de las aguas y los sucesos que pasan y siguen pasando en esta zona fluvial con todas las realidades de Presitex, una vez más los dueños de esta fábrica incumplieron con los siguientes artículos de Leyes, Reglamentos y Disposiciones para el Medio Ambiente y Recursos Naturales y la Constitución Política de Nicaragua:

- **Artículo 113³⁸:** “Prohíbe el vertimiento directo de sustancias o desechos contaminantes en suelos, ríos, lagos, lagunas y cualquier otro curso de agua.”
- **Artículo 105³⁹:** inciso O) “Arrojar basuras por parte de la empresa industriales en las calles, solares, áreas verdes, edificios públicos, ríos, mares, lagunas, derechos de vía, carreteras y otros lugares prohibidos.”
- **Artículo 15⁴⁰:** “Las empresas o proyectos regulados a través del presente decreto deben informar al Marena el volumen y características de sus afluentes, así como la materia prima, insumos y químicos utilizados en el proceso, los equipos y disposiciones destinados a prevenir la contaminación. Corresponde al Marena enviar copia de esta información al INAA y las municipalidades cuando éstos lo soliciten.”
- **Artículo 21⁴¹:** “En cada caso particular, cada industria deberá tratar sus aguas residuales. Los parámetros a presentar son: sólidos, aceites y grasas; Ph y metales pesados. Estos parámetros deberán cumplir con los valores especificados en esta norma.”
- **Artículo 60⁴²:** “Los nicaragüenses tienen derecho a habitar en un ambiente saludable: es obligación del Estado la preservación, conservación y rescate del medio ambiente y los recursos naturales.”

Por ello, la Procuraduría Nacional del Medio Ambiente efectuó varias inspecciones, y comprobaron que, efectivamente, en 2003, aún no se había superado el problema de la contaminación del Zanjón Negro, y determinaron multar a los dueños de la fábrica

38 Ley No. 217: “Ley general del medio ambiente y los recursos naturales”. Artículo 113.

39 Decreto 9-96. “Reglamento de la Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales”. Artículo 105.

40 Decreto No. 33-95 “Disposiciones para el control de la contaminación proveniente de las descargas de aguas residuales domésticas, industriales y agropecuarias”. Artículo 15.

41 Decreto No. 33-95 “Disposiciones para el control de la contaminación proveniente de las descargas de aguas residuales domésticas, industriales y agropecuarias”. Artículo 21. En el caso de esta industria textil se deberá cumplir específicamente con los rangos límites máximos permisibles del Artículo 40 de este decreto.

42 “Constitución Política de Nicaragua”. Artículo 60.

con un monto de 25 mil córdobas, y por un tiempo se permitiría un plazo determinado para la construcción de las pilas sépticas.⁴³

En reiteradas ocasiones solicitaron a los empresarios el flujograma del proceso de producción de la fábrica; pero éstos nunca enviaron el listado completo de los químicos utilizados. El caso aún no se ha terminado de ventilar por las autoridades competentes. En este aspecto, el medio ambiental, las instituciones involucradas, ya sea por un motivo económico, personal o de injerencia de poder, no hacen cumplir a cabalidad las leyes. Este comentario de un funcionario gubernamental, es elocuente: “Nuestra política no es estar en contra de ninguna empresa, tampoco en contra de las zonas francas. En realidad, son una “alternativa de desarrollo”; sin embargo, lo que nosotros instamos es a una empresa con responsabilidad socio-ambiental. Obtener un trabajo digno con todas las condiciones laborables, lo que implica la protección del medio ambiente y el hecho de cumplir todas las leyes laborales y del medio ambientales,”⁴⁴ y sí preocupa que los inversionistas sigan incumpliendo nuestras leyes laborales, nuestras leyes ambientales, nuestras leyes de seguridad social. Si continuamos así, la población nicaragüense en pocos años no tendrá ni la salud oportuna para seguir trabajando, ni el ambiente, ni los recursos naturales necesarios para vivir adecuadamente.

43 “En Sébaco ante la contaminación del Río Zanjón Negro, de los arrozales de inundación y la invasión de químicos y colores hacia el río Grande de Matagalpa, se exigió a Presitex o cierre de la fábrica o preparación y elaboración de: 1). Pre tratamiento de las aguas y que no lleguen al Río Grande de Matagalpa residuos de aguas color azul. 2). Construir seis piletas de oxidación. 3). Dos tanques en las plantas potabilizadoras de agua, para que los tóxicos no contaminen los cultivos del arroz, hortalizas y otros usos del agua.” (Informe personal de un Especialista de Marena). Nota: A casi los dos años, en 2003, las condiciones no se cumplieron.

44 Entrevista Managua, 2003.

Un sindicato para la maquila de Sébaco: su proceso, historia y realidades (2000-2003)

■ 1. “Una huelga en Presitex y no había sindicato”

Un lunes de Pascua, 24 de abril del año 2000, a casi tres meses de haberse inaugurado la Zona Franca de Sébaco, “unos mil cien trabajadores de la maquiladora Presitex Corp. S.A. decidieron irse a una huelga de brazos caídos a las siete de la mañana en demanda de reajuste salarial y mejores condiciones laborales de parte de los empleadores taiwaneses”.¹ El motivo del conflicto sucedió porque la empresa no quería pagar doble a los trabajadores los días jueves y viernes santos, considerados en la ley como festivos en Nicaragua,² y fueron aprovechados por la dirección como días laborales ordinarios. Por el tiempo de esa fecha los trabajadores de Presitex no gozaban de una representación sindical.

El día del paro, un grupo de trabajadoras de la maquila, a las 7:15 am., se presentó en las oficinas de la ATC³, en donde funcionaba la Defensa Jurídica Laboral y los promotores del Cenidh⁴. Las trabajadoras llegaban a poner una denuncia de los acontecimientos suscitados en la fábrica. El representante del sindicato, integrantes del Cenidh y otros del ATC acompañaron a las mujeres hasta la fábrica para verificar la imputación que se hacía contra la empresa. “Nosotros teníamos referencia de las cosas que estaban pasando en la fábrica. Teníamos denuncias y quejas de los trabajadores y las estábamos canalizando a los Cenidh de Matagalpa y Managua... y llegábamos a la fábrica por primera vez.”⁵ Ante tal situación, decidieron llevar grabadoras y cámaras fotográficas.

1 El Nuevo Diario, Managua, 25-IV-00.

2 Código del trabajo, Ley 185, artículo 57: “Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados”. Artículo 62: “Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier cosa, se pagarán cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.”

3 ATC: Asociación de Trabajadores del Campo.

4 CENIDH: Centro Nicaragüense de Derechos Humanos.

5 Sr. Freddy Rojas, Asesor Legal del sindicato ‘Lidia Maradiaga’. Sébaco 2003.

En la fábrica los ánimos estaban caldeados. Las injusticias, como las agresiones físicas, los maltratos verbales, los despidos violentos y todo tipo de situaciones negativas para el buen funcionamiento de las relaciones patrones-empleados... era un cúmulo de situaciones que se querían cuestionar.

**“Trabajadores reclaman pago completo
y cese de maltratos”**

“El Nuevo Diario conoció que la principal demanda de los trabajadores es el reintegro de ochenta empleados que fueron despedidos por faltar a sus labores en la maquiladora, durante el bloqueo de la carretera que hicieron recientemente los miembros de la Resistencia Nicaragüense.”

“Los trabajadores se han venido quejando... del maltrato físico por parte de las supervisoras de la empresa taiwanesa, que registran hasta las partes íntimas de las mujeres y no les dan permiso de ir al servicio sanitario.”

E.N.D. 25 abril 2000.

Los representantes de las organizaciones durante los dos días de huelga, redactaron sus demandas, porque “los trabajadores de la fábrica no tenían sindicato... En ese conflicto de dos días levantamos el primer listado”, dice el asesor legal del sindicato. Después de haber redactado las demandas, éstas se interpusieron ante el Mitrab, en la inspectoría de Matagalpa y al inspector general de Managua. “En ese entonces -- comenta dicho informante-- estaba un señor llamado Jimmy Yuk, uno de los gerentes de la fábrica, conocido como Robert Jim o mister Roberts, quien de manera furibunda se negaba a que yo entrara. Era la segunda vez que entraba, porque la primera vez se dio en ocasión de poder negociar las prestaciones sociales de un señor despedido. Recuerdo que ese día los trabajadores estaban bien violentos.”

Para entonces, se tenían testimonios de trabajadores que casi habían sido arrastrados a las oficinas de la gerencia para que firmasen la carta de renuncia y con pruebas de que Presitex estaba incumpliendo la ley del salario mínimo, porque estaba pagando a los trabajadores del área de entrenamiento un salario de aprendiz de 450 córdobas mensuales o de 15 córdobas diarios, deduciendo a esto los pagos de transporte. El representante sindical de ATC, dice: “En Nicaragua no existe una ley de salario por aprendiz y sí de salario mínimo.” Sobre el porqué de esta reducción de salario en el área de entrenamiento --“la escuelita” le llaman los trabajadores-- nos explicará un empleado⁶ de primeros tiempos: “Antes de ser un empleado fijo, me hicieron unos contratos temporales. Al principio, ganaba cuarenta córdobas por día de trabajo, pero a los tres meses de estar allí me bajaron a veinte córdobas por día, y a las mujeres, que a principios de aquel año aprendían a usar las máquinas y les pagaban cincuenta córdobas al día, les bajaron a veinte y cinco córdobas. Al parecer, esto fue por el reclamo que hiciera un fuerte productor arrocerero de Matagalpa, Samuel Alemán, quien llegó a la empresa a decir que él pagaba a sus trabajadores quince córdobas al día y si ellos estaban pagando muy alto, nadie iba a querer trabajarle sus tierras.”

6 Don Eliseo Ramos (55). Seguridad Interna de Presitex. Sébaco. 2003.

El salario mínimo oficial, desde agosto 1999 hasta marzo 2001 para la actividad de Industrias de zona franca era de 800 córdobas al mes, es decir, 26 córdobas con 66 centavos por día.⁷

Patronal y trabajadores suscriben acuerdos

“No más maltrato laboral, la aprobación de un salario mínimo y la promesa de que ningún trabajador será despedido, son parte de los acuerdos a los que llegaron la comisión de trabajadores de Zona Franca de Sébaco y las autoridades de la empresa taiwanesa Presitex Corp. S.A...

Además, se dio a conocer que los empleados sufrían explotación con salarios que no pasaban de 200 y 400 córdobas (quincenal)...

Como parte de la reunión que culminó ayer... se aprobó un salario mínimo de 800 córdobas (mensual), más el reconocimiento de sus prerrogativas laborales... se reconocerán el goce de salario en días feriados y no habrá represalias para ningún empleado que haya participado en la huelga.

El segundo paso es la formación de un sindicato que vele por los intereses de los trabajadores en esta empresa. Esta textilera tenía cuatro meses de estar funcionando y ya nos habían llegado algunas denuncias sobre lo que estaba pasando,” expresó Pedro Ortega, Secretario General de la Federación Textil, quien informó que el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) central Managua, apoya en un ciento por ciento a las negociaciones de los trabajadores de Presitex Corp. S.A.

‘Estas negociaciones fueron presididas por Alfonso Delgado del FNT filial-Managua y Freddy Rojas, del FNT filial-Sébaco, apoyados desde la federación central de Managua. Es, sin duda, un gran avance para la causa laboral a nivel nacional’, opinó el líder sindical.”

E.N.D. 26 abril 2000.

■ 2. El sindicato Lidia Maradiaga, nuevas huelgas y el Convenio Colectivo

Para mayo del año 2000, se constituye el sindicato laboral bajo el nombre de “Lidia Maradiaga”, una sindicalista de Santa Rosa del Peñón, quien fue asesinada por la guardia de la dictadura somocista, en los años 60’. La fundación se hizo en la casa de la ATC, con un total de 229 trabajadores, obteniendo la personería jurídica en junio del mismo año. En agosto del mismo año, estalla una segunda huelga, con la diferencia de que en la fábrica existía la presencia del sindicato. La huelga se produjo bajo las mismas condiciones que en la primera. “La semana pasada, los un mil 800 trabajadores de la Zona Franca Presitex, realizaron un paro de labores en demanda de mejores salarios, condiciones laborales y otras reivindicaciones sociales.”⁸

7 Salarios mínimos oficiales: Fuente Mitrab, BCN, INEC, 2001.

8 La Prensa, Managua, 15-VIII-2000.

A raíz del segundo conflicto, se inicia una serie de negociaciones interponiéndose un pliego petitorio con 55 cláusulas rechazadas. Tras andar en dimes y diretes, la dirección y el sindicato, llevando negociaciones al Ministerio de Trabajo a Matagalpa, a Managua y finalmente a Sébaco, el 9 de julio del 2001, en presencia del inspector de la cabecera departamental, se firma el Convenio Colectivo con un inconveniente: que desde esa fecha hasta el mes de diciembre del mismo año, únicamente se cumpliría a medias. Algo que se respetaba por ese tiempo, era el permiso a los directivos del sindicato para que asistieran a capacitaciones, a reuniones o a algunos cursos. Pero la empresa jugaba con viveza y buscaba información de los diferentes asuntos que se abordaban en dichas reuniones, a tal punto que un día pidió a la gente del sindicato que se les pasara un informe de las actividades que llevaban fuera de la empresa, ya que tenían interés en conocer el medio ambiente en que se movía el sindicato. Por otra parte, entre las cincuenta y cinco cláusulas del Convenio Colectivo⁹ se citan el respeto, el reconocimiento mutuo, el reconocimiento de las constancias médicas de los obreros y las de sus hijos, el pago de los días de subsidio que el INSS no paga y la instalación de un comisariato.

“El caso del comisariato fue delicado –comenta el informante mayor Freddy Rojas-, porque se movió y se mueve en torno de una serie de intereses y problemas.” La empresa comentó que el comisariato no se instaló, porque ningún comerciante con los que se ha hablado, quieren hacerse cargo de ello. Encontrando razones como:

- la inestabilidad laboral que se vive en la fábrica personificada en la gran cantidad de despidos dados, creando inseguridad a la hora de pagar deudas,
- la disputa que se daría entre el que iba a gozar el negocio contra el resto de los comerciantes, porque la mayoría de los trabajadores realizan sus compras en los comercios de Sébaco,
- además, la gerencia de la empresa no deseaba adquirir ningún tipo de compromisos con los comerciantes, ni ser ellos los garantes de las deudas de los trabajadores con el vendedor
- y, por otra parte, los comerciantes tampoco quieren aceptar, porque el comisariato vendería a precio de costo.

Las cláusulas que fueron negociadas en el Convenio Colectivo, no fueron inventadas por los trabajadores, porque en su totalidad se encuentran plasmadas en el Código del Trabajo. “Uno de los temas más discutidos en la mayoría de las negociaciones –comenta el asesor-- fue el punto relacionado con los llamados de atención, porque en el capítulo cuarto de las obligaciones de los empleadores de las leyes laborales de Nicaragua se dice, claramente, que a las obreras no se les debe llamar la atención por errores involuntarios del proceso productivo, aunque se les puede hacer llamados en base al respeto y eso no es así, porque sus expedientes están llenos de llamados de atención, además de ser violentados y despedidos por cualquier cosa.”

9 Convenio Colectivo. Empresa Presitex Corp. S.A. (Nicaragua). Unisébaco S.A. Suscrito por Empleador-Sindicato Lidia Maradiaga. Julio 09, 2001. Managua, Nicaragua.

El mismo abogado, comenta que la fábrica posee una serie de mecanismos y así incumplir el convenio colectivo firmado el 9 de julio del 2001. “La fábrica tiene personas especializadas para crear situaciones que provoquen a los trabajadores o al sindicato, con el fin de que éstos caigan en indisciplina y, según el reglamento interno, te aplican el artículo 18 del Código del Trabajo –*obligaciones de los trabajadores*--, en donde se habla del modo y tiempo de realizar el trabajo, respeto con el empleador, cumplir con las jornadas de horario, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador, procurar el incremento de la producción, conducta respetuosa con el empleador y compañeros de trabajo, evitar riñas, etcétera... Por ese tiempo, había dos especialistas, un asiático y un europeo, responsables de los asuntos generales dentro de la fábrica. Se dedicaban a fotografiar, filmar y mantener todo un archivo, todo un encartamiento, toda una caracterización, todo un estudio del perfil de los operarios y las operarias y, a recomendación de ellos, la empresa los mantenía o los despedía. Eran especialistas en crear situaciones y así fue con los conflictos que se produjeron el 28 de enero del 2003. Ellos utilizaron a obreros de su confianza para cortar hilos (de las máquinas) e imputar ese delito a la junta directiva del sindicato y, además, cortaron el agua.”

Trabajadores responsables ante situaciones laborales en esta Zona Franca, nos dirán que el conflicto laboral que se dio en la empresa de Presitex, tuvo su origen en el incumplimiento de parte de la patronal de pagar las vacaciones a los obreros correspondientes al segundo semestre del año 2002 y debían haber sido pagadas el 15 de enero del 2003, pero no fue así. La excusa de la dirección fue, “porque la encargada del control de las vacaciones estaba muy enferma... y pagarían el 31 de enero.” Pero la dirección había contestado con mentiras, porque la encargada llegaba a trabajar y andaba “de arriba abajo”, y “luego dijeron que la (máquina) computadora se había dañado.” Para no ser engañados nuevamente, el sindicato decidió organizar un paro de brazos caídos por cuatro horas durante los días 16 y 17 de enero del 2003, con el objetivo de presionar a la administración por el pago debido. Los trabajadores de las áreas de producción apoyaron la huelga; no así los que laboran en el área de empaque, quienes no han apoyado las huelgas y paros, porque tienen un tipo de pago distinto que los del grupo de máquinas. A pesar de no contar con el respaldo general, el resultado fue positivo, porque el sindicato firmó un acuerdo con la administración donde se estableció que las vacaciones serían pagadas el día 22 de enero, y no tomarían ningún tipo de represalia contra los obreros que habían apoyado abiertamente la huelga durante estos dos días.

El día esperado, las vacaciones fueron canceladas conforme a lo establecido en el acuerdo. Pero a su vez, los trabajadores presentaban estas demandas:

- primero, el establecimiento de un comisariato
- segundo, la construcción de una casa CDI¹⁰ que permitiera a las madres obreras con hijos menores de seis meses, dejar allí a sus hijos y poder amamantarlos cada cierto tiempo

10 CDI: Centro de Desarrollo Infantil.

- y como tercer punto, la revisión de la forma de pago, “porque nos pagan por días de trabajo y no por producción, como habían prometido,” comenta una trabajadora¹¹ sindicalista.

Se sumó la demanda de reintegro de las dos obreras despedidas por el hecho de haber apoyado la primera huelga de este año, 2003; pero no se logró. Esto sirvió como un detonante para que la huelga entre patronos y obreros fuese pública y conocida, porque la anterior, “la de brazos caídos” –16 y 17 de enero del 2003-- no apareció en los medios de comunicación.

Los días 26, 27 y 28 del mismo mes, los obreros con el sindicato se fueron a huelga. “Tras varios días de tensión... ayer se reanudaron las actividades laborales de la empresa taiwanesa... cuyos socios extranjeros amenazan con retirar la inversión de Nicaragua... Durante la reunión, el vicepresidente de Presitex, señaló que esa compañía tiene tres años de funcionar en Nicaragua... ‘han sucedido seis huelgas y estamos cansados, que tienen ganas de retirar la inversión... --agregó-- expresé esa decisión al Gobierno de Nicaragua’... acción calificada por la parlamentaria (matagalpina) como ‘un chantaje’ de los inversionistas taiwaneses ‘porque ellos quieren seguir explotando a los trabajadores con mano de obra más barata’.”¹²

El número de afiliados del sindicato de la Zona Franca de Sébaco no ha logrado ser la mayoría de trabajadores, sino una representación normal del 23% al 35%; pero es de bastante acción, por el hecho de que la dirección de la fábrica tiene recelo a esa cantidad, porque las huelgas no han sido obra de un pequeño grupo de trabajadores de la fábrica, sino de la colectividad. Las mujeres no solamente son la mayoría, el 90%, en cuanto al número de trabajadoras en la fábrica, sino también en el número de afiliadas al sindicato, y “somos las más unidas en el momento en que se da el conflicto, porque pensamos que debemos ayudarnos,” comenta la trabajadora sindicalista. La primera referencia sobre los afiliados al sindicato –mayo del 2000-- es de 229 sobre unos mil trabajadores –el 22.9%--, y fue al tiempo de integrarse el sindicato “Lidia Maradiaga”. Cuando se anuncia la firma del convenio colectivo de la junta directiva sindical con la dirección de la empresa de Presitex, se habla de un sindicato de 600 afiliados –el 25%--, anotando que tal convenio beneficiaría a dos mil 400 empleados.¹³ Poco después del momento de la última huelga, 26-28 de enero del 2003, en el mes de febrero, fueron 685 los afiliados –el 35%-- ante una totalidad de un mil 970 trabajadores. Según el representante de ATC en Sébaco,¹⁴ “la empresa, cuando existen problemas con las huelgas o hay que hacer reducciones de personal o expulsar, los primeros en la lista son trabajadores afiliados al sindicato... “Nos dimos cuenta de eso, desde que empezó la organización sindical a revisar el cuaderno de registro y se pidió la planilla... ¡podrían ser más de 500 trabajadores afiliados!” Así se

11 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. Afiliada al sindicato. La Dalia. 2003.

12 La Prensa, Managua, 1 febrero 2003.

13 ATC de Nicaragua: Movimientos Sociales CLOC. Boletín n° 171: “Sindicato firma convenio”. Managua, Nicaragua, 1 de septiembre 2001.

14 Freddy Rojas. 2002.

entendería la fuerza del pequeño sindicato y el temor y, por lo tanto, las exigencias de la dirección ante el Ministerio del Trabajo.

Al terminar nuestra investigación de campo,¹⁵ el sindicato no había logrado firmar acuerdo con la patronal acerca de la forma de pago a los obreros y del reintegro de las dos obreras despedidas. Lo único afirmado por la dirección de la fábrica era que el próximo 10 de febrero del 2003, decidiría si se iban o se quedaban. Ante tal razón, comentó una obrera veraz y objetivamente:¹⁶ “Algunas obreras miedosas decidieron renunciar al trabajo por temor a que los chinos se fuesen y no les pagasen nada... y así mismo, 26 obreros de las comunidades de Rodeo Grande y San Dionisio –comunidades cercanas a Sébaco-- y un chofer de la fábrica renunciaron por este miedo... los chinos han hecho correr un rumor en la fábrica sobre la formación de un nuevo sindicato: ¡un sindicato blanco de la empresa! que va a pelear con el sindicato de ahorita. Por ejemplo, si corren a una operaria, el blanco defenderá a la empresa y el otro a los trabajadores-.” Y termina este tema, diciendo: “Ahorita, andan calmos, andan de puntillas... nadie dice nada.” Para el mes de febrero del 2003, la empresa fabril acusa a la junta directiva sindical de ser la promotora de paros en la fábrica y provocadora de las situaciones de disturbios y, por tal motivo, “la junta sindical está siendo acusada por daños y perjuicios en la vía penal.”

■ 3. Las huelgas, ¿han sido seis o tres?

La empresa Presitex, ante la inseguridad laboral que ha tenido durante los tres años de su trabajo, ha extendido diversos comunicados sobre el origen de las huelgas en la fábrica y haciéndolos llegar a diferentes entidades. Presitex responsabiliza al Sindicato “Lidia Maradiaga” como protagonista y ejecutor de seis huelgas. El sindicato, por otra parte, asume la responsabilidad de tres: agosto del 2001, el paro de cuatro horas del 16 y 17 de enero del 2003 y la huelga del 26, 27 y 28 de enero del 2003.

Una pregunta inocente

- ¿Qué significado tiene para usted el hecho de que en una empresa sucedan muchas huelgas y seguidas?- se preguntó a un conocedor de los problemas de la zona.
- Dos cosas --contestó--. Una, que no hay una política de relaciones laborales adecuadas. Es decir, hay una administración que vela más por las máquinas y por el edificio que por los recursos humanos o no se está atendiendo el clamor de los trabajadores.

Freddy Rojas. 2002.

Sobre el resto de paros y huelgas llevados a cabo durante estos tres años, los dirigentes sindicales informan que la propia fábrica las ha promovido para romper las negociaciones previo a la firma del Convenio Colectivo entre la dirección y los

15 Marzo 2003.

16 Olga Castellón Rocha (33). Trabajadora de la maquila. Afiliada al sindicato. La Dalia. 2003.



trabajadores. La primera de las huelgas que el sindicato no asume es la del lunes y martes de Pascua (24 de abril del 2000) –en esta historia la pusimos como primera por su significado--, porque para esa fecha los trabajadores de la fábrica no tenían organización sindical y, por ello, el sindicato afirma que no pueden responsabilizarles de la acusación que la fábrica ha interpuesto ante los tribunales de justicia por supuestas pérdidas millonarias, debido a esa huelga y a las otras cinco.

Las huelgas en Presitex de Sébaco,
según la dirección de la fábrica y el sindicato (2000-2003)

Gerencia fabril	Sindicato	Fecha	Motivo
Primera huelga	-	24 abril 2000	Reajuste salarial y mejores condiciones laborales. La empresa no pagó jueves-viernes santos. Los trabajadores no tenían representación sindical. Por eso el sindicato no asume a ésta como huelga suya.
Segunda huelga	Primera huelga	10 agosto 2000	Demanda de mejores salarios, condiciones laborales y reivindicaciones sociales. Interposición de pliego petitorio con 55 cláusulas rechazadas. Desde mayo 2000 existía el Sindicato “Lidia Maradiaga”. Los dueños de la empresa amenazan con cerrar la fábrica y despiden al secretario general del sindicato.
Tercera huelga	-	8 noviem. 2000	En pláticas iniciales para negociar la firma del Convenio Colectivo, la dirección provoca incidentes y acusa al sindicato de promover una huelga de dos días. El sindicato niega todo tipo de huelga.
Cuarta huelga	-	28 marzo 2001	Siguen las charlas del convenio, pero personas de la dirección menor o secundaria quieren simular una huelga por medio de trabajadoras que les apoyan, pero a su vez que no lo sepa la gerencia mayor. El sindicato no operó, ni llamó a huelga. (1)
Quinta huelga	Segunda huelga	16 enero 2003	Huelga de brazos caídos durante cuatro horas por un día, exigiendo el pago de vacaciones del segundo semestre de año anterior. Fue un paro parcial de unos 350 trabajadores. No apareció en los medios de comunicación.
Sexta huelga	Tercera huelga	27 y 28 enero 2003 (2)	Huelga general por incumplimiento de las 52 cláusulas del Convenio Colectivo y no reintegro de dos obreras sindicalistas expulsadas por apoyar la huelga del 16 y 17 de enero. Apareció en medios de comunicaciones.

Notas: (1) El 27 de septiembre del 2002 hubo un conato de huelga, porque la dirección buscaba la suspensión del 50% del personal y se llevó a cabo en un 30%.
(2) Los días 29 y 30 de enero del 2003 quienes no abrieron los portones de la fábrica fueron los propietarios, porque los trabajadores llegaron a la entrada. La razón de la no apertura por parte de los taiwaneses era que el sindicato desapareciera, porque “amenazaba la estabilidad de la fábrica.”

Ante esta declaración de los dirigentes sindicales, es necesario presentar otras dos huelgas no promovidas por ellos. El 8 de noviembre del 2000, se realizaría entre los abogados del sindicato y la empresa la primera negociación del Convenio Colectivo; pero un día antes, se presentaron a la empresa unos funcionarios del Mitrab de Managua, quienes se entrevistaron con jefes de líneas y manager's de la fábrica. La fecha del día 8, cuando se iba a abrir la discusión para el estudio del convenio, de manera sorprendente, pasado el medio día, llegó el Inspector General del Ministerio de Trabajo, Emilio Noguera, "porque venía a sofocar una huelga inexistente --comenta un dirigente sindical-- que supuestamente tenía dos días paralizada a la fábrica y que, según la dirección de tal empresa, le estaba ocasionando pérdidas económicas millonarias." Rojas, el asesor legal sindical de Sébaco, ante esta situación, respondió: "Señor, aquí nosotros no hemos avisado a nadie de huelgas, ni hemos solicitado, ni hemos hecho ningún trámite para llevarla a cabo." Y según los sindicalistas estas son provocaciones de incidentes de la dirección para sabotear las negociaciones laborales del Convenio Colectivo. En este caso, el sindicato no asume responsabilidad, porque no había ninguna clase de huelga.

Casi medio año después, el 28 de marzo del 2001 --aparece en el cuadro como cuarta huelga-- en pleno proceso de negociación del Convenio Colectivo, la dirección quiere dificultar el proceso y comunica de un supuesto paro de unas obreras. "El sindicato no ha convocado tal acción y donde tenemos la reunión --dice Rojas-- llegan funcionarios de la empresa que preguntan dónde está la autoridad que tiene este sindicato para llegar a parar la huelga. Contestamos que no hemos provocado ninguna huelga, ni hemos hecho llamado a nadie y la prueba es que hemos estado reunidos con ustedes y sus abogados... Investigando nosotros --continúa el asesor-- nos dimos cuenta de que el vicegerente de personal, Alejandro Chang, el asesor interno de la empresa, Máximo Lanuza y el ingeniero Sankar se habían reunido con unas obreras, precisamente para orientarlas a que iniciaran un paro de brazos caídos. Pero con la condición de que cuando vieran aparecer por la fábrica a Jhonny Wu (Chen-Tung Wu) o a Ramón Chow --gerente y vicegerente, respectivamente-- ellas se pusieran a trabajar, siendo ésta una maniobra para sabotear el proceso del convenio. Esta acción, no dejó frutos."

Así queda explicitada, por el sindicato y por la dirección de la fábrica, la realidad de las huelgas en Presitex; pero a la altura de estos meses --enero y febrero del 2003-- es necesario buscar en qué y por qué quedó el enfrentamiento entre la dirección de la fábrica y el Sindicato "Lidia Maradiaga" de Sébaco.

■ 4. Nuevos y antiguos problemas se profundizan

"Tras varios días de tensión, el 31 de enero del 2003, se reanudaron las actividades laborales en la empresa taiwanesa Presitex Corp. S.A., conocida como la Zona Franca de Sébaco, cuyos socios extranjeros amenazan con retirar la inversión en Nicaragua."¹⁷ Y "la intención del gobierno --dice el Inspector General del Trabajo-- no es que se vaya

17 La Prensa, Managua, 1-II-03.

nadie, ni que se queden violando las leyes, sino que se trabaje en función de que todos ganemos.”¹⁸ De esta manera, se presentan las noticias periodísticas tras las últimas fechas de huelga, pareciendo que el problema queda en pie. Se reunieron representantes de la Comisión de Derechos Humanos con sindicalistas de la fábrica y la dirección de la misma. Los trabajadores insistían en ser víctimas de maltratos físicos y psicológicos, y que de las 53 cláusulas del Convenio Colectivo, que lleva ya nueve meses de negociaciones, sólo se ha cumplido una, precisamente el derecho a organizar un sindicato, y, por otro lado, el gerente mister Wu anota que “aunque no hemos cumplido todo (el convenio)... estamos procurando cumplir todo y hasta ahorita hemos cumplido la mayoría de los artículos del Convenio Colectivo.”¹⁹

Los enfrentamientos entre la dirección y los trabajadores han sido discutidos y analizados entre los altos niveles del gobierno y de la Asamblea Nacional. “Dirigentes sindicales de la empresa taiwanesa Presitex de la Zona Franca de Sébaco, denunciaron ante la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales que constantemente son amenazados con despedirlos por exigir el respeto de Convenio Colectivo, firmado el 9 de julio de 2001. Aseguran que la patronal pretende descabezar el sindicato para que no tengan (los trabajadores) a quien recurrir cuando les sean violados sus derechos... Calificaron de parcial la actitud del inspector del Mitrab, quien (...) se ha negado a realizar una inspección a la textilera Presitex para la revisión del cumplimiento del Convenio Colectivo... denunciaron el despido injustificado de dos hermanas (...) por dar lectura al documento elaborado por los taiwaneses, donde establecían el pago por producción sin aclarar el monto del mismo. Expresaron que para deshacerse de la organización sindical, introdujeron en su contra una acusación criminal en el Juzgado Local Único de Sébaco, por ser los presuntos autores de daños y perjuicios a la empresa el pasado 28 de enero, montaje, de acuerdo a los sindicalistas, organizado por ellos mismos. Por su parte, los diputados acordaron interpelar al Secretario de la Corporación Zona Franca...”²⁰

Durante tres semanas el ambiente se aviva, porque la dirección de la fábrica quiere cortar la cabeza de la figura que se ha enfrentado directamente contra ellos, introduciendo una solicitud de despido de la junta directiva del Sindicato “Lidia Madariaga”, fundamentándose en el artículo 48 del Código del Trabajo,²¹ y “continúan presionando ante el Ministerio del Trabajo de Matagalpa, para lograr el despido de los miembros de la junta directiva del sindicato (...) quien en los últimos días vienen exigiendo el cumplimiento del Convenio Colectivo.... y que su destitución traería estabilidad laboral a la empresa... y las autoridades de Presitex (...) introdujeron una acusación criminal en el Juzgado Local Único de Sébaco, contra los sindicalistas,

18 La Prensa, Managua, 31-I-03.

19 La Prensa, Managua, 1 febrero 2003.

20 Asamblea Nacional. Boletín Quincenal n° 7. 28 febrero a 4 marzo 2003.

21 Código de Trabajo, ley 185, artículo 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales: a) Falta de probidad; b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo; c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa; y d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa... (30 octubre 1996).

por ser los presuntos autores de daños y perjuicios a la empresa extranjera.”²² La culpa total de la problemática en la Zona Franca de Sébaco radica en el sindicato y, principalmente en su dirección, es la consecuencia final de los taiwaneses.

El Mitrab autorizó el despido de los directivos del sindicato y para ello “se tomó en cuenta todas las pruebas documentales, testificales y tecnológicas, en este caso, un vídeo presentado por la parte empleadora y que rolan en los expedientes administrativos... también presentó un informe, certificado notarialmente, de los daños causados por los trabajadores en las instalaciones de la empresa en pasado 28 de enero, cuando los obreros mantuvieron una huelga iniciada por el despido, supuestamente injustificado, de dos mujeres que laboraban en la Zona Franca y por los cambios adaptados por la empresa en la forma de pago a los obreros.”²³

Los directivos del sindicato –cuatro fueron despedidos y dos renunciaron durante el proceso administrativo-- están demandados por la vía administrativa, penal y laboral. Pero la empresa recluta a dos de esos seis dirigentes sindicalistas –los que renunciaron--, ya que serán utilizados para impulsar un cuarto juicio contra los otros cuatro: “por rendición y aprobación de cuentas de afiliación”. Pero el problema no está presente únicamente en el Mitrab Central –la oficina de Matagalpa es acusada de complicidad--, ni en el Juzgado de Sébaco, ni en diversas secciones gubernamentales de Nicaragua, “sino que –comenta el asesor legal del sindicato-- interpusimos la queja ante el comité de libertad sindical de OIT y ya fue admitida (...) porque se ve claramente que quienes salen tutelados y protegidos en el Ministerio de Trabajo son los derechos de una empresa, de un consorcio extranjero. Queda bien claro el incumplimiento del convenio, la represión sindical y laboral, la violación a la libertad sindical y al derecho a la sindicalización, la violación a los convenios 87 y 98 de la OIT y contra la constitución política de Nicaragua... y ellos no quieren ningún diálogo con el sindicato, porque el sindicato es un peligro para la estabilidad de la empresa.” El representante de la ATC,²⁴ nos decía: “La firma del Convenio Colectivo nos da a nosotros una fuerza internacional, contra el abuso.”

22 La Prensa, Managua, 24 de febrero 2003.

23 La Prensa, Managua, 6-III-03.

24 Freddy Rojas. 2002.

Convenio Colectivo
Empleador Presitex-Sindicato Lidia Maradiaga

CLÁUSULA N° 1: RECONOCIMIENTO MUTUO. El empleador reconocerá el Sindicato de Trabajadores “Lidia Maradiaga” de la Empresa PRESITEX Corp. S.A., como representante de los trabajadores en lo social, económico y laboral e intentará resolver con la Junta Directiva Sindical todos los conflictos individuales y colectivos que surjan producto de las relaciones laborales.

Por su parte, el sindicato “Lidia Maradiaga” de la empresa Presitex Corp. S.A., reconoce que a la Empresa Presitex Corp. S.A., le corresponde la dirección y administración de la misma, sin más limitaciones que las establecidas por la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Nicaragua y el presente Convenio Colectivo.

Ratificado y firmado en Managua, Ministerio del Trabajo, 9 julio 2001.

A nuestras manos llegó el comunicado que el presidente de Presitex, de una manera inocente y sutil hizo llegar a todos los lugares. Por otra parte, el sindicato de Sébaco y su dirección, esperaba por aquellos tiempos la respuesta de la OIT.

Declaración de Presitex Corp. S.A. (NICARAGUA)
MARZO 05, 2003

El Ministerio de Trabajo, a través de la inspección departamental de Matagalpa, de conformidad con la ley laboral nicaragüense ha autorizado el despido de los miembros de la junta directiva del sindicato organizado en la empresa, por sus actuaciones fuera de la ley de los últimos días, que provocaron la paralización de las labores de forma irracional. Esta decisión de la autoridad laboral del trabajo tiene como consecuencia inmediata restablecer las condiciones necesarias de la relación laboral y mantener firme el empleo de más de dos mil trabajadores, concediendo seguridad jurídica a la inversión para poder cumplir con la generación de oportunidades de empleo y el estímulo de las actividades económicas de Sébaco y sus municipios vecinos.

La tutela de nuestros derechos por la autoridad laboral nicaragüense nos reconforta por lo que agradecemos la atención brindada a nuestras peticiones por una solución pacífica y en el marco de la ley, así como las muestras de confianza recibidas de nuestros trabajadores y de la solidaridad de las autoridades y comerciantes de la localidad. Anunciamos oficialmente que vamos a trabajar con el mayor de nuestros esfuerzos para garantizar la estabilidad laboral y los beneficios de nuestros trabajadores, seguros que sólo la colaboración mutual empresa-trabajadores es la garantía para la creación de nuevos y mejores beneficios para ambos.

Tengo la esperanza, de que todos nuestros trabajadores podrán laborar en esta empresa con confianza. Nuestra empresa continuará avanzando en la planificación de sus actividades con confianza en el futuro.

Gracias a todos por su apoyo y solidaridad.

Sr. SAM HO. Presidente Presitex Corp. S.A.
05 de marzo de 2003. (Sellado).

No sabemos cómo se solucionará el problema, pero parece que el sindicato no es apoyado por el Ministerio de Trabajo ni bien visto por el Gobierno, ante la situación nacional y sus relaciones con Taiwán y sus expresiones económicas. La historia responderá con la verdad, aunque haya que sacrificar a muchas personas.

■ 5. Presiones y chantajes de los inversionistas taiwaneses.

El problema de todo lo que ha estado y está sucediendo en esta Zona Franca de Sébaco, a juicio de los trabajadores más capacitados conocidos legalistas y economistas, es el hecho de que “no se pueden dejar olvidados ciertos factores de peso.” Por un lado, nuestro país está viviendo una situación de empobrecimiento galopante que no encuentra un subterfugio para resolverlo con urgencia y necesita un plazo grande. Además de esto, el desempleo, el hambre y la miseria que se vive en Nicaragua -lo llaman pobreza generalizada-- crea un ambiente fácil para estas economías de enclave como son las Zonas Francas, “porque por un lado encontramos la voluntad política de un gobierno entreguista y antisoberano, totalmente doblegado de rodillas ante sesenta y cinco organismos financieros y frente a este tipo de inversionistas y además tenemos una ley sobre Zonas Francas Industriales no renovada aunque se prometió hace años, y es la ley más vulnerable de todos los países del área.”²⁵

Cuando la Junta Directiva del sindicato fabril fue despedida como “reconocimiento” por su tiempo, trabajo y dedicación, la Gerencia de la fábrica extendió un comunicado en donde agradecía al Mitrab la resolución que habían tomado de despedida de la junta directiva sindical y los taiwaneses prometían cumplir con “el mayor de nuestros esfuerzos para garantizar la estabilidad laboral y los beneficios de nuestros trabajadores.” Habían hecho experimentos por tres años de prácticas y ahora iban a buscar y esperar una nueva realidad.

En una reunión de los delegados de negocios de la Embajada de Taiwán con el Ministro del Trabajo, señor Virgilio Gurdíán, con el secretario general del sindicato, con el de asuntos laborales, con la secretaria de actas y acuerdos y en presencia de la comisión de asuntos gremiales y sindicales de la asamblea nacional, licenciada Alba Palacios, así como el presidente de Presitex, Sam Ho, los señores representantes del gobierno de Taiwán, exteriorizaron “que ante los acontecimientos que estaban pasando en la fábrica; ellos estaban considerando seriamente el retiro de sus inversiones de Nicaragua,” testimonio que retoman tras cada conflicto que suceda en la fábrica. Estas son sus formas de presionar contra la realidad nicaragüense:

- una, prometiéndole el retiro de la inversión y
- dos, dejando en el desempleo a más de dos mil hogares.

■ 6. Cómo ven los trabajadores al sindicato y a la empresa

El sindicato y la empresa, a simple vista, son los dos jugadores principales de un torneo, donde los trabajadores y el Mitrab, con el sistema jurídico, son los espectadores y cada

²⁵ Freddy Rojas. 2002.

uno con su bando. Tal pareciera que ambos rivales no tienen que ver nada ninguno con el otro: uno por ser el defensor de los bienes de la empresa y el otro por ser el que supuestamente defiende los intereses de los trabajadores, y la realidad de la fábrica depende de la existencia de ambos. Muchas de las negociaciones hechas por el sindicato con la gerencia han sido muy positivas y respetadas por ambos bandos, como en casos de los trabajadores que iban a ser despedidos sin causa alguna y, negociando el sindicato, se pudo evitar la salida de estos obreros de la empresa. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la empresa es la que tiene la última palabra, y a pesar de existir un movimiento sindical que se dice ser fuerte y con el apoyo de más de 600 trabajadores afiliados --informa la dirección del sindicato en marzo del 2003--, pero que no tiene ni voz ni voto en importantes determinaciones.

“Hay muchos casos que se resolvieron bien --comenta una trabajadora²⁶ que fue de la dirección del sindicato-- pero la empresa, al fin, siempre hace lo que le da la gana. Se mandaban documentos al Ministerio del Trabajo de Matagalpa, para una inspección, para reunirse con la empresa y así ver los casos que se estaban dando... y el Ministerio del Trabajo nunca se pronunció, nunca llegó. También se mandaron varios casos para que se resolvieran; entonces, ahí era en donde la empresa hacía lo que le daba la gana, no te respetaba. Porque tal vez se defendía el derecho de un trabajador y los de la empresa actuaban más o menos duros... entonces se mandaba una carta al Ministerio del Trabajo, para que diesen solución a ese problema y llamarlos a un trámite conciliatorio. El Mitrab, los llamaba, pero la empresa en la mayoría de los casos no se presentaba, les valía...”

■ 7. Y los trabajadores sindicalistas... ¿qué dicen del sindicato?

De la misma manera que encontramos estas posiciones de enfrentamientos de los encargados del sindicato contra la dirección y la institución nacional, aparecen comentarios de trabajadores que no han sido ayudados y, aun más, “con dinero de por medio” la dirección del sindicato ha llevado al trabajador a exigencias contrarias, como lo muestra esta narración que es una realidad:

26 Aurora L. Gámez (26). Ex Seguridad Interna de Presitex y ex maquilera. Sébaco. 2003.

“Un sindicato vendido... ¿qué es?”
Vivencias de maquileras y sus experiencias

Un día de noviembre del 2001, a una trabajadora le notificaron de su suspensión temporal, le dijeron que sacara todas las pertenencias personales de la oficina y que entregara las llaves: “Así, sin más ni más... Yo les decía ¿por qué? Y me decían: ‘Estás suspendida’. Así no más, con un sobre y un papelito que decía que estaba suspendida... y la verdad era que una jefa china no me quería ver.” La gente del sindicato le orientó a que se presentara a la fábrica, aunque no llegara a trabajar, porque si no iban a acusarla de abandono laboral. “Me presentaba, aunque llegaba a hacer nada y por último me mandaron sacar por medio de los de Seguridad y no me dejaron entrar a la fábrica.”

Tras algunas semanas, la empresa cambia la razón del por qué del retiro temporal a un despido; siendo el alegato de los representantes de la fábrica, que ya no necesitaban sus servicios, porque el puesto que ésta tenía iba a ser cerrado. Sin embargo, al poco tiempo esta muchacha fue sustituida por otra.

En la reincorporación de ella al trabajo, tal pareciera que hubo dinero de por medio; porque ante la negativa de su reintegro a la fábrica por la vía de negociación, la empresa no cedió y dijo que estaba despedida y nada más. La muchacha interpuso una demanda a la fábrica en el Mitrab de Matagalpa y ante la juez local de la misma ciudad por los tres meses que no le habían pagado y además por el despido injustificado.

De la dirección del sindicato estuvieron reunidos con personas de la gerencia y prácticamente fue el puente entre ambas partes involucradas. Lo dicho “dinero de por medio”, fue la realidad de que la dirección del sindicato convenció a la muchacha para que desistiera de la demanda, porque en cuanto ella abandonara el proceso y retirara los cargos, sería reintegrada en su puesto de labor. Y así sucedió, retiró la demanda y fue integrada al trabajo... pero para que quedase claro de que ella no tenía la razón, la pusieron en una sección de castigo: “¡Bueno!... vas para la limpieza”, le dijo el mismo chino que la había despedido. Para ella, esto último fue el fin del proceso de humillación que le hicieron pasar y según sus palabras: “Lo que no viví por año y medio en las oficinas y supuestamente me pasarían a las líneas de trabajo, lo viví al regreso a la fábrica e ir a la limpieza.” El sindicato no hizo más, ni levantó ninguna protesta.

Encontramos comentarios negativos, acusando a la dirección del sindicato por su poca labor de apoyo hacia los trabajadores; pero a su vez aceptando que la gerencia de la fábrica utiliza situaciones para que el sindicato no pueda crecer ni solidificarse. “Para ellos no les importa si quieren correr a una operaria o si alguien se golpeó... Además, el presidente (del sindicato) se vende. No hay confianza de lo que va a hacer, porque si a una lo van a correr y quiere ir a buscar a los del sindicato, luego éstos no los apoyan. El presidente del sindicato renunció, él se había vendido y se salió del trabajo...”. Y como entendiendo que ha dicho demasiado o cosas muy duras, añade: “Varias veces han querido hacer asambleas, como algún sábado de 1:30 a 3:00 pm. y entonces la empresa saca los buses en la entrada de la fábrica para llevarnos a los que vivimos lejos... Ninguno se va a quedar en la reunión, por el transporte... Para mí son 25 córdobas lo que cuesta y gano poco más en la fábrica, como 35 córdobas al día.”

Es penoso deducir de los comentarios de muchas trabajadoras, que ante la pregunta hecha “y el sindicato ¿qué es?...”, sus respuestas sean negativas y muchas veces, quienes contestan son trabajadoras que estuvieron en la dirección del sindicato y saben de los temas y problemas que se han llevado a cabo. “El sindicato de Presitex al principio fue bueno, allí por mayo 2000, pero luego ha sido un montaje de la fábrica y es un sindicato mano blanca. Lo defino así: es un sindicato que está a favor de la empresa, que hace la mueca que defiende a los trabajadores y no está defendiendo a los trabajadores, sino los intereses de la empresa. A este sindicato de trabajadores de “Lidia Maradiaga” de Presitex lo único que les interesa son las cotizaciones de los socios, 1% del salario, y no los problemas e injusticias de los trabajadores.”

Verónica Espinosa (25). Ex maquilera. Sébaco 2003.
Virginia Blandón S. (24). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

A su vez, encontramos visiones más serenas y positivas de trabajadoras y trabajadores ante las situaciones de la vida y del espacio laboral que ven de otra manera la acción del sindicato. Esta mujer, como otras, se afilió al sindicato en noviembre del 2002, porque le dijeron que si se afiliaba iba a tener más apoyo en caso de ser maltratada por una china u otra obrera o en caso de ser despedida injustamente. Ella recalca:²⁷ “En verdad que sí una tiene un apoyo, porque algunas que han sido despedidas injustamente, el sindicato ha peleado para que las vuelvan a reintegrar o para que le paguen lo justo.” Y es consciente de su acción sindical y afirma que promovieron huelgas y recuerda un paro parcial de brazos caídos en enero 2003, “porque estaban molestos y preocupados, debido a que dependían del pago de sus vacaciones para cubrir necesidades familiares o para cancelar o abonar las deudas contraídas para cubrir gastos de sus hijos que iban a iniciar un nuevo año escolar... y aunque no se contó con el apoyo y respaldo de todos los obreros, la huelga tuvo un resultado positivo, ya que el sindicato logró firmar un acuerdo con los de la Administración donde se estableció que las vacaciones serían pagadas el día 22 de enero, y no tomarían ningún tipo de represalia contra aquellos obreros que habían apoyado abiertamente la huelga durante estos dos días.”

■ 8. Demasiados enfrentamientos

Son muy obvias las causas por las cuales existen enfrentamientos y contradicciones entre los obreros y empleadores, pero nos preguntamos por qué existen enfrentamientos entre los trabajadores y los sindicalistas, cosa que, es lógico, en vez de fortalecer al sindicato lo debilita. Y encontramos casos muy extremos como:

■ 8.1. La cuota bien usada

“El dinero de las cotizaciones es depositado en una cuenta abierta que se tiene en el BDF”²⁸, comenta una antigua obrera de la dirección del sindicato.²⁹ La cotización quincenal es recibida por el encargado de finanzas del sindicato, la cual es entregada mediante un cheque de la gerencia de la fábrica que lo obtiene del salario de los trabajadores. “El dinero era destinado para cubrir actividades como giras de encuentros sindicales o talleres y para gastos de transporte, alimentación u hospedaje. También se invertía en aquellos trabajadores que se encontraban enfermos y que el Seguro Social no les cubría en algún tipo de medicamento... y entonces, se les daba el dinero o el medicamento. Todo según el caso, porque en la fábrica existen personas muy pobres y los casos se priorizan, como los traslados de enfermos a clínicas de atención.”

27 Olga Castellón Rocha (30). Trabajadora maquilera. Afiliada al sindicato. La Dalia. 2003.

28 BDF: Banco de Desarrollo y Finanzas.

29 Aurora L. Gámez (26). Ex Seguridad Interna de Presitex y ex maquilera. Sébaco. 2003.

■ 8.2. La cuota mal usada

“Cuando entré al sindicato, la cuota era de tres córdobas; después, al mes siguiente, subió a ocho córdobas... luego empezó a bajar lo guardado por culpa de préstamos, por otros gastos o parte se la quedaban algunos de los miembros del sindicato, siendo esas las famosas “dietas” que se ven entre los grandes de la política, como el caso del ex presidente de la República. Eran dietas de hasta de 300 córdobas para cada miembro (la dirección) del sindicato, y eran nueve... haga la cuenta, se sacaba más de lo que se podía meter.” El mal uso de la cuota obtenida del sacrificio del trabajador –cinco córdobas a la quincena, como una comida diaria-- creó mucho desánimo y enfrentamiento entre los trabajadores.

■ 8.3. El poder y el dinero

La misma persona siendo fiscal del sindicato vivió en hostigamientos y provocaciones por miembros con poder del sindicato hasta que lo consiguieron expulsar “por el hecho de no admitir que metieran más las manos en lo que hasta entonces sí lo habían hecho... ien el dinero! Querían más dietas y más préstamos que no se pagaban.” La crítica sobre esta persona creció y algunos de los miembros del sindicato, dirigidos por el presidente del sindicato, se aliaron con la gerencia de la fábrica para sacarlo de ella. Y un día, a las cinco de la tarde, fue expulsado a la hora de salida de todos los trabajadores y sin ninguna explicación.

■ 8.4. Cuántos somos

La variedad del número de socios es parte de un misterio más de la fábrica de Sébaco. En un mismo año, según a quién se pregunte –trabajador, sindicalista, dirigente de la agrupación-- el número aumenta o decrece ostensiblemente. Siendo, por ejemplo, un poco más de dos mil trabajadores de la fábrica, el número de socios puede ser desde 300 a 500 ó 700. La única justificación recibida de un trabajador o del sindicato fue porque “la fluctuación del número de socios es debido a los trabajadores que se expulsan según situaciones y la dirección de la fábrica aprovecha esas situaciones para hacer una limpia y reducir el número de sindicalistas en la fábrica.”³⁰

■ 8.5. Sindicato y salarios

Una trabajadora³¹ evidencia, que “el sindicato no hace nada por ellos”, y esto lo relaciona con los bajos salarios. No podemos enjuiciar nada y únicamente queremos exponer lo contado. “Hace poco --era por marzo 2001, cuando se hablaba de una huelga en Presitex-- nos comunicaron que en el Mitrab habían dictado un mandato para que en todas las Zonas Francas se aumentara el salario a los obreros. Pero nuestra empresa

30 Freddy Rojas. 2002.

31 Virginia Blandón Sosa (24). Trabajadora de la maquila y afiliada al sindicato. Terrabona. 2003.

no estaba de acuerdo, y en reunión con el sindicato, los trabajadores acordaron que si no aumentaban los salarios se irían a la huelga hasta lograr ese dinero. A la hora de la verdad, muchos de los trabajadores estaban dispuestos a irse a la huelga; pero los del sindicato entraron a negociar con los de la empresa y al salir nos comunicaron que si se realizaba la huelga, los dueños de la empresa estaban dispuesto a cerrar... y que lo único que habían aceptado era que cuando un trabajador cumpla dos años de estar en la fabrica se le aumentaría tres córdobas por día.

■ 8.6.Un regalo navideño del sindicato

Ella misma obrera, comenta: “Cada quince días me quitan del salario cinco córdobas, destinados al fondo del mismo (el sindicato)... y no sé qué hacen con lo que nos quitan.” El año pasado, 2001, la dirección del sindicato había prometido que con lo que sobraba de la cuota quincenal, comprarían a los socios en diciembre una canasta básica. “En realidad, lo que nos entregaron fue una bolsa plástica con una libra de azúcar, una libra de arroz, otra de frijoles y una salsa de tomate Natura en bolsa. Muchos quedaron inconformes.”³²

■ 9. Otra visión

“Yo no estoy en contra de los del sindicatos, ni de los otros, que no lo son. Mi opinión es que todos trabajemos y yo eso así se lo digo a la gente.” Así fue la conversación con un trabajador de mayor edad³³ que dejó la fábrica; pero que por experiencia dará una nueva visión del sindicato de la Zona Franca de Presitex. Para él, los conflictos han sido causados por el mismo comportamiento de los obreros. Y a su juicio, algunos que se han afiliado al sindicato, así se sienten apoyados y hacen cosas que de otra manera no hubieran hecho. “Una vez, en mi trabajo, oí a una señora del sindicato que decía a las mujeres que se metieran a los baños y que no obedecieran a los jefes.” Y de otra cosa que sucedió hace dos años dice que “una vez quebraron una puerta grande de vidrio de uno de los edificios, se la pasaron llevando y le dieron con garrotes y con otras cuestiones también. Los chinos dijeron que ellos la pagaron; pero luego fue todo lo contrario, la pagamos todos nosotros, porque esa quincena salimos con menos sueldo, de todos los dos mil trabajadores.”

Desde su punto de vista, los obreros afiliados al sindicato son muy conflictivos y agresivos, y reconoce que en la fábrica muchos de los obreros están afiliados al sindicato y ellos son los que apoyan a las huelgas. Él no se ha afiliado al sindicato, porque esas cosas no le gustan. Con todo, quisiera hacer una propuesta acerca de la forma en que los sindicalista debieran organizar una huelga: “Para mi, la huelga debe ser pacífica, es decir, si no logran que les aumenten el salario, cada obrero debe

32 Una bolsa de regalo de estas cantidades suma a unos trece córdobas con diez centavos ce... y el trabajador entrega de cuota al sindicato 120 córdobas al año. Libra de azúcar morena dos córdobas con cuarenta centavos; una libra de arroz dos córdobas con veinte centavos; una libra de frijoles dos córdobas con cincuenta centavos y un paquete de salsa de tomate Natura seis córdobas.

33 Don Eliseo Ramos (55). Seguridad Interna de Presitex. Sébaco. 2003.

mantenerse en su maquina, hasta que los de la empresa den respuesta. Porque sí tienen que darles respuesta; pero nada que sea de quebrar cuestiones y hacer daño, porque después nosotros mismos pagamos, como pasó con lo de la puerta.”

En relación a los acontecimiento ocurridos durante la ultima huelga --enero 2003-- tiene una versión diferente de los hechos a los que nos han brindado otros informantes e, incluso, la versión difundida por los principales medios de comunicación social. Al igual que en las anteriores huelgas realizadas con el apoyo de los obreros, la causa sigue siendo la misma: el salario bajo o que no les habían pagado lo que les debían a los trabajadores. Según él, los de la empresa Presitex hablaron de que a la gente le iban a pagar por producción, pero nunca le dijeron a la gente cuánto iban a ganar, “y por eso fue el alboroto que hicieron. Los chinos, le decían a la gente que trabajaran, que les iban a aumentar... pero ellos querían ver ese aumento de inmediato, y es mentira. Yo le explicaba a la gente que los que íbamos a perder éramos nosotros, conformémonos con lo que estamos ganando. Le voy hacer una comparación: yo estoy ganando cuarenta córdobas al día, y digo que si a mí no me aumentan, voy a renunciar; inmediatamente me aceptan la renuncia; porque si salgo yo, pueden llegar diez o veinte personas, que desean trabajar y esa gente se arriesga a trabajar por veinte córdobas. Entonces, en vez de aumentarme a mí dos o tres córdobas, contratan a otro. Mejor es que como tenemos necesidad de trabajar, mejor es que nos aguantemos. Usted viera cómo se pone de gente el portón (de la fábrica), buscando trabajo los cierres de quincena.” Éste es un hombre que cuestiona la manera que debería de pensar y actuar el sindicato, y sobre todo, su dirección, porque “quien tiene la sartén por el mango, dice, es la dirección de la fábrica.”

■ 10. Unas líneas para terminar...

Cuando empezamos este capítulo con la historia del sindicato en su relación con la dirección fabril, la luz era parte de la justicia y se veía que en algún tiempo íbamos a encontrarla; pero al buscar la relación directa de los trabajadores en su organización en la defensa de los intereses laborales contra el abuso de los propietarios, encontramos demasiadas rencillas y envidias entre superiores e inferiores. Los trabajadores, al hablar y contar sucesos y realidades del sindicato, muestran un gran sentimiento de soledad y de desconfianza, sintiendo que dentro de la fábrica están solos, sin que nadie vele por su bienestar. Son muchos los que coinciden en señalar que el sindicato para lo único que sirve es para sacarles dinero, que nunca logran resolver los problemas a favor de los trabajadores, que los jefes y encargados del sindicato se venden y que con su discurso manipulan a los trabajadores. Algo que no nos debe sorprender, porque eso forma parte de nuestra cultura política, porque el que está en el poder, sea del sindicato, sea de la dirección de la fábrica, sea jefe de línea, nicaragüense o no, cuando tiene el poder, hace lo que quiere y como quiere.

Y para terminar, se puede señalar que aquel torneo del que se había hablado que había entre el sindicato y la empresa, sigue existiendo y desigual, por motivo no sólo de los dos bandos en pelea, sino también de los espectadores, como son los trabajadores

no inscritos en el bando, el Mitrab con el sistema jurídico, dividiendo y seleccionando los grupos y con ello caracterizando la pelea:

- Falta una educación y formación sindical y mucho más de los socios del sindicato y sus dirigentes; grupo formado por antiguos campesinos, por pequeños productores, por trabajadores del comercio y de la construcción y de servicios sociales... transformados por necesidad en trabajadores fabriles de una industria sujeta a un régimen especial.
- La fábrica es nueva, con tres años de existencia (2000 a 2003), con todas las preferencias por parte del gobierno y con una relación social muy elemental entre la fábrica y los trabajadores de la zona, faltando la relación y el diálogo.
- Incluso, podría existir una relación y un diálogo, y no se produciría por milagro a justicia social en la empresa, porque primero los trabajadores deberían alcanzar un nivel de organización y de conciencia de clase, que ahora no tienen, para luchar con éxito por sus reivindicaciones.
- Los trabajadores actuales de las Zonas Francas, en su mayoría, han sido virtualmente trasplantados de un medio económico-social precapitalista (nicaragüense) a un capitalismo globalizado, es decir, fue como sacarlos del Siglo XIX al Siglo XXI.
- Las reacciones de esos trabajadores ante las injusticias de la empresa –como quebrar una puerta, rechazar a su sindicato, no confiar en su eficacia en la lucha por sus intereses, etcétera--, fue típica de los obreros de principios de la revolución industrial en Europa: no conocían el mecanismo de las contradicciones de clase entre patrón y trabajador, y por ese desconocimiento, creían que su adversario y causante de sus problemas eran las máquinas... y optaban por su destrucción...
- Por lo visto, la dirigencia sindical no anda muy avanzada en comparación a las condiciones en que surge el sindicato y el nivel de conciencia de sus militantes; y, por ello, la relación militante-dirigente no es muy ejemplar, pues uno cree que se afilia al sindicato para que le resuelva sus problemas, y no siente más compromiso que el de cotizar –como quien echa una moneda a una rotonda para le toque el son que le gusta--, y el otro, no siente la obligación de rendir cuenta de sus actos a los afiliados, de lo cual deviene todo tipo de errores.
- Uno de los errores principales, es el confiar la cotización sindical a la empresa, como si el sindicato fuera una dependencia suya más (la oportunidad que se le ofrece a la patronal de manejar las cotizaciones obreras, prácticamente pone al sindicato en sus manos y éste también pierde la secretividad de sus actividades frente a los patronos); esta práctica tiene efectos negativos en sus relaciones entre obreros y sindicato: a) el afiliado no logra distinguir la diferencia entre el sindicato y la empresa; b) se pierde el vínculo sindicato-afiliado; c) así como el obrero espera de la empresa una mejor retribución económica por su aporte a

la producción con su trabajo, espera que por su cotización el sindicato le ofrezca algo mejor, una defensa efectiva y hasta beneficios de orden material. Esta es una forma fácil de que el sindicato pierda su identidad como instrumento de lucha de la clase obrera.

- Así como la dirigencia sindical recibe el dinero de la cotización de manos de la empresa, y le nace un sentido de dependencia ante ésta, en perjuicio a su propia identidad de clase; también pierde el vínculo con sus afiliados que deben mantenerse también a través de la cotización. En definitiva, aún falta mucho desarrollo para todos los factores de la organización obrera, en tanto, la patronal tiene sus experiencias y las ajenas, como para definir a partir de esto sus propias estrategias.
- En el ambiente zonal no se percibe gran fuerza sindical, porque no existe cooperación de otros sindicatos o si la hay, es sólo temporal, seguramente porque los otros sindicatos están en los mismos bajos niveles de organización y conciencia de clase.
- Por eso, la dirección de la fábrica no teme y desentiende cualquier acusación presentada a las instituciones, ya sean exigencias del sindicato o de los trabajadores, siempre amenazan con irse del país. Lo han repetido muchas veces y nunca es, ni será realidad hasta que sobrepasen los millones de dólares invertidos.
- Por otra parte, en las presentaciones de problemas de los trabajadores, el sindicato no tiene fuerza ante el sistema jurídico amañado utilizado por la representación patronal en el gobierno, y por eso burlan la ley y se pliega ante el empresario. Por esa relación de intereses entre los del Mitrab y la patronal, el sindicato ha tenido que acudir ante la Asamblea y Organizaciones Internacionales, saltándose las instancias judiciales locales y las decisiones del Ministerio de Trabajo.

Maquila de Sébaco: a modo de conclusiones

■ 1. Una maquila con huella

La innovación de este estudio ha sido en la presentación de la realidad del mundo campesino en el encuentro con la industria, y principalmente con la maquila del pantalón. Por eso, habrá algunas conclusiones especiales, y otras similares a los resultados de otros estudios, y por ello serán “a manera de conclusiones.” Varía el espacio; pero no la realidad. Esta nueva y difícil relación entre la fábrica y los obreros maquileros ha traído consigo una distinta existencia de la que antes se llevaba acabo en el campo entre los hijos y sus padres, entre los matrimonios trabajadores con los horarios y el ritmo actual de trabajo en la fábrica. Un mundo nuevo de cambios, economías, cargos, respetos y obediencias se ha dado en las conexiones de las familias y de las comunidades.

En esta zona del norte de Nicaragua, la instalación de la primera fábrica de maquila en un área con tradición y vocación de trabajo agrícola apareció, en un primer instante, como una solución ante la falta de empleos agrícolas, provocado por la baja del precio del café y su cosecha, lo que dejó a miles de familias campesinas sin ingresos temporales para asegurar su sobre vivencia. Como consecuencia, está una mengua en la producción de autoconsumo, porque muchos de estos obreros agrícolas con su trabajo temporal podían autofinanciarse prontamente, obtener su producción y asegurar los granos para sus familias; pero ante esta nueva situación, hubo una mayor escasez de alimentos y una mayor desnutrición y pobreza.

Cuando en febrero del año 2000 --tiempo de inauguración de esta fábrica de Sébaco-- los directores taiwaneses comunicaban de su futuro, se prometían adelantos en tres etapas futuras --cada una por un año-- hasta llegar al número de siete mil trabajadores y dos sub-fábricas, fuera de Sébaco, “para que los trabajadores no tuvieran que venir de comunidades lejanas.” En la realidad, no han alcanzado los proyectos ni los propósitos de los extranjeros asiáticos, y después de cuatro años de su realidad --años 2000 a 2003, inclusive-- la pobreza y la inseguridad del empleo y la temporalidad

del mismo, no ha generado mucho cambio en la zona. Hasta hoy, por fines del 2005, existe un número de personas empleadas en la fábrica; pero no son ni las prometidas, ni las significativas ante el índice de desempleo registrado.

■ 2. Cambios en el medio social de los maquileros y las maquileras

En la comunidad de Sébaco se encuentra una persona mayor¹ --para los gerentes de la maquila son las que tienen más de 30 años-- sin títulos universitarios; pero sí con una ingente ciencia natural que nos habló del sentir personal de la maquila en su comunidad y las vecinas. Ante la pregunta que nos interesaba sobre “la maquila y los cambios sociales”, su primera respuesta fue “con la maquila, Sébaco sufre y sufrirá un gran cambio.” Le pedimos un listado. Se enseria y responde: “El trabajo de la maquila es duro y aburrido, se cometen injusticias y abusos. Muchas cosas de ellas son verdad; pero no siempre son todas verdades y, a veces, los periódicos y la TV lo exageran. Pero también se pueden ver cosas buenas en las Zonas (Francas) de Nicaragua donde hay maquilas, porque han existido y existen procesos positivos.” Y para él nos presenta:

■ 2.1. Una mayor sociabilidad

- “El ambiente entre la gente se ha ampliado. El trabajo, la fábrica, los viajes obligados en bus, han permitido un mayor contacto entre las personas.”
- “Han crecido las relaciones sociales. Lo veo en ese mi trabajo, se promueven las conexiones humanas y la gente las acepta de mejor manera.”

■ 2.2. Aumento de circulante crea cambios sociales

- “El hecho de tener un ingreso monetario quincenal, con sus “extras”, ha animado a algunas familias de algunas comunidades a cumplir los objetivos que soñaban. No digo que eso sea con todas las familias.”
- “Ahora se viste y se calza mejor entre los trabajadoras, tanto ellas como ellos. No son siempre ropas nuevas o de estrenar; pero la ropa usada que llega de los Estados Unidos y de otras maquilas de fuera, abren la posibilidad de poder comprar algo con el dinero de la quincena. Eso sí se aprecia.”
- “La maquila ha ayudado a mejorar las cosas en las tiendas, en crecer y poder usar las casas distribuidoras. Ahora hay multiplicación de ventas. Antes, mucha gente no podía entrar en las tiendas grandes, porque nuestra economía no lo permitía. Ahora, de vez en cuando, sí pueden.”
- “Se han agrandado los cambios en la comida. Ahora se come algo mejor y más variado.”

1 El informante es un ‘consultor asesor’ del Consejo de Ancianos de los Pueblos Indígenas de Sébaco. Nos pidió no poner su nombre, ni el de la comunidad a que pertenece. Octubre 2003.

■ 2.3. Los retos pendientes: formación y desarrollo

- “Existen problemas de quejas del lado de los trabajadores y de los directores y encargados, en cuanto a la manera de trabajar o aceptar avisos. A su vez, existen problemas de disciplina, porque es necesaria una formación para los trabajadores y éstos quieren claridad. Las fábricas, por el contrario, no cooperan en la formación. Sólo quieren sus ganancias, su producción.”
- “Socialmente, hay que crecer mucho aún; pero en la experiencia de estos años de la maquila, se nota cierto desarrollo; con todo, hace falta más.”

Estos son sus comentarios y sus evaluaciones en el diálogo abierto obtenido. El nivel intelectual del informante y las realidades experimentadas en su trabajo y vida, le han permitido hacer este análisis del ambiente de la maquila en esta región. Ha sido --ya no lo es-- un maquilero que hace pensar.

■ 3. El trabajo en la maquila: creando y rompiendo ilusiones

Desde cuando se corrió el rumor de la apertura de una nueva fábrica de maquila en Sébaco, y después de escuchar el discurso de inauguración de la misma, en donde se hablaba de las bondades salariales y laborales que traerá consigo la fábrica, muchos y muchas personas de aquellas tierras creyeron que había llegado la solución a su problemática laboral, económica y familiar. La fábrica pasó a ser como un centro de ilusiones, en donde, el que lograra un empleo, tendría aseguradas cosas básicas, como:

- un salario mucho más alto que el obtenido como obrero/jornalero agrícola,
- un salario estable cada quincena, y así poder concretar un proyecto personal o familiar y
- estar cerca de la familia². Quizás, esto era lo más importante, sobre todo, para las madres trabajadoras de fuera de la zona.

2 El hecho de estar cerca de la familia o de la casa no implica pocos kilómetros u horas de viaje, sino que se trata de tener la posibilidad diaria de ver a sus hijos o resto de la familia. Estando de empleada doméstica en Managua, por ejemplo, no los vería en quince o treinta días, y si estuviese en el extranjero sería por meses o un año.

Mujer

Es la experiencia de una madre de La Dalia (Matagalpa) que ha tenido la posibilidad, no sólo de migrar en el interior del país, sino en el exterior. Para ella, la Zona Franca de Sébaco tiene unos valores positivos; por ejemplo, la garantía de un salario quincenal, y añade algo personal haciendo un comentario más profundo:

“Si una se va a trabajar a Managua, lo más que le pagan son 800 córdobas al mes, y también te maltratan, y a veces hasta de noche trabajas. En cambio aquí, aunque es poco el salario, se puede hacer hasta un mil córdobas con la hora extra del tiempo del almuerzo, el incentivo y el bono. Sé que esto es una poquedad y no podés mantenerte con eso, sobre todo, las que tienen familia grande; pero estás diariamente en tu casa con tus hijas.

Aunque sea un gran sacrificio lo que hagás para llegar a la fábrica, levantándote a las 3:00 de la mañana y volviendo a casa casi a los 8:30 de la noche.”

Olga Castellón Rocha (33).
Trabajadora de la maquila y madre con cuatro hijos. La Dalia. 2003.

Pero todo esto tan poético, se ha quedado en lo que fue desde un inicio: una ilusión. Los que fueron a la fábrica, al poco tiempo de estar dentro, se dieron cuenta de que el salario que devengan o devengaban, no correspondía a su esfuerzo físico ni a las horas laborales invertidas: “la mensualidad es baja”³, dirán. La cortedad de sus salarios se evidencia en el momento en que empiezan a sumar los gastos diarios que realizan, por ejemplo, en la compra de sus comidas. Luego se agregan gastos más fuertes que tienen que verse con el aporte a la economía familiar, como la compra de ropas y calzados, medicinas y enfermedades... Por otra parte, la estabilidad del salario es muy cuestionable, ya que existe una alta y constante rotación de la mano de obra y cierres y supresiones en distintos momentos, lo que ha formado el amplio número de los que han renunciado o han sido expulsados y forman los llamados “clubes de los ex maquileros”.

Las mujeres madres fueron las que en muchos casos dejaron sus empleos como domésticas u otra actividad en Managua o en otras ciudades, con el fin de emplearse en la fábrica de maquila de Sébaco y estar más cerca de su familia. Al final, no han logrado más que compartir unas cuantas horas más y, por el contrario, han visto cómo se les han disminuido drásticamente sus horas de descanso y de sueño, debido a la triple jornada de trabajo que deben cumplir: “ser obrera, ser madre y ser esposa”.

Para la mayoría de las trabajadoras y de los trabajadores, el hecho de concretarse en un plan personal o familiar ha sido un imposible, debido a que su salario o el horario de trabajo no se lo permite; como sucedió con las jóvenes que fueron a la maquila con la ilusión de trabajar y de esta forma poder cumplir el sábado con sus estudios. Al poco tiempo desistieron de esta intención, porque en la fábrica –tras épocas de crisis-- se exigían seis días de trabajo a la semana y horas extras diarias, obligándolas

3 El hecho de que los salarios sean bajos en la maquila no es un problema generado por estos inversionistas. Lo único que hacen en este punto es acatar de manera muy eficiente y eficaz lo establecido por las instancias correspondientes que estipulan los salarios mínimos a pagarse en la distintas actividades económicas que se desarrollan en el país.

a conformarse con el hecho de tener un ingreso, sin pretender alcanzar algo más allá que su sobre vivencia, y sin ningún intento de avanzar en sus planes de vida.

Una joven obrera⁴ está convencida de su imposibilidad de crecer humanamente quedándose dentro de la maquila. Tiene pensado renunciar a fines del 2003 y buscar una plaza de trabajo en el MECD⁵ como profesora, porque es la única manera de poder seguir con sus estudios. Estando en la Zona Franca, sabe que no podrá llevar a cabo su plan personal, “porque en la empresa no necesitan de gente preparada para que realice un trabajo que es de repetir y de máquina”; por lo que el obrero o la obrera, es una parte más del proceso y no un ser transformador y creativo, y “por eso no les interesa a los jefes si continuamos o no en nuestra formación.”

Lo que encontraron fue muy diferente de lo que esperaban. Lo que un día fue para ellas o ellos un centro de ilusiones, al tiempo reveló una situación muy distinta:

- el plan de trabajo era y es constante, repetitivo, ruidoso, agotador...
- se amplió el horario y los días de trabajo, sin justificación,
- el ambiente laboral se fue volviendo hostil: los mandos intermedios controlan todo y fomentan un ambiente de maltrato,
- algunos compañeros de trabajo dentro de la fábrica son poco solidarios, más bien enfrentados y a veces parecen desconectados, porque temen el castigo o la expulsión,
- trabajo exigente, continuo con un salario bajo.

El trabajo en la maquila termina presentándose como una alternativa temporal para los obreros. Eso se aprecia en ellas y ellos cuando hablan de su relación con el ambiente laboral. El hecho de poder entrar en la fábrica es buscado y esperado con alegría; pero a los meses de estar trabajando, el panorama se torna confuso, aburrido, doloroso y hasta menospreciado. A la maquila le falta algo, le falta claridad en la relación pública económica, laboral, social y ambiental, por lo que se hace necesario que la dirección extranjera pase por un tamiz de humanismo y comprensión hacia los operarios nicaragüenses. La gente llega y hace lo posible por quedarse en la maquila, porque no hay otra alternativa de empleo en muchas zonas de la nación, y por la relativa seguridad económica que les resuelve la entrega quincenal de su salario. Las muestras que poseemos de los trabajadores de la maquila de Sébaco, cubren en parte el problema de falta de empleo; pero no cumplen con las demandas, ni con las promesas totales, ni aseguran la satisfacción de las necesidades básicas; porque la relación de la maquila con el trabajador es un proceso temporal ondulatorio, inseguro y dependiente, y de ahí las crisis vividas en el transcurso de los cuatro años que lleva de existencia la fábrica de Presitex.

A la hora de ser analizada la maquila en esta zona, se debe tener presente que ha sido y es una primera experiencia, para padres y para hijos. Pasar de la vivencia de un mundo campesino o de barrio ciudadano a un mundo fabril de muchos cientos

4 Antonieta Vallejos (20). Trabajadora de la maquila. La Dalia. 2002.

5 MECD: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

de personas, crea verdaderos problemas en el mundo familiar, social, ideológico o formativo. El análisis de ese mundo fabril de la maquila, ha sido difícil de ser llevado a cabo y de buscar una idea central, porque cada persona es una variedad y una individualidad. Con todo, la experiencia ha sido provechosa y positiva, para la persona trabajadora y para su familia.

■ 4. ¿Qué implica conseguir y mantener un empleo en la maquila?

El primer juicio de cualquier antiguo ex trabajador y trabajador actual es el desgaste físico implicado no solamente en el trabajo laboral, sino en otras situaciones referentes a dicho trabajo. Como datos específicos detallan:

- recorrer largas distancias,
- pocas horas de descanso y de sueño,
- una jornada laboral larga e intensiva,
- deficiencia nutricional, y
- enfermedades y dolencias: aparato respiratorio (tamo) y digestivo, tensiones musculares y articulaciones, alergias en la piel y enrojecimiento en los ojos, dolor de cabeza, infecciones renales, várices por estar paradas durante muchas horas...

Una segunda percepción de la mayoría de los informantes, es el desgaste emocional provocado por situaciones que no tienen cabida dentro de la lógica afectiva de estos empresarios extranjeros, ya que lo único que buscan es maximizar sus ganancias. Y aunque ellos no valoren estas situaciones, las mismas son muy importantes e influyen en el estado de ánimo de los trabajadores, lo cual crea y tiene repercusiones en su rendimiento laboral. Las más citadas son:

- el desarraigo familiar,
- el maltrato físico, verbal y psicológico, y
- el cambio de personalidad y manera de vivir del obrero.

A su vez, tras estas situaciones citadas, se puede cuestionar uno mismo qué deja la maquila en estos pocos años de presencia en esa zona campesina. Se han conocido grupos de trabajadores y trabajadoras en donde la maquila ha traído soluciones positivas en su vida, sobre todo, cuando en una familia dos, tres y hasta cuatro trabajadores de la misma han coincidido en el tiempo. La familia se ha encontrado con soluciones veraces a sus problemas y hasta la resolución de llevar a cabo pequeños proyectos en búsqueda de generar ingresos que le posibiliten una mejoría en sus condiciones de vida. Comúnmente, encontramos otras situaciones que no han sido

tan positivas y, a su vez, parecen ser las más recordadas entre los informantes, porque la maquila --como se ha mencionado-- al inicio generó muchas esperanzas e ilusiones; pero también provocó el hecho de que muchas personas se sientan desilusionadas, porque no han visto, ni ven, la posibilidad de cumplir sus ilusiones y metas.

Otras personas, a pesar del poco tiempo que han experimentado en la fábrica, dijeron sentirse agotadas físicamente:

- por las distancias a recorrer,
- por las horas de trabajo,
- por la tensión fabril,
- por las posturas,
- por el ambiente laboral
- y por las responsabilidades familiares.

Se encontró otro grupo de obreros que ha dejado el trabajo sintiéndose enfermos corporal y emocionalmente, ya sea por los elementos químicos altamente contaminantes, por la pelusa o tamo o por ingerir alimentos fríos o en mal estado o insuficiente. En el campo emocional, se encuentran casos de maltrato recibido en la fábrica --humillaciones, insultos, acosos...-- y situaciones familiares, como abandono de hijos por motivo de trabajo, enfrentamiento o inconformidades de las parejas. Y sin embargo, tal vez haya que decir que en algunos casos particulares, muchas gentes pueden ser culpables de la falta de respeto hacia la persona y particularmente hacia la mujer.

Irrespeto por la condición de mujer⁶

Los supervisores nicas y extranjeros, viejos en el lugar, son especialistas en hacer de puente para aquellos visitantes e inspectores, principalmente extranjeros, que llegan a la fábrica a dejar materiales o a hacer trabajo de supervisión. Serán los intermediarios entre tales visitantes e inspectores y las muchachas que pueden ser de su agrado.

Es el caso de un supervisor chino que dijo a una de las trabajadoras de la fábrica que uno de los inspectores estaba interesado en ella: “Tu gustar a él. Él mandar a preguntar cuántos hijos tienes, si casada.” Y además de la propuesta, les insinúan ir al fondo de la fábrica a un pequeño cuarto con el inspector.

Este tipo de proposiciones es tomado por ellos --supervisores e inspectores-- como chile⁷. A las mujeres, además de violentarlas como trabajadoras, son forzadas por su condición de mujer. Como este caso hay miles y no solamente en esta fábrica, sino en el resto del país y de las regiones en donde estén ubicadas las maquilas.

Un comentario que circula en el pueblo --Sébaco-- es que han quedado varios negritos. Esto se debe a que en la fábrica, durante un período, estuvieron trabajando varios supervisores de raza negra traídos por la dirección china, quienes dejaron hijos con muchachas trabajadoras de la zona.

“Los supervisores, en especial los extranjeros, no pierden la oportunidad de “vulgarrear” a las trabajadoras y decirles cualquier grosería. Llamen a las partes íntimas de la mujer con nombres vulgares o los relacionan con algún tipo de fruta que para ellos tenga similitud,” dicen las informantes.

Un ex supervisor del área de mantenimiento echa la culpa a los empleados nicas, al decir que ellos son los que se encargan de enseñar ese tipo de vulgaridades; pero su esposa --también ex trabajadora y con un cargo de mantenimiento de disciplina-- dice que: “Cada vez que los chinos dicen groserías a las mujeres, se ponen a reír.” Y añade: “En lo particular, yo no creo que estos señores no tengan conocimiento del significado de las cosas que dicen; porque tampoco creo que sea falta de conocimiento el hecho de proponer a una trabajadora que vaya a ciertos lugares sólo con inspectores después de las horas laborables; ni mucho menos sugerirles a las empleadas posibles relaciones por conveniencia, según ellos, con los inspectores visitantes. Muchas personas dirán que estos supervisores tratan de esta forma a las mujeres, porque éstas no se dan a respetar; pero si ese fuera el problema, no irrespetarían tantos derechos que tienen los trabajadores.”

“El irrespeto en estas fábricas se produce en todos los niveles y esferas de este centro de trabajo. Vuelvo y repito, que no creo que esta gente no sepa cuál es el significado o el objetivo de decir, “mira mi pene es grande”... ¿será que no saben realmente?” --dice la encargada de orden--.

“En esta fábrica las únicas mujeres que son respetadas son las chinas. La mujer nica para ellos no es nada, como es el resto de los trabajadores. Todas las áreas son iguales, no hay diferencia en el lugar que se diga o se dé el irrespeto”.

6 Esto fue narrado y comentado por el matrimonio Valle-Aragón, dos ex trabajadores de Presitex-Unisébaco que ocuparon cargos de cierta responsabilidad y confianza en la fábrica y apreciaron situaciones irregulares con algunas jóvenes. Ambos dejaron la fábrica por problemas internos y sus aprecios de grandes injusticias.

7 ‘Chile’, palabra nahua *chilli*, y en Nicaragua toma el significado de ‘broma’. DRA.

■ 5. Tiempos de trabajo en la maquila

Ante la pregunta sobre el tiempo y aguante del trabajo en la maquila hecha a personas que tienen o han tenido contacto con la fábrica Presitex, muchos no quisieron contestar; pero otros sí, y lo compararon con los trabajos del campo o en las casas de los señores, y decían que “los años eran más o menos normales”; pero sin mucho detalle sobre cuánto era lo más o cuánto era lo menos. Los comentarios son de maquileros y maquileras o de sus padres, que cuentan de las cosas de sus hijos. Los juicios son copiados con respeto y no son tomados como anécdotas, y presentamos las razones de la temporalidad del trabajo de la maquila en bocas de nuestros informantes:

- “Nunca he oído decir a ninguna trabajadora “dentro de quince o veinte años de trabajar en la maquila voy a hacer...” Puede ser que digo esos números de años por exageración; pero les puedo decir que nadie ha hablado de la maquila para muchos años. Mi hija, con tres años de trabajo, ya quiere irse; pero no sabe cómo, sin perder sus prestaciones sociales,” dice una madre.⁸
- “La maquila aburre, agota. Siempre lo mismo y repetido, y ahora pasan otras cosas más difíciles. Sólo quieren más velocidad, más número de piezas, más trabajo y menos dinero de salario, porque se exige más piezas por día. No se habla por unidades, sino por docenas. Nos engañan hasta con los números.”⁹
- “Además, si se trabaja con piezas de algodón, está la enfermedad que da la pelusa a los pulmones. Ya sea por aburrimiento, ya sea por exigencia de la dirección, ya sea por el tamo, ya sea por estar inclinada y atada a la pieza, nuestras hijas dicen que les duelen la espalda, que sienten mal la garganta y el pecho, que la cabeza... De verdad que no les pagan lo que se sacrifican.”¹⁰
- “Tengo tres años de trabajar, y me siento cansada y mal pagada. Ya no quiero trabajar. Cansa la levantada diaria. Quiero descansar un mes y después irme a Costa Rica.”¹¹

Son así las palabras y juicios de los trabajadores, de las trabajadoras, de sus madres y familiares, de aquellos que integran la comunidad del maquilero y saben de su historia, de su crecimiento y hasta de su caída.

■ 6. Motivos de renuncia

Las principales causas de renuncia para la mayoría de los entrevistados que dejaron el empleo son:

8 Corina Cardoza (36). Madre de hija joven maquilera. La Dalia. 2003.

9 Berta Alvarado P. (24). “Dos años y medio en la maquila”. Santa Rosa del Peñón. 2002

10 Esperanza Rayos (46). Madre de dos hijas jóvenes maquileras. Santa Rosa del Peñón. 2003.

11 Berta Alvarado P. (24). Trabajadora de la maquila. Santa Rosa del Peñón. 2002.

- El cansancio: causado por la jornada laboral y por el viaje de ida y vuelta de sus comunidades a la fábrica, como --en el caso de las mujeres-- el trabajo previo¹² a salir de su casa, como el que deben realizar después del regreso de su trabajo diario.
- El maltrato: la mayoría de los entrevistados, dijeron sentirse muy mal por la relación laboral y humana que prevalece en la fábrica. Algunos, al momento de la entrevista, dejaron ver su enojo o dolor por tal situación. Otros, no se explican “cómo el gobierno permite que se violen sus derechos laborales y humanos, sin sancionar a los señores propietarios.”¹³
- La obligación de cuidar a los de su familia. Una minoría de mujeres se ve obligada a salir de la fábrica por este motivo. Generalmente, la estadía en la fábrica de éstas, depende de la situación de empleo del compañero; por ello, si éste soluciona lo de su trabajo, ella debe volver a su casa.
- El regreso a su trabajo agrícola. Aunque son pocas las personas que dijeron contar con tierras propias, algunas que habían decidido abandonar la actividad agrícola e irse a buscar empleo en la fábrica de maquila; luego de algunos meses retoman su antiguo empleo, dado que no les fue rentable la maquila, y tampoco es comparable el ambiente entre los dos tipos de trabajo.
- La enfermedad. Muchos relacionan su situación de salud con su empleo en la maquila. Algunos dijeron que habían renunciado por problema de salud. No tenemos certeza de ello, pero dadas las condiciones higiénicas sanitarias y el ambiente, creemos que se puede dar diversidad de enfermedades.
- La disciplina estricta dentro de la fábrica. Muchas veces se transforma en maltrato y motivo de expulsión. Restricciones como:
 - la prohibición de hablar con los compañeros, sea ellos o ellas,
 - la de ayudar a otra persona que está retrasada en su trabajo,
 - incumplimiento de la meta de trabajo establecida.
 - la negación de ir al servicio sanitario cuando suceden tiempos especiales y
 - hasta el control de los minutos que se tardan en el baño,
- Violación de los derechos. Los trabajadores aluden como “violación de los derechos” para cualquiera de las restricciones anteriores, y presentan unos ejemplos de maltrato que reciben dentro de la fábrica, como queriendo demostrar que los que mandan son los que tienen la verdad y el poder en la mano:
 - el hecho de ser trasladados a otras secciones de labor más dificultosas, como el planchado, o

12 Quizás está por demás decir, que dicho trabajo no está valorado ni social ni económicamente.

13 Luis Antonio Rocha P. (38). Ex maquilero. Sébaco. 2002.

- la expulsión temporal del trabajo, lo que incluye la pérdida del salario y extras de tales días.

En este mismo ambiente de la disciplina, existe una dura presión, cada vez más exigida sobre el cumplimiento de las metas de producción. Cuando estos números de la meta son alcanzados, a los pocos días son acrecentados. El fin es la producción. La dirección no se cuestiona la realidad laboral o los trabajos extras del trabajador o de la trabajadora.

■ 7. El “club de los ex-maquileros”

Por varias razones, en toda Zona Franca maquilera, hay una variedad del número real de los trabajadores. Entre esas razones, están:

- el movimiento de gente de las fábricas con más de mil y dos mil trabajadores;
- la falta de conocimientos y técnicas;
- la incomodidad con el tipo de trabajo;
- la existencia de grupos de trabajadores más o menos carteristas;
- las situaciones temporales de la producción de modelos.
- además, por enfermedad, agotamiento, aburrimiento;
- el paso a otras fábricas por ofrecimiento de mejores beneficios laborales...
- todo eso, más las expulsiones, renunciaciones y cambios.

Mucha gente de estos antiguos trabajadores --ellas y ellos-- han sido usados en la investigación como informantes, dan la justificación y explicación el porqué del abandono o expulsión de la tan buscada Zona Franca de Sébaco. Este grupo, es considerado como el “club de los ex-maquileros”, porque no solamente se agrupan y se saludan, sino porque también han montado unos conceptos y juicios del mundo de la maquila que aclaran muchas de las vivencias que obtuvieron durante su experiencia y el tiempo vivido en la fábrica.

“En Sébaco, existe el “club de ex trabajadores de la maquila”. Además de la mucha gente que resulta despedida por distintas razones, hay otros muchos que se despiden a sí mismos, porque no resisten. Y aunque los taiwaneses nunca darán esos datos, creemos que en las zonas campesinas en torno a Sébaco, hay más ex trabajadores que trabajadores actualmente en la fábrica. Eso significa, que la gente no resiste durante mucho tiempo este sistema de trabajo, por la falta de libertad, por las enfermedades, etcétera... En 1999, --aún no existía la maquila de Presitex-- se pudo hacer un pequeño estudio en Nicaragua, con datos fiables, para comparar el número de los ex trabajadores con los trabajadores, y el porcentaje de quienes habían salido de la maquila era muy alto, casi un 60%, número superior al de quienes estaban trabajando.”¹⁴

14 Jon Ander Bilbao E.: “La maquila es sólo una aspirina: alivia, no cura y sus efectos duran poco”. Revista ENVIO, UCA – Managua, Nicaragua, junio 2003.

En el caso de la fábrica de Presitex en Sébaco no se han podido conseguir de parte de la dirección de la fábrica, datos concretos del crecimiento o disminución; pero en el proceso de personal y trabajadores que aparecen en los varios y diferentes datos recibidos por periódicos, revistas, el Sindicato de ATC, la Corporación de Zona Franca Industrial, el Ministerio del Trabajo... que hablan de diversos números que más bien revelan inseguridad y desequilibrio por los sucesos sufridos, y eso ha estado en contra de los planes positivos que había soñado y esperado la dirección de la fábrica. El programa de ampliación y crecimiento de las manos de trabajo y producción de la fábrica fue expuesto en tres etapas por la dirección en el discurso de inauguración, el día 1 de febrero del año 2000:

- *primera etapa:* un mil trabajadores para el año 2000
- *segunda etapa:* progreso de tres mil hasta cinco mil trabajadores para el año 2002
- *tercera etapa:* para mediados del año 2003 alcanzar a siete mil obreros con un producción diaria de cien mil pantalones jeans
- *sub-etapas:* ampliaciones y creación de dos fábricas, una en Estelí y otra en Matagalpa, con un mil trabajadores en cada una.¹⁵

Estos planes, en nada se asemejan con las realidades de los tres años de existencia de la industria de Presitex. En los dos últimos informes, en febrero del año 2003, encontramos un mil 970 trabajadores¹⁶ y dos mil 124 en marzo 2004.¹⁷

También han sucedido reducciones de personal ante situaciones históricas diferentes como, por ejemplo, el acto terrorista de las dos torres de New York, del 11 de septiembre de 2002, cuando descendió la producción por falta de pedidos de los clientes norteamericanos. En el mes de junio de ese año, aparecían dos mil 400 trabajadores, y después del 11 de septiembre, eran un mil 460. Es decir, que 940 trabajadores --más ellas que ellos-- fueron retirados del trabajo.¹⁸

En julio 2003, hubo otro tiempo negativo para los obreros. Llegó a Presitex una auditoría sin previo aviso. El personal de los clientes compradores llegó a analizar "la higiene y la seguridad ocupacional", hablando con trabajadores de varias secciones de producción. En esta actividad hubo una paradoja: del examen de los clientes norteamericanos resultó la revelación de algo negativo para los obreros -- como son las pésimas condiciones higiénicas en la fábrica--; pero en vez de que los trabajadores salieran beneficiados de este informe, ellos fueron una vez más los sacrificados, porque estos clientes rompieron el contrato con la Presitex, y en el mes siguiente, 200 trabajadores fueron expulsados. La fábrica de Sébaco sólo debió hacer un subcontrato con la fábrica de pantalones 'Mil Colores' de la Zona Franca Las Mercedes de Managua.¹⁹

15 La Prensa, 1 febrero 2000 y 13 octubre 2000, Managua, Nicaragua..

16 Informe de ATC, Sébaco, febrero 2003 y La Prensa, 1 y 19 febrero 2003, "Convenio Colectivo", Managua, Nicaragua.

17 "Número de empleos", marzo 2004, Ministerio de Trabajo, Managua, Nicaragua.

18 Datos recibidos de Mitrab y El Nuevo Diario 25 septiembre 2001. Managua, Nicaragua.

19 Informe recibido de trabajadores que experimentaron tal auditoría e informe personal de ATC de Sébaco.

En los tiempos especiales de huelgas,²⁰ siempre hubo selecciones de personal de parte de la dirección. El número de ellos y ellas no se conoce, tampoco lo pudieron aclarar los trabajadores o la dirección de ATC, porque ha faltado una verdadera cohesión entre ambos grupos.

Otro punto histórico importante en Presitex-Unisébaco, es acerca del número máximo de trabajadoras y trabajadores que, a finales de agosto de 2002, era de dos mil 700 operarios. Se puede apreciar que tal suma positiva se da un mes después de la auditoría de higiene y seguridad ocupacional, cuando primeramente se reduce personal --200 trabajadores-- y luego se acepta mucha gente ante la apertura del subcontrato. El aumento fue de unas 440 personas en un mes. Pero a medio año, de nuevo se produce una reducción muy significativa, que sucede entre agosto 2002 y febrero 2003, tiempo en que aparecen los beneficiados del Convenio Colectivo. El déficit es de 730 trabajadores.

Estos crecimientos y disminuciones sucedidos durante tres años de existencia dentro y fuera de Presitex-Unisébaco, nos hablan de más de dos mil trabajadores expulsados, y otros más que han renunciado por problemas personales o familiares. Todo esto ha sucedido dentro de una nueva experiencia de fábrica de maquila en la conocida zona agrícola de Sébaco, Matagalpa, Estelí, León y Jinotega, lo que nos dice que el número de salidos es igual o mayor que aquellos que trabajan actualmente dentro de la fábrica. Nos atrevemos a ratificar que el número de ex trabajadores es mayor que el de los trabajadores existentes en el tiempo de la conclusión de este trabajo. Por eso, en este caso de la maquila en una zona agrícola, el “club de los ex maquileros” es grande; pero no muy trascendente, porque está muy dilatado en el espacio. Es un caso que hay que pensar y analizar... ¿en dónde está el problema?

■ 8. El sindicato nuevo en esta maquila

La primera sensación experimentada al conocer la realidad de la maquila en la región de Sébaco, ha sido el de la imposición. Se apreció que algo estaba organizado, sin haber contado con la identidad y personalidad humana nicaragüense, ni con las condiciones agro-ecológicas que presenta la zona. Era una fábrica que utilizaba algo que no era de allí. La gente trabajadora sindicalista no ha sabido responder si la fábrica de maquila solucionó el problema laboral o más bien estaban apreciando que la dirección fabril se complicaba más, como podía verse por las relaciones entre los sindicalistas, los obreros y la patronal.

Según comentarios de algunos informantes, existía cierta complicidad de parte de las autoridades con los representantes de las fábricas; y por ello, se debía cuestionar la política antisindical de los inversionistas, extranjeros y nacionales, ya que, tras la experiencia vivida, la realidad demostraba que el catecismo del mundo sindical era sólo para los estadounidenses en su casa, como un “modelo” de “la tierra de la libertad y

20 De 2000 a 2003 para la gerencia fabril de Presitex-Unisébaco existieron seis huelgas y para el Sindicato de ATC, solamente tres. (Información variada).

de las oportunidades”; pero en estas naciones dependientes, como Nicaragua, dicho catecismo no es aceptado, ni permitido, ni cumplido. Era necesario cuestionar quién era quien no lo aceptaba, no lo permitía o no lo cumplía.

En el ambiente del trabajo fabril, de parte de las direcciones, se reinaba el abuso de los derechos laborales, pero la mayoría de las mujeres y de los hombres que trabajaban en la maquila no habían tenido una relación previa de la ciencia laboral o social y, por ello, tenían poco o ningún conocimiento sobre tales derechos. Unas mujeres eran más atrevidas y otras más sumisas, influidas por la fábrica. Esto obligaba a algunas muchachas a tener que aguantar el abuso o recibir avisos, pese a saber que tenían sus actitudes en el trabajo tenían fundamentos. Por lo general, temían la expulsión; y varias muchachas, por aquello de que han sido educadas en un ambiente de sumisión y docilidad dentro de la familia, aceptaban los hechos con tolerancia y hasta resignación.

Por otra parte, es importante anotar que la maquila no se asocia con los trabajadores, no especializa a los individuos; sino que únicamente a las personas las incorpora como masa trabajadora. Muy pocos podían crecer y ascender como encargados o técnicos, y el resto, la masa, quedaba estancada.

■ 9. La maquila, la edad y la mujer

Una pregunta molesta para mucha gente que hubiese deseado trabajar o experimentar la realidad del trabajo de la maquila en Sébaco, es ¿por qué sólo se admite a gente joven? Generalmente, en esta zona, la edad permitida es de 18 a 30 años. Después de tratar y conocer a muchos trabajadores y ex trabajadores, se comprobó que esta realidad es dura y discriminatoria para muchas personas y en la fábrica se escoge sólo a los jóvenes; de tal manera, que a las personas un poco mayores de 30 años que se presentan por una necesidad de subsistencia, a muy pocos se les acepta, pero siempre como afanadoras o vigilantes con salarios fijos y no como maquiladoras o maquiladores. Esta actitud de no aceptar gente “mayor”, ha motivado críticas y chismorreo de las mujeres que no han sido aceptadas como mano de obra, porque “sólo quieren a las muchachitas.”²¹ Es importante el proceso intelectual de una mujer²² que empezó criticando y luego aceptó su imposibilidad de no aceptación, por los altos ritmos de producción en la fábrica para ella, comparada con la gente joven: “Mejor estarían las fábricas de maquila --dijo molesta primeramente-- si permitiesen trabajar a mujeres un poco mayores y no sólo muchachitas. Nosotras somos más responsables.” Calla, y luego, reflexiona en voz alta: “Mi hija ya me dijo que los directores las quieren jóvenes, porque les importa la producción: muchas piezas cosidas y acabadas. Por eso, cuando una mujer es de cierta edad, si en varias semanas tiene baja producción, la botan. El trabajo rápido y numeroso en la maquila, es sólo para jóvenes... Además, nosotras tenemos manías para nuestras cosas, y dicen que dejamos días de trabajo,

21 No es el comentario de una mujer, sino de muchas mujeres y, sobre todo, de aquellas que querían dejar de ser “trabajadoras o empleadas de casa” en las ciudades, para así, con su entrada en la maquila, estar cerca de los miembros de la propia familia, sobre todo, cuando hay hijos pequeños.

22 Marcia Salazar (35). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2003.



porque decimos que tenemos que ir a casa o que estamos enfermas...” La informante, acepta y calla.

Un caso simpático --parece una anécdota--, es el de una mujer de unos 40 años de edad²³ que logró ser admitida en la fábrica. Pero su estadía laboral duró unos pocos meses, debido precisamente a esa edad: “Yo estaba muy alegre, porque tenía trabajo en la Zona Franca, y cada vez que pasaba el jefe de línea, se me quedaba mirando.

23 Magdalena Membreño (40). Ex maquilera. Sébaco. 2003.

Yo me ponía las pilas y trabajaba rápido para que viera que era buena trabajadora. Pensaba que me miraba, porque trabajaba bien; pero después supe que era porque yo era mayor. Luego me dijo que ese trabajo no era para mí, y me despidió. Él dijo que yo era ‘imucha cheñola!’”²⁴

La pregunta sigue en pie: ¿por qué prefieren contratar a las mujeres y que éstas sean jóvenes? En la fábrica de Presitex-Unisébaco, al igual que en el resto de otras fábricas de Zona Franca, la mano de obra más numerosa es la femenina. Es más, del 80% en Nicaragua, y en el caso específico de Sébaco, es un 87%. Ante la pregunta de “por qué prefieren contratar a la mujeres”, una ex trabajadora²⁵ responde con naturalidad y profundidad: “Porque a los hombres no les gusta la máquina de coser... eso es cosa de mujeres, y, además, los hombres no aguantan mucho a los supervisores chinos y éstos, ¿cómo van a humillar a un hombre? Con las mujeres, esos chinos sí lo hacen... ibien saben con quién lo hacen!”

Pero por otra parte, pensando con seriedad, nos parece que la no contratación de personal por encima de cierta edad --sean hombres o mujeres de más de 30, 35 ó 40 años-- se debe al incremento de las posibilidades de riesgos laborales y otros padecimientos, lo que conllevaría a los subsidios y reposos, pasando a considerar a este personal como improductivo, y obliga a reemplazarlos con otra contratación o reacomodando el personal.

■ 10. La maquila y la juventud

Como en todo lugar de trabajo de maquila, en Presitex existe una clara dualidad. Por una parte, grupos de operarios y operarias conformes con la relación trabajo y salario, y otros que no aceptan esta realidad laboral con pasividad. Por eso, para muchos, el trabajo en la maquila es un claro lugar de explotación de la mano de obra juvenil.

La impresión que se recibe por los comentarios de los informantes, es que la acción laboral dentro de la maquila sólo busca explotar al máximo la mano de obra y no proporciona nuevos conocimientos, sino que más bien corta la creatividad de los obreros y de las obreras. La maquila es mini tecnificación y repetición. A través del estudio, se aprecia que la realidad productiva de la maquila es de la juventud, según el tipo de labor que se presenta actualmente en las fábricas de montaje de telas. La pregunta que queda es, ¿qué será de esta juventud, cuando con 24, 26 ó 30 años de edad haya terminado su tiempo de laboreo productivo, y qué puede esperar? Miles de ex maquileros y ex maquileras no sabrán qué hacer mañana, porque la fábrica de ropas y vestidos no enseña, ni tecnifica para un futuro. Hay muchas personas que solamente dicen: “Yo he trabajado en la maquila”, y hay que remover en sus almas para obtener ideas de qué hicieron, qué obtuvieron, qué aprendieron... o qué no consiguieron

24 Es así el dicho del taiwanés “imucha cheñola!”, que descifrado al entendido nicaragüense es como decir: ¡una señora muy mayor, muy vieja! (Nota del autor).

25 Maritza Bravo (21). Ex maquilera. Santa Rosa del Peñón. 2003.

Por eso, es necesario cuestionarse sobre algunos temas, porque la maquila, el ambiente fabril, las relaciones grupales de las personas crean cambios, sobre todo, en los jóvenes. Para buscar un punto de comparación entre unos de fuera y los de la maquila, hay que anotar el impulso comunicativo que se produce a nivel personal de estos trabajadores compartiendo las realidades de sus hermanas o hermanos, menores o mayores, que están en casa, estudian o trabajan en el campo o se ocupan como domésticas o como vendedores ambulantes y que no han podido tener ese contacto directo con la fábrica y su gente. Es difícil presentarlos en estado puro, porque existen muchos influjos; pero, en el grupo de la investigación sí se ha obtenido ese impacto, admiración o hallazgo.

■ 10.1. Una mayor independencia económica y de su casa

- Aparece cierta independencia económica tras la experiencia de la maquila, porque se acostumbran al uso, al manejo del dinero, cosa que antes, tal vez, nunca habían podido hacer.
- Más independencia en relación con el trabajo en casa. “Yo trabajo en la fábrica... y ahora en casa tengo que descansar.”²⁶
- Autonomía, sobre todo, para la búsqueda de una nueva realidad de vida. Es de lo más buscado cuando se conoce la maquila.

■ 10.2. Influencia en otros miembros de la casa

- Tras la experiencia fabril existe una capacidad más amplia en la toma de decisiones dentro de la familia; porque, por ejemplo, respecto a las hermanas o hermanos que han quedado en casa y no tienen un ingreso monetario, el trabajador o la trabajadora de la maquila, ahora tiene un significado especial en la familia por su disposición económica.
- También se encuentra en la familia, el hecho de tener influencia sobre hermanos pequeños y pequeñas que aceptan y buscan los trabajos particulares a cambio de un pago de la hermana o el hermano maquilero, como, por ejemplo, por el arreglo del cuarto o de la sala, por la limpia y planchado de la ropa y hasta por la suplencia en trabajos de la casa repartidos por los padres.

■ 10.3. Aumento de sociabilidad y crecimiento de intereses

- El contacto de los jóvenes con otras personas --sean de su misma edad o mayor que ellos-- los hace más despiertos y con más libertad por la vivencia

26 Berta Alvarado P. (24). Trabajadora de la maquila. Santa Rosa del Peñón. 2002.

con ellas y con ellos en la fábrica y, por eso, se encuentran muchas primeras relaciones más amplias y numerosas entre compañeros de trabajo.

- Son más atrevidos en el vestir, sobre todo ellas, y en el hablar se crea un vocabulario muy propio. Por ello, son más agresivos y agresivas en el uso de sus palabras y se utiliza un diccionario de “palabras de la fábrica” o “de jerga”.
- En el pueblo, en la comunidad, es fácil distinguir a estas muchachas maquileras por su vestir, por su maquillaje y manera más libre de expresarse. “Ellas calzan zapatos deportivos, y las del pueblo que no son trabajadoras, llevan chinelas.”²⁷

Maquila: belleza femenina y consumismo

Es conveniente pensar cómo se presentan ante la comunidad los jóvenes trabajadores a los meses de estar en la maquila. La realidad se cambia para los dos géneros; pero en el femenino se aprecia más:

- Ropa al último grito de la moda, ya sean pantalones de talle bajo o campana, blusas al estilo árabe o hindú, camisas descotadas, sostenes de toda calidad... es decir, cosas nuevas o ropas de segunda mano o ropas de “pacas” que antes casi no se usaban entre ellas.
- Cortes nuevos de cabello y especiales tinturas de pelo.
- Perfumes, maquillajes, cosméticos y cremas para el cuerpo.
- Tipos especiales de sandalias, zapatos deportivos y búsqueda de tacones.
- A su vez, encontramos una notable multiplicación de alhajas y “cositas de oro”, como dicen algunas muchachas, “sean o no de alta clase, pero sí que luzcan bonito”.

Además del cuidado del cuerpo y su embellecimiento, en muchas comunidades se oye música especial y voluminosa como si fuese en Managua. “Es música actualizada”, dicen ellas, y podemos decir que hoy en día se vive de manera nueva en el pueblo sin pasar examen por la ciudad. Esto se ve principalmente en la gente joven, sobre todo solteras, y no tanto en las mujeres madres que tienen que preocuparse más por la familia y los hijos. Cuando se anota esta realidad, se debe buscar una relación muy importante de empleos indirectos y de préstamos de pequeños comerciantes, ya que se encontrarán vendedores en la fábrica, en las afueras de la Zona Franca y en los mercados de las comunidades más fuertes. Por eso, también aparecerán, además de los objetos anteriormente citados,

otras compras particulares para las casas y ocasiones especiales como silletas para niños, juguetes, sillas y mesas para las salas y pequeños aparatos para música y radio.

Son contactos con el consumismo. Dudamos que esto sea positivo; pero sí lo es para ellos y ellas, porque significa poder e independencia. El poseer dinero fomenta tales necesidades en las muchachas ante la posibilidad de adquirirlas. En los muchachos son bicicletas mejores, gastos superfluos como fiestas, tragos, bailes... y en ambos la renovación de la ropa y calzado. Este consumo en algunos casos es negativo; pero muestra, por otra parte, las posibilidades de tener, de renovar, de adquirir, cualidades que nunca pudieron conocer anteriormente.

27 Dilia Calero (20). Muchacha de la comunidad La Dalia. 2002.

- Muchas veces, son monotemáticas en su diálogo, siendo lo principal hablar de la fábrica y de sus temas: trabajo, cargos, horas extras, expulsiones, justicias... Esto crea entre ellos y ellas un ambiente exclusivo, sobre todo, cuando se está en conversaciones de grupo. Hablan mucho de sus amistades y las vivencias que a diario tienen. En su mente ha entrado un mundo nuevo. No es un plan “tipo pandilla”, pero sí, se crea un diálogo “algo muy selectivo de un grupo nuevo.”

■ 10.4. Búsqueda y fomento del desarraigo

El hecho de contar con un empleo en la maquila, hace que mucha gente joven no quiera volver al pueblo a ocupar un lugar más dentro de su casa. Más que la necesidad de trabajar, quizás sea más profunda la necesidad de crecimiento personal, lo que en gran parte se alimenta de las satisfacciones, como por ejemplo, la posibilidad de tener más libertad e independencia, pequeñas decisiones, disponer de una pequeña economía... A su vez, los trabajadores que por obligación familiar deben volver a casa están exasperados por salir de nuevo. Esta realidad se observa principalmente con aquellas personas que vienen al trabajo desde los pueblos o viven en cuartos alquilados en “cuarterías” de los barrios de la comunidad central de Sébaco.

■ 10.5. Mutaciones del joven o de la joven en el rol familiar

Es necesario aceptar las dificultades que vive el grupo laboral fabril; pero con todo, hay que determinar que el uso del salario quincenal, aunque se entregue parcial o totalmente a la familia, “crea un poder y respeto”, como ya se dijo. Se entrega lo de “la quincena”, que puede significar poco; pero tratándose de un salario de este tipo, adquiere un nuevo valor entre muchas familias que viven dentro de la necesidad y en la pobreza. Hablando con algunas personas, se llegó a la conclusión de que si ese poco dinero no llegase, no tendríamos con qué comer, estaríamos pidiendo siempre prestado.

En el impacto de la maquila dentro de la familia ha sido más difícil encontrar casos; pero, con todo, se pueden presentar algunos como conclusiones, sobre todo, cuando se proyecta el poder y el orden dentro del grupo:

- **Un papel de mayor responsabilidad:**
 - En algunas familias, las “cabezas” de ellas no trabajaban en la maquila; pero sí lo hacían otros miembros jóvenes. Entonces, éstos asumían, de cierta manera, una relevancia.
 - Ante los padres, muchos jóvenes eran incumplidos y “ahora estos jóvenes pueden desplazarlos en autoridad dentro del grupo familiar”, comentaban algunas madres.
- **Mayor influencia en el resto de la familia:**

- Algunos jóvenes, perciben en sus familias un crecimiento de respeto hacia ellos y adquieren más libertad para salir y hacer lo que deseen. Como comentario se oía: “Antes no me dejaban salir y ahora sí.”²⁸
 - Podemos llegar a concluir que en familias sencillas, una hija maquilera puede manejar al grupo, porque dispone unos 500 córdobas quincenales²⁹ y económicamente ella era la más solvente de toda la familia.
- **¿Un trabajador de la maquila mejora el nivel de vida familiar?:**
- Parece que no existe posibilidad de mejora en el nivel de vida si una sola persona de la familia ampliada --tipo más común de organización familiar en el mundo campesino-- trabaja en la maquila, como sucede muchas veces por estas tierras. Pero sí, resulta positivo cuando tres o cuatro miembros de una familia trabajadora atienden a siete o diez personas. La maquila, como solución económica, de una familia exige trabajo agrupado y conjunto.
 - En cuanto a los estudios escolares y trabajo de maquila, se debe pensar en que el nivel de un operario fabril, no mantiene fuerza para estudios especiales. Para poderlos conseguir, es necesario una amplia ayuda de otro o dos trabajadores u otro tipo de colaboración familiar, como por ejemplo, las verduras, el arroz o el café.

■ 10.6. Los jóvenes trabajadores y un nuevo ritmo de vida

La percepción del tiempo es distinta. El campesino lo ve de una manera más lenta. El agua, el sol, la siembra y la acción de la tierra, por ejemplo, son esenciales para el campesino. Pero en la fábrica esto no existe. Todo es rapidez, velocidad, prisa, exigencia, multiplicidad. Por eso, hay que saber ver el espacio familiar del trabajador y a la par, saber entrar en su abertura vital dentro del espacio, que es su realidad. Están viviendo una duplicidad y hasta una triplicidad, porque muchos son hijos de campesinos y, a la par, son ciudadanos y en nuestro caso, son parte de una realidad fabril.

Las trabajadoras y los trabajadores fabriles salen de casa a gusto hacia su trabajo --así lo afirmaban--, porque eso les permite estar fuera del hogar, salir de la comunidad, tener posibilidad de alcanzar un salario y llegar a conocer un nuevo ambiente, aunque la fábrica sea una imposición. Esta convivencia en el lugar de trabajo, siempre tiene algo de novedoso. Esto les obliga a pensar que cada día la trabajadora y el trabajador van con ilusión a ese difícil mundo fabril, porque esperan hallar algo distinto, no por el trabajo en sí --porque saben que todo es un eterno repetir--, sino por las personas que rodean su vida fuera de casa. “En la fábrica pasa algo nuevo todos los días...

28 Delmis J. Pastrana (18). Trabajadora de la maquila. Terrabona. 2002.

29 Cuando se hizo este estudio, año 2003, estos 500 córdobas quincenales, equivalían a unos 33 dólares, ya que el cambio estaba un dólar por quince córdobas con quince centavos.

aunque el trabajo es el mismo. Los compañeros y las compañeras siempre tienen algo nuevo”, dice un muchacho.³⁰

A su vez, el tiempo tiene otros muchos significados y variantes, porque la mayoría de las muchachas dicen que no les molesta salir en el bus a las 5:00 am, y levantarse de la cama a las 3:00 ó 4:00 am, porque quieren marchar y prefieren estar fuera de la casa. Pero una vez en la fábrica, también quieren terminar y acabar y volver a su casa. Existe siempre un sí y un no a la vez, que podríamos catalogar como una dualidad continua y permanente en sus vidas. Ciertamente, el espacio y el tiempo son distintos y diversos para la casada y la soltera; pero se triplica en aquellas madres casadas jóvenes que son a la vez maquileras. En el mundo de una trabajadora madre y esposa, le invaden en su existencia su madre, su tía, su hermana, su abuela, porque ellas han entrado y ocupado el espacio del hijo que cuidan y miman. Y la madre joven no sabrá cómo pagar esa labor, si no es retribuyendo económicamente. La joven soltera vivirá otros tiempos y espacios. Así se ha sentido en algunas comunidades al conocer esas nuevas vidas de trabajadores y trabajadoras de la maquila. Entre los hombres se siente más independencia y a pocos trabajadores hemos oído comentar estas cosas al ser preguntados. Madre, esposa o soltera, y trabajadora ha creado un mundo múltiple, diverso, dependiente y hasta confuso y eso se aprecia en casas y familias de la comunidad. Muchas veces el dinero sustituye lo que antes era amor.

Este diverso y múltiple mundo de espacio y tiempo es interesante analizarlo las tardes de los sábados, cuando la mujer, con el dinero caliente, va con una pariente o con una amiga al mercado o a la pulpería a pagar sus deudas o a comprar las cosas necesarias: “Ha cambiado mucho todo lo que ha habido por aquí... ahora hay más circulante, continuamente, porque antes sólo teníamos dinero de poco en poco tiempo”, comentan algunas personas.

■ 11. Perspectivas de la maquila

Son interesantes y profundos los comentarios de muchas personas que han tenido vivencias y experiencias con la codirección y dirección de fábricas de maquila desde hace muchos años --la maquila en nuestro país ha echado raíces desde el año de 1965—y, por nuestra parte, deseamos anotar unos datos más que deben servir a Nicaragua y a Latinoamérica, para proponer cómo debería ser tal clase de trabajo, y exponer unos conceptos que no encontramos muchas veces en los estudios y análisis de la maquila ni todo lo que atañe a ella. Anotamos algunos:

- que se ofrezcan posibilidades de tecnificación al capital humano,
- crear la cultura fabril,
- influir sobre los niveles de rotación, o cuestionarse por qué la gente renuncia tanto la maquila,
- plantearse la capacitación en relaciones humanas a supervisores, jefes de línea y encargados de grupos de trabajadoras y trabajadores,

30 Erick Hernández M. (21). Ex maquilero. Sébaco. 2003.

- mejorar las actitudes, en cuanto a las relaciones obreros-patronales,
- motivar el respeto en las relaciones laborales,
- respetar la cultura nicaragüense,
- fomentar un buen ambiente laboral,
- revisar los salarios anualmente,
- devolver algo a los trabajadores y a las trabajadoras en forma de beneficios después de haber laborado un año en adelante:

- en cuanto al acceso a préstamos,
- en cuanto al acceso a becas vía, Inatec para los obreros,
- en cuanto a seguros de salud complementarios,
- en cuanto a seguros de vida,
- en cuanto a seguros de muerte.

En una palabra, es necesario elevar el nivel de vida de los trabajadores, si es que se quiere impactar la maquila; porque no se puede aceptar que la maquila aparezca limitada así, como se hace ante la pregunta “¿qué es la maquila?” como nos preguntamos a mediados del 2003:

“Compleja y contradictoria, la maquila no es más que un espejismo. Especialmente si se piensa que esta masiva generación de empleos desarrollara a Nicaragua. En promedio, el pago de nuestra mano de obra es de 0.36 centavos de dólar la hora. No es nicaragüense ninguna de las materias primas que emplean las maquilas de vestidos en esta ciudad. En realidad no podrían serlo, porque en Nicaragua no se fabrican ni botones, ni hilos, ni zippers, ni nada. Lo único que ha empezado a ser nicaragüense y sólo desde hace poco, es la piedra pómez con la que se decoloran hoy, según la moda, los jeans simulando pliegues y arrugas. La piedra pómez blanca de la zona volcánica de Masaya ha permitido a las empresas asiáticas ahorrarse costos en otros decolorantes. Pero fuera de las piedras pómez todo se importa, todo viene de fuera: marca, diseño, materias primas... y dirigentes. Y después de un montón de privilegios, toda la ganancia va para afuera. Al país sólo le queda un alivio en salarios para el alto desempleo que tenemos.

Por todo esto, la maquila en Nicaragua es sólo una aspirina: quita algunos dolores de cabeza, pero no quita la enfermedad que produce esos dolores. Y como la aspirina, es un remedio de efectos no duraderos. Todas las exenciones fiscales y privilegios que se le brindan a estas empresas duran diez años. Y por eso a los nueve años y medio la fábrica se va, o si les interesa seguir, cambia de nombre o cambia de dueño, y sigue gozando de privilegios. En el mundo industrializado las fábricas han durado décadas. Son referencias para millones de personas. Por eso crean cultura. La fábrica de Zona Franca es totalmente efímera. La maquila es el remedio más fácil, una vulgar aspirina: sólo alivia temporalmente un gravísimo mal de fondo.”³¹

31 Jon Ander Bilbao E.: “La maquila es sólo una aspirina: alivia, no cura y sus efectos duran poco”. Revista ENVIO, UCA. Managua, Nicaragua, junio 2003.

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. **Boletín Quincenal n° 7**. Managua, Nicaragua, 28 febrero a 4 marzo 2003.

Banco Interamericano de Desarrollo. **Documento de Discusión: Transición competitiva del sector cafetalero en Centroamérica**. Antigua Guatemala, abril 3 y 5, 2002.

Bickman Méndez, Jennifer y Köpke, Ronald. **Mujeres y Maquila**. Ediciones Heinrich Böll. El Salvador, julio 2001.

Bilbao Ercoreca, Jon Ander. **El impacto de la maquila en la juventud. Una comunidad urbana. Colonia Berlín. El Progreso**. ERIC (Equipo de Reflexión Investigación y Comunicaciones). El Progreso (Yoro) Honduras. No editado. Octubre 2001.

Bolsa de Mujeres. **Red Centroamericana de mujeres propone un Código de Ética en las Maquilas**. Editorial Bolsa de Mujeres, n° 25. Managua, Nicaragua, 28 de Abril al 3 de Mayo 1997.

Borgen, Dr. **Diagnóstico de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en empresas priorizadas del régimen de zonas francas en Managua y Sébaco**. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (MEC), Managua, Nicaragua, 2002.

Casares, Julio. **Diccionario ideológico de la lengua española**. Editorial Gustavo Gili. S. A. Barcelona, 1977.

CEI (Centro de Exportaciones e Inversiones) **Nicaragua: Situación laboral de Zonas Francas**.. Managua, Nicaragua, Septiembre 2001.

Chao Sing. **Reglamento interno de trabajo. Chao Sing. International**. Managua, Nicaragua, 2001.

CLADEHLT (Comisión latinoamericana por los derechos y libertades de los trabajadores y los pueblos). **Mujer y maquila**. Caracas, Venezuela, 1994-1995.

Criquillón, Ana. **Estalló la rebelión de las maquilas**. Artículo de Directora de Puntos de Encuentro a FEMPRESS. Managua, Nicaragua, 13 Septiembre 1993.

Convenio Colectivo. Empresa Presitex Corp. S.A. (Nicaragua). Unisébaco S.A. Suscrito por Empleador-Sindicato Lidia Maradiaga. Julio 09, 2001. Managua, Nicaragua.

Decretos Presidenciales (nº. 46-91) **Ley de Inversiones extranjeras**. Managua, Nicaragua, junio 1991.

Decreto de la Asamblea Nacional nº 24-20: **Reformas al decreto nº 46-91. Ley de las Zonas Francas**. Managua, Nicaragua, 1991.

Decreto 9-96. Reglamento de la Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales. Gaceta 163. Managua, Nicaragua, 29 de agosto de 1996.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Edición electrónica. Versión 21.1.0. Espasa Calpe, S. A., Madrid, España, 1995.

Encarta 99. Enciclopedia Microsoft. 1998-99 Microsoft Corporation.

Fernández Pacheco, Janina y otros. **Enhebrando el hilo: Mujer trabajadora de la maquila en Centroamérica**. OIT y Embajada Real de los Países Bajos (Holanda). San José de Costa Rica, 2001.

García Rocha, María Eugenia. **Las PYMES y las sustancias tóxicas**. INPYME. Gobierno de Nicaragua. Managua, sin fecha.

García Rocha, María Eugenia. **Leyes y normativas ambientales**. INPYME. Gobierno de Nicaragua. Managua, sin fecha.

Gobierno del Presidente Bolaños: **Propuesta de Plan Nacional de Desarrollo**". Gobierno Bolaño: ¡Nueva Era!. Managua (Nicaragua), pags. 141 a 144, año 2003.

INEC. **Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida 2001** (EMNV). Managua, Nicaragua, 2002.

INEC: **Resumen Censal. VII Censo Nacional de Población y III de Vivienda, 1995**. Managua, diciembre 1996. INEC: ENDESA: Encuesta nicaragüense de Demografía y Salud. Managua, Nicaragua, 2002.

INNS y MITRAB: **Diagnóstico de la situación actual en lo referente a las condiciones de Higiene y Seguridad de Trabajo en 13 empresas maquiladoras ubicadas en Zonas Franca Industrial Las Mercedes**. Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Ministerio de Trabajo. Managua, Nicaragua, abril 1998.

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Integral (IVM, RP y EM). **Tabla por Salario Mensual y Cotizaciones según Categorías**. Régimen Legal de la Seguridad Social. Editorial Jurídica. 1ª edición, Managua, Nicaragua, 2002.

INIFOM (Instituto nicaragüense de fomento municipal). **Caracterizaciones Municipales**. Managua, Nicaragua 2002.

Kennedy, Mirta y Cardoza, Melissa. **Mujeres en la maquila: el caso de la Zip Choloma**. Centro de estudios de la mujer (CEMH). San Pedro Sula, Honduras, 1995.

Koepke Ronald, Molina Norma y Quinteros Carolina. **Código de conducta y monitoreo en las industrias de la confección, experiencias internacionales y regionales**. Federación Heinrich Boll. San Salvador, El Salvador, marzo 2000.

Ley N°. 217: Ley general del medio ambiente y los recursos naturales. Gaceta n° 105. Managua, Nicaragua, 6 de junio de 1996.

Ley N° 330: Ley de Reformas Constitucionales. Constitución Política de la república de Nicaragua con sus reformas y contrarreformas. Editorial Jurídica. Managua, Nicaragua, 2000.

Marschall Cornelia. **El régimen de zonas francas en Nicaragua. Su significado para las aspiraciones nacional y de equidad de género**. Tesis monográfica, Universidad Centroamericana (UCA). Managua, Nicaragua, 1998.

Marthoz, Jean Paul y Szymanki Marcela. **El infierno de los nuevos paraísos fiscales: la represión antisindical en las zonas francas**. CIOSL. Sin nación. Abril 1996.

Membreño, Roland y Guerrero, Elsa. **Maquila y organización sindical en Centroamérica**. CEAL (Centro de Estudios y Análisis Socio Laborales). Sin nación, 1994.

MIFIC (Ministerio de Fomento Industria y Comercio). **Decreto No. 33-95. Disposiciones para el control de la contaminación proveniente de las descargas de aguas residuales domésticas, industriales y agropecuarias**. Managua, Nicaragua, 1995.

MITRAB: **Compilación de Normativas en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo (1993-2002)**. Organización Panamericana de la Salud. Managua, Nicaragua, 2003.

MITRAB: **Código del Trabajo de la República de Nicaragua**. 7° edición, Editorial Jurídica. Managua, Nicaragua, 2003.

OXFAM INTERNATIONAL. **Cambiar las reglas: comercio, globalización y lucha contra la pobreza**. Oxfam, Inglaterra, marzo 2002.

OIT. **Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Cuatro estudio de varios actores. Contexto económico y social del empleo de la maquila textil y del vestuario**. San José, Costa Rica, 2001.

OIT-Holanda. **Proyecto: Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de l@s trabajador@s de la maquila**. (Nueve exposiciones escogidas). Fotocopias. OIT-Holanda. Managua, 2000-2001.

OIT. **El marco legal de la maquila en Nicaragua y Centroamérica** (elaborado por la Dra. Rut Hernández Rodríguez). Managua, Nicaragua, octubre 2001.

OIT. **La industria de la maquila en Centroamérica**. Informe para el seminario sub regional de empleadores de Centroamérica y Republica Dominicana. Guatemala, Guatemala, 21 y 22 de abril 1997.

OIT. **Principales problemas laborales de las mujeres en las zonas francas y sus formas de tratamiento**. Informe elaborado por Yadira Tinoco F. Managua, Nicaragua, 2000.

OIT. **Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de la maquila en Centroamérica**. Informe de AVANCE, enero-junio 2001.

OIT. **Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de la maquila: sección de Nicaragua**. Coordinadora Nacional de OIT Msc Carmen Núñez. Managua, Nicaragua 2000-2001.(Nota: incluye varios trabajos referentes a la maquila)

Paredes, Maritza; Rodríguez, Yadira y Del Cid, Nelly. **Trabajo sí, pero con respeto. Manual sobre el Código de Trabajo**. COMUNICA-Manos Unidas-Cooperación Española. Tegucigalpa, Junio 2001. (64 pag).

Pérez Elizondo, Róger. **Maquila y el medio ambiente en Nicaragua**. (Nota: Sólo el quinto capítulo: Marco legal y procesos administrativos) Editado por MARENA, Managua, Nicaragua, sin fecha.

PNUD. **El desarrollo humano en Nicaragua 2000. Equidad para superar la vulnerabilidad**. PNUD. Managua, 1999-2000.

Quintana Flores, Mario. **Zona Franca y maquiladoras en Nicaragua. Un programa de organización para los las trabajadoras**. CST y Federación de Trabajadores Calificados y semi calificados de Dinamarca. Managua, Nicaragua, julio 1997.

Ramos, Sandra y Vargas, Julia. **Diagnóstico sobre las condiciones socio-laborales de las empresas de las Zonas Francas**. MEC. Managua, 1998 ó 99.

Ramos López, Sandras. **Zona franca: rostros de mujer**. Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas, "Maria Elena Cuadra" (MEC). Managua, Nicaragua, 1996.

Régimen Legal de la Seguridad Social. 1º edición, Editorial Jurídica. Managua. Nicaragua, 2002.

Safa, Helen I. **Las maquiladoras y el empleo femenino: La búsqueda de trabajo barato**. Sin referencia de revista o editorial, nación. Año aprox. 1981-82.

Thijs, Alice. **Género y gobernabilidad. Cap VI: La maquila en Honduras. Su evolución y consecuencias**. Editorial Diana Adela Solera. Guatemala, Guatemala, 1998.

Varios: Equipo de la maquila. **La maquila y su impacto en el Sistema de Salud**. ERIC. El Progreso (Yoro) Honduras. (No editado). Octubre 2001.

Varios: Equipo de la maquila. **El transporte y la maquila en el Municipio de El Progreso y sus cercanías**. ERIC. El Progreso (Yoro) Honduras. (No editado). Mayo 2001.

Zonas Francas Administrativas (ZOFAS). **Decreto 18-98**. Comisión Nacional de Zonas Francas. Managua, Nicaragua, septiembre 2001.

Revistas

ATC de Nicaragua. "El Machete", edición n° 173, Managua, Nicaragua, septiembre-octubre 2002.

ATC de Nicaragua: Movimientos Sociales CLOC. Boletín n° 171: "Sindicato firma convenio". Managua, Nicaragua, 1 de septiembre 2001.

Bilbao, J. A: "La maquila es sólo una aspirina: alivia, no cura y sus efectos duran poco". Revista ENVIO, UCA – Managua, Nicaragua, junio 2003.

CNFZ: **Memoria de la comisión nacional de zonas francas, de 1997 a 2001**. Managua, Nicaragua, septiembre 2001.

Del Cid, Nelly; Castro, Carla y Rodríguez, Yadira. **Trabajadoras de maquila: ¿Nuevo perfil de mujer?** ENVÍO n° 210 (UCA). Managua, Nicaragua, septiembre 1999.

Turcios G. Yanina. **Doce días en un campo de concentración**. ENVIO, n° 255. Universidad Centroamericana (UCA), Managua, Nicaragua, octubre 2002.

Periódicos

En el trabajo aparecen notas, datos, escritos de los diarios nicaragüenses **La Prensa** y **El Nuevo Diario** de varios años próximos al 2003 sobre temas referentes a la maquila. En cada una de las notas aparecerá la fecha de las líneas tomadas.

ÁREAS DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA FÁBRICA

En Presitex --como en toda fábrica completa de maquila--, existen muchas áreas y diversos cargos y oficios en los procesos productivos. En realidad, --porque no pudimos conocer la fábrica por dentro-- no sabemos concretamente qué expresan los empleos y los cargos dentro de la fábrica, y eso mismo acaece con los lugares o las áreas que ocupan los trabajadores. Solamente los oíamos decir y conocer por sus comentarios y detalles, cuando nos contaban su experiencia y realidad. A ellos tuvimos que preguntarles qué significaba cada área y cada función. Así mismo, las fotografías que se obtuvieron y serán presentadas en este estudio, estarán sin ningún comentario.

Según eso, esto es lo que nos explicaron y comentaron los trabajadores.

A. Las áreas de trabajo de los 46 informantes son:

Área de trabajo:	No.
Corte	2
Operaria	25
Plancha y lavado	1
Empaque	10
Afanadora	3
Bodega	1
Seguridad interna	3
Área administrativa	1
Total	46

B. Para los trabajadores e informantes, así son los nombres de los espacios donde trabajan en la fábrica y las áreas en donde atarean y así los registran en su mundo durante el quehacer diario. Puede ser que algunos no sean éstos sus nombres, ni se definan así; pero de esta manera nos los mostraron durante el tiempo de la investigación:

Manager: el encargado de un área. Uno como encargado de producción, otro de empaque, otro de corte, otro de lavandería... y son responsables de los jefes de línea.

Jefe de línea: es la persona encargada de controlar y garantizar una línea de producción, compuesta entre veinte y cinco a treinta operarios.

Supervisor: depende del anterior y lleva el control de producción, de las asistencias, del permiso a la clínica, al baño, a los tomaderos de agua... da seguimiento al cumplimiento de la meta impuesta durante el día.

Auxiliar de supervisor: además de cumplir con su labor, debido a la capacidad demostrada, el supervisor selecciona dentro de su línea a un auxiliar, quien le servirá de apoyo en algunas tareas.

Seguridad Interna: son los encargados --hombres y mujeres-- de revisar todo el cuerpo del personal, para evitar fuga de cualquier material, objeto o piezas elaboradas dentro de la fábrica. Además, controlan los tiempos de los trabajadores al ir a los baños, a la consulta. Las revisiones se realizan:

- al ingresar por la mañana a la fábrica.
- al salir a almorzar
- al finalizar la hora del almuerzo.
- cuando se visita la clínica y se ingresa nuevamente a la fábrica.
- y finalmente, cuando termina la jornada laboral.

Operarios: las personas que participan en todo el proceso productivo de confección de una prenda de vestir.

Afanadoras: realizan la limpieza del local y de los servicios higiénicos.

Área de corte: es donde se cortan las piezas de las prendas de vestir en bloques, para luego ser distribuidos a los operarios de máquina.

Área de máquina: aquí es donde se realizan las diferentes operaciones, como pasar costuras por dentro y fuera del pantalón, pegar bolsas, pegar pretinas, hacer ruedos, pegar zippers, pegar cargadores en la pretina, pegar botones, hacer ojales... es decir, donde se arma y forma el pantalón por unas treinta trabajadoras.

Área de deshilache: en este lugar los operarios se encargan de cortar a las prendas de vestir todos los hilos colgantes que tenga.

Área de lavado: aquí se enjuagan las prendas de vestir, así mismo se utilizan manualmente las piedras pómez para dar el acabado a las prendas prelavadas.

Área de plancha: se planchan las prendas que han sido terminadas por los operarios.

Área de control y calidad y empaque: en esta sección se encargan de revisar el control y la calidad de la prenda de vestir, para luego proceder a empacarla, según talla y modelos.

Área de bodega: allí se almacenan todas las prendas de vestir listas para ser trasladadas al lugar de venta y comercialización.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AGROTEX	Textiles Agrícolas
ATC	Asociación de Trabajadores del Campo
BANIC	Banco de Nicaragua de Industria y Comercio
BCIE	Banco Centroamericano de Integración Económica
BCN	Banco Central Nicaragüense
BDF	Banco de Desarrollo y Finanzas
BENCAFE	Beneficio de Café, Sébaco
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CADIN	Cámara de Industria de Nicaragua
CDI	Centro de Desarrollo Infantil
CEI	Centro de Exportaciones e Importaciones
CENIDH	Centro Nicaragüense de Derechos Humanos
CLOC	Coordinadora Latinoamericano de Organizaciones del Campo
CNZF	Comisión Nacional de Zonas Francas
COIP	Corporación Industrial del Pueblo
CONFEMI	Confecciones militares El Triunfo: proviene de antigua fábrica de camisas de calidad VENUS

CORNAP	Corporación Nacional de Empresas del Sector Público ¹
COTEXMA	Complejo Textil Managua
DRAE	Diccionario de la Real Academia Española
ENAVES	Empresa Nacional del Vestido
END	El Nuevo Diario, Managua, Nicaragua
ENDESA	Encuesta Nicaragüense de Democracia y Salud
FABRICAP	(Sin referencia)
FABRITEX	Fábrica de Textiles
FANATEX	Fábrica Nacional de Textiles
FOB	Free On Board ² , Libre de cargo a bordo.
FRUGALASA	(Sin referencia)
HILANICA	Hilaturas de Nicaragua
HNN	Compactación de <u>H</u> ilanica, <u>N</u> icarao y <u>N</u> icatex de donde nacerá en 1986 HILANICA
Industrias del Caribe	Fábrica de textiles en Bluefields
INEC	Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos
INIFOM	Instituto Nicaragüense de Fomento
INTA	Instituto de Tecnología Agropecuaria
JB	(Sin referencia)
KIKATEX	“Kika Textiles” (Ropa interior de Damas)
LP o La Prensa	La Prensa, El Diario de los Nicaragüenses
Las 3 F SA	Edificio F anor F rancisco F ernández “Las 3F”
MARENA	Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales

1 CORNAP: “Se crea la Junta General de Corporación Nacionales del Sector Público, cuyos miembros Presidente, Vicepresidente y Secretario, serán nombrados por el Presidente de la República. Entre sus funciones, consiste proponer al Presidente de la República las áreas y políticas de actividades económicas en que debe existir y desarrollarse la función empresarial del Estado y autorizar los actos jurídicos de privatización de las corporaciones, sus empresas y activos”. Gaceta nº 94. Decreto nº 7-90 “Creación de la Junta de la CORNAP”. 17 de mayo de 1990.

2 FOB: “Es el precio del artículo o materia prima que se compra sin el pago del flete. (El flete es el costo del transporte de dicha materia por vía marítima o aérea)”. Información dada por Aduana Aérea Nicaragüense. 30 agosto 2005.

MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MINSA	Ministerio Nicaragüense de Salud
MITRAB	Ministerio de Trabajo
NAT	Notificación de Accidentes de Trabajo (Hoja de riesgo laboral).
NICATEX	Textiles Nicaragüenses
NITLAPAN	Centro de Investigación de la UCA
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PRONTO	(Sin referencia)
PROSAN	Productos Sanitarios
RETINIC	(Sin referencia)
RR. HH.	Recursos Humanos
TELASA o TEXTLASA	Textiles del Lago, Sociedad Anónima
TELCOR	Telecomunicaciones y Correos (de Nicaragua)
TEXNICSA	Textilera Nicaragüense, Sociedad Anónima
TRICOTEXTIL	Textiles Tricoteados (calcetines, camisetas)
UCA	Universidad Centro Americana
ZFILM	Zona Franca Industrial Las Mercedes
ZFPr	Zona Franca Privada
ZOFA	Zona Franca Administrada