

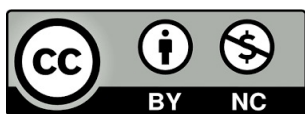
Bertha Massiel Sanchez Miranda

Interrelación de los sistemas
económico neoliberal, colonial y
patriarcal: impacto en las mujeres
trabajadoras de la maquila en
Nicaragua

Director/es

Esteban Salvador, María Luisa

<http://zaguan.unizar.es/collection/Tesis>



Universidad de Zaragoza
Servicio de Publicaciones

ISSN 2254-7606



Universidad
Zaragoza

Tesis Doctoral

INTERRELACIÓN DE LOS SISTEMAS ECONÓMICO
NEOLIBERAL, COLONIAL Y PATRIARCAL:
IMPACTO EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE
LA MAQUILA EN NICARAGUA

Autor

Bertha Massiel Sanchez Miranda

Director/es

Esteban Salvador, María Luisa

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
Escuela de Doctorado

Programa de Doctorado en Relaciones de Género y Estudios Feministas

2024

Tesis Doctoral

Interrelación de los sistemas económico neoliberal, colonial y patriarcal: impacto en las mujeres trabajadoras de la maquila en Nicaragua

Autora

Bertha Massiel Sánchez Miranda

Directora

María Luisa Esteban Salvador

Escuela de Doctorado
2023

Resumen: La industria maquiladora ha sido una opción laboral para muchas mujeres pobres en países del sur global. Ante la falta de oportunidades de empleos estables, para muchas la maquila representa la posibilidad para salir de la pobreza extrema, pero no de la pobreza. Esta tesis doctoral evidencia la interrelación de los sistemas capitalista, patriarcal y colonial en la vida de las mujeres trabajadoras de la industria de Zonas Francas en Nicaragua. Este modelo de producción se instaura en territorios de pobreza, democracias débiles y desigualdad social, como refleja el caso de Nicaragua.

El estudio analiza la compleja combinación entre las normas socioculturales de género y las condiciones socioeconómicas del país. Se analiza cómo este contexto afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres, y el lugar de explotación en el que se encuentran las personas trabajadoras de la maquila dentro de las Cadenas Globales de Valor. Se pone en evidencia la matriz de privilegios y explotación que opera en la producción masiva de productos, en la que unas personas y empresas gozan de beneficios (que van desde la compra asequible de productos hasta la acumulación capitalista) y otras, realizan trabajos extenuantes que comprometen su salud y condicionan sus vidas.

Los resultados indican que las mujeres trabajadoras de la maquila comparten condiciones de extrema vulnerabilidad, como la pobreza, monomarentalidad, escasa formación, y una pesada carga de responsabilidad de los cuidados y manutención económica de sus familias. La ausencia de la responsabilidad de los hombres, el Estado y las empresas en el sostenimiento de las vidas hace más extenuantes las jornadas de trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, quienes son las más explotadas de la cadena.

Este modelo de explotación moderna se articula con las ventajas comparativas que ofrecen los Gobiernos a la industria, y sumadas a la falta de condiciones democráticas que faciliten la organización y movilización social, genera un clima de impunidad ante la violación de los derechos laborales y derechos humanos elementales de las personas trabajadoras de esta industria.

Palabras clave: Mujeres, Trabajo, Maquila, Nicaragua, Derechos Laborales, Derechos Humanos, Feminismos, Patriarcado, Capitalismo, Colonialismo.

Abstract: The maquiladora industry has been a job option for many poor women in countries of the global south. Given the lack of stable job opportunities, for many the maquila represents the possibility of escaping from extreme poverty, but not from poverty. This doctoral thesis evidences the interrelation of the capitalist, patriarchal and colonial systems in the life of women workers in the export processing zones (maquilas) in Nicaragua. This model is established in contexts of poverty, weak democracies and social inequality, as is reflected in the case of Nicaragua.

The following pages analyze the complex combination of sociocultural gender norms, the country's socioeconomic conditions and how they affect men and women differently, and the place of operating where maquila workers find themselves within the Global Value Chains. The matrix of privileges and exploitation that operates in the mass production of products is revealed, in which some people and companies enjoy benefits (ranging from the affordable purchase of products to capitalist accumulation, to the accumulation of products) and Others carry out strenuous work that compromises their health and affects their lives.

The results indicate that women maquila workers share conditions of extreme vulnerability, such as poverty, single parenthood, lack of training, and a heavy burden of responsibility for the care and economic maintenance of their families. The absence of the responsibility of men, the State and companies in sustaining lives makes the productive and reproductive work days of women, who are the most exploited in the chain, more exhausting.

This modern exploitation model is articulated with the comparative advantages that governments offer to the industry and added to the lack of democratic conditions (that facilitate organization and social mobilization), generates a climate of impunity for the violation of labor rights and human rights that are elementals of the working people of this industry.

Key words: Women, Labor, Maquila, Nicaragua, Labor Rights, Human Rights, Feminisms, Patriarchy, Capitalism, Colonialism.

ÍNDICE

I.	Introducción.....	8
II.	Marco conceptual.....	12
Capítulo 1.	El contexto de Nicaragua respecto a las Zonas Francas	12
1.1	Entorno social en el que se establecen las Zonas Francas.....	13
1.2	Las mujeres en el mercado laboral nicaragüense y la desigualdad de género	16
1.2.1	Las mujeres en política en Nicaragua	20
1.2.2	El género de los cuidados	23
1.3	Crisis política y económica nicaragüense y el Régimen de Zonas Francas.....	26
Capítulo 2.	Patriarcado, colonialismo y capitalismo	32
2.1	Del feudalismo patriarcal al capitalismo patriarcal	33
2.2	América Latina: Laboratorio del Neoliberalismo.....	36
2.3	Acumulación capitalista y la invisibilidad del trabajo de las mujeres	40
2.4	El patriarcado: Sistema sexo-género que oprime a las mujeres	43
2.5	Debates feministas sobre la alianza del capitalismo y el patriarcado.....	47
2.5.1	La invención del ama de casa y el instinto materno	49
2.5.2	División sexual del trabajo y exclusión de las mujeres del trabajo asalariado	54
2.6	Colonialidad del género en el sur global.....	58
Capítulo 3.	Deslocalización y neocolonialismo en el sur global	69
3.1	Crisis económica de los años 70 y deslocalización de la industria	69
3.2.	Cadenas Globales de Valor	71
3.3	El inicio de la era maquiladora en Centroamérica.....	82
3.4	Nicaragua: la instauración del neoliberalismo	87
3.4.1	Impacto de los Programas de Ajuste Estructural	90
3.4.2	La industria maquiladora en Nicaragua	98
3.4.3	Marco legal de la industria maquiladora en Nicaragua	101
3.5	Situación laboral en la maquila	107
3.5.1	Hallazgos del Programa Better Work.....	108
3.5.2	Datos sobre salud y seguridad laboral.....	115
3.5.3	El salario mínimo en la maquila	121
3.5.4	Negociación colectiva.....	125
3.6	La lucha por los derechos laborales dentro de las maquilas.....	130
3.6.1	Campaña Clean Clothes.....	130
3.6.2	Fast Fashion: consumo voraz	135
3.6.3	Plataformas que defienden los derechos laborales.....	137

3.6.4	Iniciativas que realizan inspecciones e informes dentro de las empresas	140
III.	Marco metodológico	142
Capítulo 4.	Metodología	142
4.1	Instrumentos de recolección de la información.....	146
4.2	Delimitación del estudio	150
4.3	Descripción de las personas participantes.....	151
4.4	Aspectos éticos	155
4.5	Cambios en el plan de trabajo de campo	158
IV.	Análisis de los resultados.....	160
Capítulo 5.	Estrategia de Estado: apostar por la maquila	160
5.1	Apuesta del Gobierno por las Zonas Francas.....	163
5.2.	Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso	167
5.3.	Acuerdo tripartito: Gobierno, empresas y sindicatos.....	175
Capítulo 6.	Trabajar en la maquila en Nicaragua	181
6.1	Condiciones Laborales de la maquila en Nicaragua	181
6.2	Salarios y compensaciones	187
6.3	Metas de producción	189
6.4	Jornadas y horas extras	198
6.5	Incumplimiento de los contratos y maltrato verbal	202
6.6	Situación de la salud y seguridad laboral en las fábricas	205
6.7	Libertad sindical y negociación de convenios	212
Capítulo 7.	Condiciones de las mujeres trabajadoras de la maquila.....	219
7.1	Características de las mujeres trabajadoras de la maquila	222
7.2	Aporte de las mujeres al sostenimiento de la vida.....	224
7.3	Ni los hombres, ni el Estado, ni el mercado.....	233
7.4	Acoso Sexual e impunidad sistemática: el Convenio 190 de la OIT.....	240
7.5	¿Mejoras en la industria o la imposición de la única alternativa?.....	252
7.6	La organización colectiva en Nicaragua: participación política de las mujeres	257
V.	Discusión de los resultados	269
VI.	Conclusiones.....	280
VII.	Limitaciones de la investigación	284
VIII.	Futuras líneas de investigación.....	287
IX.	Bibliografía.....	288
VII.	Anexos	363

1. Perfiles consultados durante el trabajo de campo.....	363
2. Guiones de Entrevistas para el trabajo de Campo	370
3. Formato de datos generales de participantes del Grupo de Discusión	396
4. Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación.....	397

Índice de Tablas

Tabla 1. Indicadores demográficos en Nicaragua, quinquenio 2020-2025	16
Tabla 2. Representación por género en cargos públicos.....	21
Tabla 3. Importaciones de prendas de vestir de EE. UU. por país de origen (% del total de importaciones de prendas de vestir).....	86
Tabla 4. Comparativa de informes de Better Work	111
Tabla 5. Tasas de accidentes en el ámbito del trabajo	116
Tabla 6. Evolución de los indicadores de accidentabilidad de 2011-2020	116
Tabla 7. Datos de accidentes y enfermedades laborales por sexo	117
Tabla 8. Accidentes y enfermedades profesionales por calificación, según actividad económica	118
Tabla 9. Aumento salarial anual 2023-2027.....	122
Tabla 10. Costos laborales para el (la) empleador(a)	123
Tabla 11. Datos de los acuerdos tripartitos firmados por la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas	127
Tabla 12. Listado de perfil de personas entrevistadas	151
Tabla 13. Datos del grupo de discusión con mujeres trabajadoras	154
Tabla 14. Comparativa del desarrollo de la maquila a la toma de posesión de ortega y la actualidad	164
Tabla 15. Empresas usuarias por sectores, 2017 vs 2018 (Unidad).....	166
Tabla 16. Comparativa del aumento salarial en la industria maquiladora y la inflación interanual	188

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Salario Mínimo 2018-2022	124
Gráfico 2. Comparativa del salario por hora en la región Centroamericana	124
Gráfico 3. Comparación de Salario Mínimo en Centroamérica	162

Índice de Mapas

Mapa 1. Ubicación de las empresas de Zona Franca donde Trabajan las personas trabajadoras entrevistadas.....	153
Mapa 2. Ubicación de las fábricas de Zona Franca donde Trabajan las personas consultadas (Grupo de discusión y entrevistas)	155
Mapa 3. Ubicación de las Fábricas de Zona Franca en Nicaragua	165

I. Introducción

Esta tesis doctoral analiza el modelo de la industria manufacturera a escala global y local, con el fin de identificar cómo se interrelacionan los sistemas capitalista, patriarcal y colonialista, bajo la lógica de explotación moderna.

Este análisis contribuye a identificar el impacto de las normas sociales de género, la estratificación racial y el modelo de producción económico en la vida cotidiana de las mujeres nicaragüenses. En las siguientes páginas, se demuestra la hipótesis de partida, que afirma que existe un entrecruzamiento o imbricación de estos sistemas, reflejado en las condiciones laborales, los marcos legales, la organización familiar y las violencias contra los cuerpos más vulnerabilizados, como son, los de las mujeres pobres del sur global (Lugones, 2011; González, 2015; Espinosa, 2019; Falquet, 2020). A lo largo de los capítulos se identifican medidas concretas que benefician a los tres sistemas de opresión para su funcionamiento, y que, a su vez, encierran a las personas en un circuito de dependencia difícil de romper.

El modelo económico neoliberal apuntalado en las últimas décadas se ha sostenido por la vigencia y violencia con la que funcionan el régimen patriarcal y colonial (Federici, 2010; 2013; Segato, 2010; 2018). Este régimen global extractivista de la fuerza de trabajo y sus productos ha posibilitado una organización mundial basada en la naturalización de la desigualdad, como lo son la invención de la raza, el género y la clase, para justificar esta violencia contra unos cuerpos y en beneficio de otros.

La imbricación de estas opresiones se puede evidenciar en la falta de responsabilidad paterna, la ausencia de los Estados y la industria en los cuidados esenciales de las vidas, que responsabiliza a las mujeres de la sobrevivencia de las personas dependientes de su familia, tanto de los cuidados, afectos y manutención económica (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Federici, 2010; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016b; Cariño, 2020; Falquet, 2020). Ante esta presión, el sistema plantea como única alternativa para las mujeres los trabajos peor remunerados, con malas condiciones laborales y extenuantes, lo que, genera una relación de dependencia que las mantienen en el ciclo de la pobreza (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Gereffi et al., 2021). Las mujeres pobres

racializadas, son cuerpos desechables para este sistema marco de opresión (González, 2015; Espinosa, 2019; Cariño, 2020; Falquet, 2020; 2022).

Los capítulos de la tesis están conectados con los objetivos de investigación propuestos descritos a continuación:

Objetivo general

Analizar la interrelación de los sistemas capitalista, colonial y patriarcal en las experiencias de vida de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Nicaragua, desde un enfoque feminista y decolonial.

Objetivos específicos

- ❖ Analizar las características del sistema neoliberal y neocolonial en Nicaragua, con especial énfasis en el sector de la industria maquiladora.
- ❖ Relacionar las normas socioculturales de género en Nicaragua con las experiencias de las mujeres trabajadoras de la maquila en el país.
- ❖ Determinar la interrelación del sistema económico neoliberal y el sistema patriarcal en las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua.

Es difícil evidenciar impactos separados de cada sistema, debido a que en la vida cotidiana nos encontramos con la mezcla y fusión de estos, mucho más complejas que la suma de los mismos (Lugones, 2011; Cariño, 2020). Así, se visibiliza que el análisis del sistema capitalista y patriarcal no es posible sin la reflexión sobre la instauración del colonialismo en el sur global.

En el primer capítulo enfocado en el contexto de Nicaragua respecto a las Zonas Francas, se expone un análisis sobre las condiciones socioculturales que profundizan la desigualdad en el ámbito laboral y social entre hombres y mujeres en el mencionado país. Se realiza un mapeo de su situación a través de datos estadísticos, diagnósticos e investigaciones previas, y se analizan las relaciones sociales de género y la situación económica y política actual, que condicionan la vida de las mujeres.

El segundo capítulo se centra en el marco conceptual que describe a los sistemas patriarcal, colonialista y capitalista. El texto recorre, desde el análisis feminista, la construcción de los tres sistemas a partir del siglo XV y cómo se socializaron de forma diferente los cuerpos racializados y sexualizados, naturalizando los privilegios y la desigualdad. En este capítulo se aborda el aporte del feminismo materialista y decolonial

que plantean las distintas opresiones que se funden en el cuerpo de las mujeres del sur global como parte de la herencia colonial y capitalista.

El tercer capítulo incluye un análisis cronológico sobre la construcción del modelo económico neoliberal y la deslocalización de la industria desde el análisis global a la instauración de este modelo de producción en Nicaragua. En este bloque se lleva a cabo una descripción del modelo de producción de Zonas Francas impulsado por el Gobierno de Daniel Ortega desde el año 2007, las estrategias políticas y económicas que han potenciado esta industria y el análisis sobre la institucionalidad y democracia del país. Además, en este capítulo se hace un análisis documental sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras de la industria, comparando la legislación vigente con los diagnósticos e investigaciones publicadas en los últimos años.

La investigación parte del análisis documental y se lleva a cabo a través del trabajo de campo realizado en el terreno con informantes claves, proceso que se detalla en el cuarto capítulo sobre el marco metodológico. Las herramientas utilizadas y el enfoque del análisis mismo están basados las vivencias de las personas, teniendo en cuenta sus experiencias vitales, contexto y cultura. En todo momento se han respetado las voces que aportan sus conocimientos y miradas, asegurando un tratado ético de sus aportes y el riguroso análisis, contrastando los discursos, estudios y datos existentes.

El capítulo quinto está centrado en el análisis del modelo económico nicaragüense y sus políticas de Gobierno para potenciar la industria manufacturera en el país. A partir de este capítulo se plasman los resultados del trabajo de campo realizado. Se contrastan y problematizan los discursos y afirmaciones de las diferentes voces consultadas, como: altos cargos del Gobierno, líderes sindicales, representantes de la patronal, trabajadores y trabajadoras de la industria, integrantes del movimiento de mujeres y feministas, así como investigadoras, economistas y representantes de la Organización Internacional del Trabajo. Se complementan y reafirman algunas tesis previas sobre el funcionamiento de la Cadena Global de Valor, que necesita de la colaboración de los Gobiernos nacionales para asegurar condiciones ventajosas que permitan su instalación.

El sexto capítulo detalla las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la maquila y el impacto que esta organización empresarial tiene en la salud y bienestar de la plantilla. Se analiza el marco legal nacional en comparación con la dinámica de producción intensiva de esta industria, y pone de relieve, la colaboración cercana entre

el empresariado, altos cargos sindicales y el Gobierno para generar un ambiente de pacificación laboral, que permita seguir produciendo a pesar de la violación a derechos laborales dentro de las fábricas.

Finalmente, el capítulo séptimo detalla el análisis de las condiciones laborales diferenciadas por la división sexual del trabajo y las relaciones socioculturales de género. Este texto problematiza los roles asignados a las mujeres, el papel de las instituciones y las empresas, y las estrategias de supervivencia que implementan las mujeres en medio de un contexto adverso. También da cuenta de las iniciativas organizativas locales para hacer frente a las múltiples opresiones que se conjugan en los cuerpos de las mujeres, y las barreras visibles e invisibles que dificultan la participación activa de las mujeres y su organización para poner en el centro del debate sus demandas y necesidades.

Esta tesis permite reconocer las diversas opresiones que viven las personas del sur global, evidenciando la responsabilidad de la industria, los Gobiernos y la cultura de consumo de las sociedades de países del norte global, alimentada por el capitalismo voraz. Expone las luchas y demandas de colectivos y organizaciones locales e internacionales, en las que la gente trabajadora tiene un papel central. Este trabajo permite provocar reflexiones sobre la necesidad de intentar parar el espiral de explotación que está arrebatando la salud y las vidas de personas concretas en territorios históricamente colonizados. Finalmente, el documento incluye una reflexión sobre las limitaciones del estudio y algunas propuestas para futuras investigaciones, para profundizar sobre las preguntas que deja abiertas esta tesis.

II. Marco conceptual

Capítulo 1. El contexto de Nicaragua respecto a las Zonas Francas

Nicaragua construyó una revolución a partir del derrocamiento de la dictadura Somocista en 1979, que durante la década de los años ochenta obtuvo avances importantes en materia de derechos laborales y consolidación del movimiento social (Vargas, 1991). Después de una década marcada por la movilización social, la guerra, crisis económica y polarización política, los años 90 marcaron un giro hacia otro modelo económico, el fin del conflicto armado y los acuerdos de paz (Vargas, 1991; Cabrera, 2015). A partir de 1990, con el inicio del Gobierno liderado por Violeta Barrios, de corte neoliberal, se pusieron en marcha medidas de ajuste estructural que incluían la privatización de empresas públicas, la apertura del país al mercado internacional y la atracción de inversionistas extranjeros a través de concesión de beneficios que han afectado los derechos laborales de sus trabajadoras y trabajadores (Cabrera, 2015).

En 1991 entró en vigor el decreto No. 46-91 “Zonas Francas Industriales de Exportación” y en 1992 se aprobó el reglamento 31-92 que rige dicho decreto. En este marco legal se estableció que las Zonas Francas pueden instalarse en todo el territorio nacional y deben ser consideradas fuera del territorio nacional para efectos fiscales, bajo un régimen fiscal y aduanero de excepción (Decreto 46-91, 1991; Reglamento 31-92, 1992). Más adelante, en el año 2015, durante el Gobierno del Frente Sandinista de Liberación Nacional, en el marco del modelo económico corporativista, la Asamblea Nacional aprobó la Ley 917 Ley de Zonas Francas de exportación, que mantiene exenciones en materia fiscal, aduanera y laboral (Ley 917, 2015). En el capítulo 3 se aborda el marco legal de las maquilas¹ en Nicaragua, en donde se amplía información sobre los beneficios y exenciones aplicadas a las industrias dentro de las Zonas Francas, así como el modelo económico vigente y las afectaciones a la población trabajadora del sector manufacturero.

¹ El término maquila se originó en México, país donde el fenómeno de las maquiladoras está ampliamente extendido. Hace referencia al ensamblaje manual de piezas de productos para su exportación (Tay Balderas, 2003).

1.1 Entorno social en el que se establecen las Zonas Francas

Nicaragua tiene alrededor de 6.6 millones de habitantes, de los cuales el 53 % son mujeres (Banco Central de Nicaragua, 2022a; 2022b). La mayoría de la población se concentra en la capital, representando el 23 % del total (Instituto Nacional de Información y Estadística [INIDE], 2022a). Este país ha sido considerado uno de los más seguros de Centroamérica, debido a los bajos niveles registrados de homicidio en comparación con los países del triángulo norte de la región; Guatemala, Honduras y El Salvador (Fundación para la Paz y la Democracia [FUNPADEM], 2017). Mientras en 2020 la tasa de homicidios en Nicaragua alcanzaba una tasa de 6,2 personas por cada 100 mil habitantes, en los países del norte de la subregión las cifras se elevaban vertiginosamente, como es el caso de Guatemala (17,3) y Honduras (35,8) (Insight Crime, 2022). A partir de la crisis política que inició en abril de 2018, se considera que el índice de violencia y la tasa de homicidio en Nicaragua subió sustancialmente, aunque no existe información oficial publicada sobre los datos de homicidios durante el año 2018 (Insight Crime, 2022; FUNPADEM, 2019). Además, la Fundación Insight Crime (2020), afirmó en su último informe que la falta de datos fidedignos del Estado nicaragüense hace difícil tener un balance de homicidios sobre el país. Si bien, las fuentes oficiales dicen que el saldo total de homicidios de 2019 fue de 460, existe una percepción de que los datos no son confiables. Nicaragua, a diferencia de los países del triángulo norte de Centroamérica, no registra presencia de agrupaciones criminales conocidas como maras, lo que contribuye a tener mayores índices de seguridad ciudadana en la región y ubicarse entre los países más atractivos para la inversión extranjera (Zúñiga, 2008; Pastor, 2020).

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Nicaragua se encuentra en el puesto 126 de 188 países en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2022). El IDH mide el nivel de mejora de vida en base a tres dimensiones: el acceso a la educación, los ingresos económicos, y la medición de vida larga y saludable (PNUD, 2016a; 2018; 2021; 2022). En base a esto, Nicaragua es considerado un país con un índice medio de desarrollo humano, categoría que comparte con países de indicadores similares como Cabo Verde, Marruecos, Guatemala y El Salvador (PNUD, 2018; 2021; 2022). La esperanza de vida al

nacer es de 73,8 años (PNUD, 2022), la cual se redujo dos años a partir de la pandemia del Covid-19, puesto que para el año 2018 se reportaba en 75,7 años (PNUD, 2018). Las mujeres tienen más años de esperanza de vida, con un promedio de 76,8 años, mientras que los hombres están 6 años por debajo, con 70,8 (PNUD, 2022). El índice de escolaridad promedio de la población es de 7,1 años, analizando los datos desagregados por género, las mujeres tienen un nivel de escolaridad superior en comparación con los hombres, ellas alcanzan un promedio de 7,4 años de escolaridad, mientras que ellos 6,8 (PNUD, 2022). Sin embargo, esta diferencia en los años de escolaridad no se ve reflejada en los ingresos económicos, ya que si bien el ingreso nacional bruto per cápita asciende a 5.625 dólares anuales, equivalentes a 6.075 euros², existe una gran brecha entre hombres y mujeres, siendo para ellos de 7.661 \$ (8.274 €) mientras que para ellas menos de la mitad: 3.646 \$ (3.938 €) (PNUD, 2022).

De igual forma, al analizar los datos con enfoque de género, se observa que el IDH es inferior para las mujeres, con un promedio de 0,64, mientras que los hombres alcanzan el 0,67 (PNUD, 2022). Es decir, que, dentro de los datos ya preocupantes de acceso a derechos y bienestar de las personas en Nicaragua, las mujeres están en peores condiciones (PNUD, 2016b; 2018; 2021; 2022).

El 19,4 % de la población (1,1 millones de personas) vive en condiciones de pobreza multidimensional, es decir, que vive con menos de 1,90 dólares al día, mientras que otro 15 % se acerca a la pobreza multidimensional³ (860 mil personas). Esto suma un 34 % de población que vive en situación de pobreza (PNUD, 2016b). Según el indicador del coeficiente de Gini, que mide el nivel de desigualdad económica, siendo cero igualdad absoluta y uno desigualdad absoluta, Nicaragua se ubica en 0,45, equivalente a un alto nivel de desigualdad en la distribución de recursos y acceso a bienes y servicios para la población (PNUD, 2018; 2021; 2022).

² Tasa de cambio de euros a dólares: 1,0801 euros (Banco Central Europeo, 2023). Consultado el 4 de septiembre de 2023, de https://www.ecb.europa.eu/stats/policy_and_exchange_rates/euro_reference_exchange_rates/html/eur_ofxref-graph-usd.es.html.

³ El índice de pobreza multidimensional utilizado por el Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD, 2009) se refiere a indicadores para medir la pobreza de familias en relación a la calidad de vida y no sólo de los ingresos económicos. También incluye el estado de salud, educación, acceso a servicios básicos como agua potable, energía eléctrica, entre otros. Consultado el 22 de marzo de 2018, de <http://hdr.undp.org/en/node/2515>

Por otro lado, las conclusiones sobre la última encuesta realizada por el PNUD (2022) en la región latinoamericana, indican que Nicaragua está entre los países en los que la población tiene menos esperanzas de que las condiciones socioeconómicas mejoren para la siguiente generación. Sólo el 25 % tiene expectativas de que a sus hijos/as les vaya mejor en el futuro, teniendo en cuenta el contexto actual (PNUD, 2022). A su vez, la población percibe que hay una gran desigualdad social. Al menos el 55 % de la población considera que el país está gobernado por los intereses de una élite poderosa y que, las decisiones y políticas que se implementan benefician a la clase enriquecida (PNUD, 2022). Nicaragua tiene un bono demográfico importante en términos de edad y género. Alrededor del 60 % de la población nicaragüense es menor de 30 años, lo que representa que actualmente la mayoría de la población está en capacidad de producir y cotizar en contraposición con el porcentaje de personas que no tienen la capacidad de trabajar y son económicamente dependientes (PNUD, 2014; Plataforma Nacional Juvenil & Alianza Nicaragüense por la Justicia Fiscal, 2015; INIDE, 2022a). De igual forma, el bono de género también equivale al 60 % de las mujeres que se encuentran en edad de trabajar. Este bono o ventaja demográfica tiene un periodo de caducidad de dos décadas, puesto que se calcula que dentro de tres décadas Nicaragua alcanzará una fase de envejecimiento equivalente a la actual europea. De no incentivar la ocupación laboral en jóvenes y mujeres actualmente, el país no tendrá la capacidad de enfrentar la fase de envejecimiento y dependencia futura de la población. Para aprovechar el bono demográfico y de género, se recomienda eliminar las barreras actuales en relación a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a trabajos calificados y mejor remunerados, lo que también implica disminuir las brechas de desigualdad de género como la carga del trabajo reproductivo e incentivar la participación de jóvenes en edad de trabajar en puestos que no sean precarios ni del sector informal (Plataforma Nacional Juvenil & Alianza Nicaragüense por la Justicia Fiscal, 2015).

Entre los principales indicadores demográficos de Nicaragua según datos obtenidos del Instituto Nacional de Información y Desarrollo (2022a) destacan los que se muestran en la Tabla 1.

TABLA 1. INDICADORES DEMOGRÁFICOS EN NICARAGUA, QUINQUENIO 2020-2025

Indicadores Demográficos	Quinquenio 2020-2025
Tasa de mortalidad infantil (por mil)	13,90
Tasa global de fecundidad	2,23
Tasa bruta de reproducción	1,09
Tasa bruta de natalidad (por mil)	18,90
Muertes anuales (en miles)	32,14

Fuente. Elaboración propia en base al Anuario estadístico, 2020. Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE, 2022a).

Según la Tabla 1, para el quinquenio 2020-2025, la tasa de fecundidad se calcula en 2,23 hijos/as promedio por cada mujer, menor a la reportada en el periodo 2015-2020, equivalente a 2,37 (INIDE, 2021; 2022a). También la mortalidad infantil disminuye a 13,9 infantes fallecidos por cada mil nacidos vivos, lo que refleja una reducción del 13 % en comparación al quinquenio anterior (INIDE, 2019a; 2021; 2022a).

1.2 Las mujeres en el mercado laboral nicaragüense y la desigualdad de género

En Nicaragua impera una cultura patriarcal y conservadora con gran influencia de las creencias religiosas cristianas (Montenegro, 2000; Programa Feminista La Corriente, 2011). Las mujeres viven múltiples formas de discriminación, exclusión y violencia que van desde el acoso callejero⁴ al feminicidio. Según datos del observatorio de la organización Católicas por el Derecho a Decidir, en el año 2022 fueron asesinadas 68 mujeres⁵.

⁴ Según el Observatorio contra el acoso callejero (OCAC, 2015), 9 de cada 10 mujeres entre los 14 y 55 años ha sido acosada en espacios públicos. Consultado el 8 de enero de 2018, de https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/06/Informe-Acoso-Callejero-en-la-ciudad_OCAC-Nicaragua.pdf

⁵ El Espectador (2023). Violencia machista dejó sin vida a 68 mujeres de Nicaragua en 2022, según ONGD. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.elespectador.com/responsabilidad-social/impacto-mujer/violencia-machista-dejo-sin-vida-a-68-mujeres-de-nicaragua-en-2022-segun-ong/>

De acuerdo con los últimos datos publicados en el anuario del poder judicial, los peritajes del Instituto de Medicina Legal durante el 2021 ascendieron a 4.803 por violación sexual de los cuales 4.224 (88 %) de las víctimas fueron mujeres y 579 (12 %) hombres. De los casos de violencia sexual contra hombres, el 69 % de sus víctimas eran menores de 13 años. Del total de mujeres víctimas por violencia sexual, el 81 % eran menores de 18 años (Instituto de Medicina Legal [IML], 2021).

En los últimos años se ha incrementado el índice de impunidad en casos de violencia machista. Esto se debe por un lado a la crisis política de Nicaragua que ha erosionado las instituciones, sumado a la cultura sexual machista del país (Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021). Para muchas feministas y analistas (Lacombe, 2010; Pérez-Baltodano, 2010; Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021) un ejemplo de la impunidad es el presidente de la república, acusado en 1998 por haber abusado sexualmente durante años de Zoilamérica Narváez, su hija adoptiva. La denuncia no fue admitida a trámite por un pacto político entre Daniel Ortega y el líder del partido de derechas, Arnoldo Alemán (Lacombe, 2010; Pérez-Baltodano, 2010; Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021).

Con relación a los derechos reproductivos, en los últimos 30 años la tasa de fecundidad ha disminuido en América Latina, a pesar de esto, en la reducción de los embarazos en adolescentes, esta región ha tenido un paso lento en comparación con el resto del mundo. Latinoamérica sigue siendo la segunda región del mundo con más embarazos en adolescentes con una tasa de 66,5 por cada mil niñas frente a la tasa mundial de 46 por mil, sólo superada por África Subsahariana. Esta es la única región del mundo con tendencia ascendente en embarazos de menores de 15 años. En la región, cada año nacen 2 millones de niños y niñas de madres adolescentes (Organización Panamericana de la Salud, Fondo de Población de las Naciones Unidas & Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [OPS, UNFPA & UNICEF], 2018).

Nicaragua es uno de los países de América Latina con mayor índice de embarazos en adolescentes (Lion et al., 2010; Asociación de Mujeres Axayacatl, 2016; Federación nicaragüense de ONG que trabajan con la niñez y la adolescencia [CODENI], 2017; González, 2022). Aproximadamente la mitad de las mujeres jóvenes de Nicaragua son madres antes de cumplir los 20 años y cerca del 30 % de los nacimientos del país son de mujeres adolescentes (CODENI, 2017; González, 2022; Comisión Económica para

América Latina y el Caribe, ONU Mujeres, Fondo de Población Fondo de Población de las Naciones Unidas & Fondo de las Naciones para la Infancia [CEPAL et al.], 2021).

Según datos del Grupo de Trabajo del Programa Conjunto Interinstitucional para Poner Fin al Matrimonio Infantil y a las Uniones Tempranas en América Latina y el Caribe (CEPAL et al., 2021), el 30 % de las niñas y adolescentes en Nicaragua contrae matrimonios infantiles o uniones tempranas, la principal razón son los embarazos no deseados o no planeados, o la intención de las familias de salvar el “honor” de sus hijas, por haber iniciado relaciones sexuales (CEPAL et al., 2021; González, 2022). Esto refleja la baja educación sexual y el poco acceso a derechos sexuales y reproductivos en niñas y adolescentes, como la falta de opciones para interrumpir embarazos no deseados (González, 2022).

Por otro lado, según datos publicados por el Ministerio de Salud de Nicaragua, el número de embarazos en niñas menores de 14 años creció en un 48 % con relación a la media entre los años 2000 – 2009, a partir del año 2013 se calcula que cada año 1.640 niñas entre 10 y 14 años dan a luz en los hospitales públicos del país (Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social [FUNIDES], 2016; CODENI, 2017). La Federación coordinadora nicaragüense de ONGs que trabaja con niñez y adolescencia (CODENI, 2017) considera que la gran mayoría de embarazos en niñas menores de 14 años están directamente relacionados con violencia sexual, la cual está penalizada en el marco jurídico nacional, pues establece como delito toda relación sexual entre una persona mayor de edad y una adolescente o menor de 14 años (Ley 641, 2007). A pesar de la alta incidencia en violación sexual en los casos de niñas embarazadas, ni las mujeres en general ni estas niñas en particular pueden acceder a la interrupción del embarazo, pues es ilegal bajo cualquier causa desde el año 2006⁶ (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2010; Human Rights Watch, 2007; Guttmacher, 2018).

Las niñas embarazadas sufren graves depresiones durante el embarazo, además del alto riesgo de salud que implica el periodo de gestación y posnatal. Se enfrentan a múltiples emociones como miedo, tristeza y vergüenza, sumado al estigma social, con serias

⁶ Antes del 2006, el código penal de Nicaragua en su artículo 165 permitía la excepción al delito de aborto cuando la interrupción del embarazo se realizaba para salvar la vida o la salud de la mujer, porque el embarazo era producto de violación o por malformación congénita incompatible con la vida. Human Rights Watch (2007). Por sobre sus cadáveres. Consultado el 08 de febrero de 2018, de <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/nicaragua1007spwebwcover.pdf>

afectaciones a su salud física y mental. La gran mayoría intentan interrumpir los embarazos y tienen ideas suicidas (Asociación de Mujeres AXAYACATL, 2016; CODENI, 2017; Consorcio Latinoamericano contra el Aborto Inseguro [CLACAI], 2021).

Según los últimos datos publicados por la revista médica The Lance (Bearak et al., 2020; The Lance, 2020), la tasa de embarazos no deseados en América Latina y el Caribe asciende a 69 por cada mil mujeres edad reproductiva (15 a 44 años), siendo un poco más baja en Centroamérica, que alcanza los 61 embarazos no deseados por cada mil mujeres. Según las estimaciones históricas del Instituto Guttmacher (2018) y The Lance (2020), alrededor de la mitad de los embarazos no deseados terminan en abortos, y de estos, el 60 % se realizan en condiciones inseguras (Guttmacher, 2018).

En consecuencia, la tasa de abortos en la región latinoamericana asciende a 32 por cada mil mujeres y en Centroamérica la tasa de abortos llega a 28 por cada mil mujeres (Bearak et al., 2020; The Lance, 2020). En Nicaragua, ninguna institución pública datos oficiales sobre números de abortos en el país. Por otro lado, América Latina es una de las regiones del mundo más restrictivas legalmente en materia de derechos reproductivos y Nicaragua es uno de los seis países de la región que penaliza en todas las circunstancias, incluso por razones terapéuticas, para salvar la vida o resguardar la salud de las mujeres embarazadas (Graneli, 2011; Guttmacher, 2018; CLACAI, 2021; González, 2022).

Al menos el 10 % de muertes maternas se dan por abortos en condiciones inseguras en América Latina (Guttmacher, 2018). Siendo la mortalidad materna una de las principales causas de muerte en las embarazadas adolescentes y jóvenes de 15 a 24 años en la región de las Américas, para las adolescentes de 15 años o menores, el riesgo de muerte materna es un 50 % más alto (UNFPA, 2016). Además, para bebés recién nacidos/as de mujeres menores de 20 años, se duplican los riesgos de muerte, en comparación con las afectaciones para los hijos e hijas de madres entre los 20 y 29 años (UNFPA, 2016). Sumado a esto, los riesgos son cuatro veces mayores para niñas y adolescentes indígenas o rurales sin educación o con educación primaria y en condiciones de pobreza. A la vez, las adolescentes que quedan embarazadas se enfrentan a estigma en su comunidad, tienen que abandonar la escuela por el embarazo, lo que a largo plazo representa mayores barreras para alcanzar una mejor formación, tener un empleo y poder participar en la vida pública y política (Axayacatl, 2016; CODENI, 2017; OPS, UNFPA & UNICEF, 2018; González, 2022).

Con relación a las cifras de mortalidad materna en Nicaragua, existen dos estadísticas recopiladas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) que difieren entre sí según la fuente. Así, para la Interagencial para la Estimación de Mortalidad Materna de Naciones Unidas (MMEIG), en el año 2020 murieron 77 mujeres (por cada 100 mil nacidos/as vivos/as) por causas relacionadas o agravadas por el embarazo o su atención. Por otro lado, la CEPAL (2020) cita entre sus fuentes a la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que, basándose en datos oficiales del Gobierno de Nicaragua, afirma que en el año 2020 hubo 38 casos de muerte materna (por cada 100 mil nacidos/as vivos/as). Es evidente la gran brecha entre los datos entre la Inter-Agencial (MMEIG) y la OPS, según las fuentes consultadas. Como información adicional a estas estadísticas, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Salud de Nicaragua, en el año 2021 la tasa de muerte materna llegó a 37 por cada 100 mil nacidos/as vivos/as (Ministerio de Salud de Nicaragua [MINSA], 2022), y por lo tanto cifras similares a los datos reportados por la OPS (CEPAL, 2020).

1.2.1 Las mujeres en política en Nicaragua

Con relación a la participación política de las mujeres, Nicaragua es el país de América Latina con mayor representación de mujeres en puestos de elección popular (CEPAL, 2018a; 2018b; 2021a). A partir de la reforma de la Ley de Municipios (Ley 40, 2012) se estableció la paridad en las listas de partidos políticos para las candidaturas para alcaldías, vice alcaldías, concejalías y suplentes, las cuales deben presentarse de forma alterna para garantizar la representación de 50 % mujeres y 50 % hombres en los cargos electos. Esta medida se aplica también, aunque no en estricta proporcionalidad para cargos en el gabinete de Gobierno, Parlamento y Corte Suprema de Justicia (CEPAL, 2021a; 2021b; 2022). Como se puede visibilizar en la Tabla 2, hay un alto cumplimiento de la paridad en los puestos electos, el 42,5 % de los ayuntamientos o alcaldías son dirigidos por mujeres, así como 50,5 % de los escaños en el parlamento y el 50 % de las concejalías (CEPAL, 2018a; 2018b; 2021a).

TABLA 2. REPRESENTACIÓN POR GÉNERO EN CARGOS PÚBLICOS

Representación por género en cargos públicos			
Año de actualización de datos	Cargos de representación	% Mujeres	% Hombres
2018	Concejalías	50 %	50 %
2018	Alcaldías	42,5 %	57,8 %
2021	Representación en el parlamento nacional	50,5 %	49,5 %
2021	Integrantes de Corte Suprema de Justicia	41,7 %	58,3 %
2022	Conformación del Gabinete presidencial	36,4 %	63,6 %

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe⁷ de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018a; 2018b; 2021a; 2021b; 2022).

La alta proporcionalidad de mujeres en cargos de elección pública ubica a Nicaragua como uno de los países con mayor reducción de la desigualdad de género, según el informe de 2022 del Índice Global de la Brecha de Género (World Economic Forum, 2022). Este ranking valora como sus principales indicadores: el acceso a la educación, salud, oportunidades económicas, esperanza de vida y paridad política (World Economic Forum, 2022). Según estos indicadores, Nicaragua se encuentra en el puesto número 7 de la lista de los 10 mejores países del mundo en reducir la desigualdad de género, por encima de Alemania, Suiza, Irlanda y España, y sólo superado por países como Finlandia, Islandia, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia (World Economic Forum, 2022). Organizaciones feministas nicaragüenses han cuestionado este ranking, tanto política como técnicamente (Programa Feminista La Corriente, 2011; Montenegro, 2014; La Lupa, 2021). Para la feminista Sofía Montenegro (2014), el índice sólo evalúa las brechas entre hombres y mujeres, pero no las condiciones reales ni el nivel de empoderamiento de las mujeres, por lo que, coincidiendo con Delphine Lacombe (2014), el caso de

⁷ Indicadores Autonomía en la Toma de Decisiones. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (s.f). CEPAL. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-la-toma-decisiones>

Nicaragua plasma brechas reducidas entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, salud y condiciones económicas, pero ante una enorme desigualdad social. Es decir, en el marco de pobreza y exclusión social del país, las mujeres y hombres son igualmente precarios (Lacombe, 2014; Montenegro, 2014).

El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) evalúa los resultados en la reducción de las brechas de género, pero no los medios ni las condiciones de las mujeres para acceder al mercado de trabajo o participar en espacios públicos (Montenegro, 2014; Lacombe, 2014). Estos indicadores con los que se evalúa a 146 países a nivel global, no significan mejoramiento en las condiciones de las mujeres y en algunos casos, incluso cuando la brecha es a favor de las mujeres, esto no representa mayor calidad de vida para ellas. Por ejemplo, en Nicaragua existe una brecha de seis años a favor de las mujeres en la esperanza de vida al nacer, brecha que para Islandia es sólo de un año en favor de las mujeres, lo que hace ubicar a Nicaragua en una escala cercana a este país y los demás países nórdicos (Montenegro, 2014; Lacombe, 2014).

Por otro lado, el Foro Económico Mundial (2022) evalúa la existencia de leyes a favor de la equidad de género, pero no valora su efectividad ni impacto. Feministas nicaragüenses (Programa Feminista La Corriente, 2011; Montenegro, 2014; La Lupa, 2021) consideran que la paridad en cargos públicos no significa necesariamente mayor implicación de las mujeres en la vida política, ni la desaparición de barreras (como la carga de los cuidados y el trabajo reproductivo) para su participación en el espacio público. Además, organizaciones feministas nicaragüenses (Programa Feminista La Corriente, 2011; Montenegro, 2014; La Lupa Nicaragua, 2021) aseguran que la pérdida de institucionalidad en el país durante los últimos años, ha generado el menoscabo de la autonomía de los ayuntamientos, poca transparencia en los procesos electorales y una estructura de mando vertical en la que, a pesar de ser mujeres las que ocupan los cargos de elección, el poder sigue estando en manos de los hombres del partido de Gobierno. Consideran que esta ley de paridad en el contexto de falta de democracia real sólo ha contribuido a la construcción de mujeres vitrinas, es decir, una estrategia para aparentar disminución en la brecha de desigualdad, aunque en términos reales no signifique cambios estructurales (Montenegro, 2014; Lacombe, 2014; La Lupa, 2021).

Tal como se mencionó previamente, sumado a la poca institucionalidad, Nicaragua es uno de los países con mayor índice de embarazos en niñas y adolescentes de Latinoamérica y

uno de los seis países de la región con penalización absoluta del aborto (Axayacatl, 2016; CODENI, 2017; Guttmacher, 2018; OPS, UNFPA & UNICEF, 2018; CEPAL et al., 2021).

Para las organizaciones feministas (Programa Feminista La Corriente, 2011; Montenegro, 2014; Lacombe, 2014; La Lupa, 2021), ubicar al país como uno de los referentes a nivel mundial en disminución de brechas de género, da una imagen simplista y lejos de la realidad que viven las mujeres nicaragüenses, basada en una lógica cuantitativa, visión ahistórica y economicista propia del pensamiento neoliberal. Consideran que todo índice que pretenda evaluar la equidad de género deberá incluir análisis de información sobre la división sexual del trabajo, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la organización del trabajo reproductivo, la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones y el ejercicio de la ciudadanía, entre otros (Lacombe, 2014; Montenegro, 2014).

1.2.2 El género de los cuidados

Según el informe del PNUD (2016a), las mujeres nicaragüenses se enfrentan a mayores barreras para conseguir empleo que los hombres, debido a una serie de condiciones que dificultan su acceso al mercado de trabajo, tales como la falta de educación formal, la maternidad, el matrimonio, la pertenencia a un grupo familiar de personas que demandan cuidado (como niños/as, ancianos/as y personas con discapacidad) o el hecho de tener hijos/as menores de 6 años (PNUD, 2016a; OIT, 2016b; Goldín, 2023).

En el mercado laboral se refleja la división sexual del trabajo, como extensión del trabajo reproductivo o los roles de género asignados. Se trata de segregación ocupacional que repite en el mercado laboral tareas del hogar asignadas a las mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2005; OIT, 2016b; PNUD, 2016a; CEPAL, 2019b; INIDE, 2019a). Así, los hombres son mayoría en sectores como el agropecuario, mientras que las mujeres tienen más presencia en los rubros de servicio, manufactura y comercio (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2005; PNUD, 2016a; CEPAL, 2019b; INIDE, 2019a). Es importante tener en cuenta que tanto hombres como mujeres invierten mayor cantidad de horas de trabajo en los sectores de servicios y manufacturero (INIDE, 2019a).

Aunque las mujeres con formación técnica tienen más oportunidades laborales, se ha detectado segregación vertical, es decir, que muchas mujeres están sobrecalificadas en puestos de trabajo, teniendo que demostrar su capacidad para contrarrestar el estereotipo de género (CEPAL, 2019b). Las mujeres tienen menor participación que los hombres en el mercado laboral y reciben menores ingresos, a pesar de tener niveles de educación equiparables (PNUD, 2014; 2016).

La crianza de hijos/as menores de 6 años también es una barrera para acceder al empleo, sumado a la sobrecarga del trabajo reproductivo no remunerado (INEC, 2005; PNUD, 2014; OIT, 2019b). A su vez, existe una segregación horizontal, que delimita los sectores laborales de las mujeres a las que están relacionadas con el cuidado, la enseñanza, servicios de salud, empleo doméstico y asistencia social, lo que representa para ellas la mayor fuente de empleo formal (CEPAL, 2019b; 2019c; OIT, 2019b).

Tanto en el informe de INEC (2005) como el realizado por PNUD (2014) sobre la encuesta del uso del tiempo, en Nicaragua las mujeres invierten más tiempo en el trabajo reproductivo que los hombres. Esta división sexual del trabajo se ve acentuada a partir de la adolescencia, ya que en la infancia las cargas de trabajo reproductivo suelen ser similares (INEC, 2005; PNUD, 2014). En ambos informes se apunta que estos datos escapan al análisis de la intensidad del trabajo y la simultaneidad de las tareas, sobre todo en las mujeres, quienes en muchos casos realizan a la vez actividades de ocio (como ver la televisión) con tareas reproductivas (como planchar o coser ropa) (INEC, 2005; PNUD, 2014).

Es importante analizar que, dentro de las tareas reproductivas, hay diferencias entre las que realizan hombres y mujeres. Los hombres están ligados a trabajos como recogida de leña o reparación de casas y las mujeres a cocinar, cuidar de niñas, niños y personas enfermas o limpiar la casa, entre otras (INEC, 2005; PNUD, 2014).

En Nicaragua, las mujeres dedican el 23 % de su tiempo a las tareas reproductivas, en contraposición al 12 % del que invierten los hombres (INEC, 2005; PNUD, 2014). La sobrecarga de trabajo reproductivo para las mujeres reduce sus posibilidades de autonomía económica y participación en el mercado laboral, lo que a su vez restringe el acceso a la seguridad social, fuertemente vinculado al empleo formal (CEPAL, 2019b).

Según el informe del INEC (2005), las mujeres nicaragüenses invierten el doble de tiempo que los hombres en las tareas de cuidado y trabajo doméstico, una realidad que se ha

sostenido en el tiempo y que a pesar de que cada vez más cantidad de mujeres se incorpora al trabajo asalariado, esto no ha representado cambios significativos en las cargas del trabajo reproductivo y de cuidados (INEC, 2005; PNUD, 2014).

Según el anuario de INIDE (2022a), en el 2020 se calculaba la tasa global de empleo de Nicaragua en 48,2 %, similar al de 2019, que ascendió a 48,5 % (INIDE, 2021; 2022a). La tasa global de ocupación laboral por hombres es superior a la de mujeres, puesto que para ellos es del 54,8 % mientras que las mujeres alcanzan del 42,6 % (INIDE, 2022a).

En el país, pocas personas tienen acceso al empleo formal, se calcula que una de cada cuatro personas accede a trabajos asalariados con condiciones laborales estables con cotización a la seguridad social, es decir, cerca del 75 % de las personas trabajan por cuenta propia o en economía sumergida (Fundación Internacional para el Desarrollo Económico Global [FIDEG], 2015). De estas, las más afectadas son las mujeres, puesto que se calcula que más del 70 % se encuentran ocupadas en el sector informal, mientras que los hombres están cinco puntos por debajo que ellas en este sector (FIDEG, 2015). La mayor ocupación de mujeres en el sector informal se traduce en ingresos económicos más bajos, menos derechos laborales y reducidas prestaciones sociales (FIDEG, 2015; PNUD, 2016a; CEPAL, 2019b).

Con relación a la tasa de desempleo abierto, esta es similar entre hombres y mujeres, equivalente al 4,8 % y 4,9 % respectivamente (INIDE, 2019a). Sin embargo, la desigualdad se acentúa en los tipos y condiciones de empleo, así, la mayoría de las personas que trabajan por cuenta propia son mujeres, equivalente al 43,3 %, en comparación al 29,5 % de hombres en este sector. Del total de personas con trabajos asalariados y por tanto condiciones laborales más estables, se calcula que el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres, con 46,9 % frente a 38,4 % respectivamente. Además, sólo el 2,9 % de las mujeres son empleadoras, frente al 9,8 % de los hombres (INIDE, 2019a).

Los principales rubros en los que las personas trabajan son agropecuario y pesca (31,1 %), comercio (20,2 %), servicios comunales, sociales y personales (19,4 %), industria manufacturera (10,6 %), y hoteles y restaurantes (6,6 %) (INIDE, 2019b).

La brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido en las últimas décadas, lo que, según el informe del PNUD (2014), se debe a que la mayoría de los hombres ya se encuentran ocupados, principalmente a partir de la segunda mitad del ciclo de vida. Del

total de mujeres empleadas, más del 80 % son madres, y más del 50 % de estas tienen dos hijos/as o más (PNUD, 2014).

Según el PNUD (2014; 2021), las mujeres sin pareja tienen mayor participación en el mercado laboral que las que se encuentran casadas. Las madres solas cabeza de familia dependen de ellas mismas para mantener a su familia, sin embargo, la tasa de participación es menor en las edades comprendidas entre los 14 y 24 años, por lo que se considera que las madres solas entre estas edades cuentan con el apoyo de sus familias para el cuidado de los hijos e hijas y el sustento económico (PNUD, 2014). El 90 % de las mujeres con hijos/as y sin pareja (viudas, divorciadas, separadas) trabajan, tanto en el área urbana como en la rural. Esta cifra supera a las mujeres solteras y sin hijos/as, de las cuales el 80 % trabajan de forma remunerada (PNUD, 2014).

La inactividad laboral de hombres y mujeres también está condicionada por los roles y tareas marcadas por el género (PNUD, 2021). Según la encuesta de hogares (INIDE, 2019b), en 2018 la tasa de inactividad laboral de las mujeres ascendía al 38,4, mientras que los hombres reflejaban menos de la mitad de esta: 17,4. Las razones de inactividad laboral de los hombres en el 51 % de los casos se debía a los estudios, lo que significa que retrasan la entrada al mercado laboral para aumentar su capital humano. Otro grupo del 35,4 % de los hombres se encontraba jubilado o incapacitado. Para las mujeres el panorama es diferente, sólo el 20 % se encontraban incapacitadas o jubiladas y el 63,1 % estaban inactivas por estar a cargo de trabajo reproductivo (FUNIDES, 2017a; 2019).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral está caracterizada por la segmentación, alta informalidad y menores ingresos por el mismo trabajo con relación a los hombres (INEC, 2005; PNUD, 2014; PNUD, 2016; CEPAL, 2019a; 2019c). Las mujeres con pareja o casadas con hijos/as tienen menos oportunidades de entrar al mercado laboral, lo que está directamente relacionado con la distribución desigual en los cuidados y trabajo reproductivo entre hombres y mujeres (INEC, 2005; PNUD, 2014; PNUD, 2016).

1.3 Crisis política y económica nicaragüense y el Régimen de Zonas

Francas

A partir del mes de abril de 2018, en Nicaragua se inició una crisis política sin precedentes en las últimas décadas, que ha tenido consecuencias políticas, económicas y sociales de

gran calado. Varios informes de organizaciones internacionales de derechos humanos (Amnistía Internacional, 2018; Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2018; 2021a; Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes [GIEI], 2018; Human Rights Watch, 2022; Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OACNUDH], 2018; 2019) relatan que el detonante de la crisis fueron las protestas de jóvenes (mayoritariamente universitarios y universitarias) por la mala gestión gubernamental ante el incendio de la reserva biológica Indio Maíz ubicada al sureste de Nicaragua. Las personas que protestaron fueron golpeadas por agentes de la policía nacional y grupos afines al partido en el Gobierno, denominados grupos de choque o parapoliciales (Amnistía Internacional, 2018; CIDH, 2018; GIEI, 2018; OACNUDH, 2018; 2019; 2022a; 2023). Unos días después, el 16 de abril, el ejecutivo presentó una reforma a la Ley de Seguridad Social (Decreto No. 03-2018, 2018) que aumentaba las cotizaciones de trabajadoras, trabajadores y empleadores/as, además de disminuir en un 5 % las pensiones vigentes a la fecha. Las protestas contra las reformas a la seguridad social que iniciaron el 18 de abril fueron reprimidas con fuerza desmedida por la policía y grupos parapoliciales (Amnistía Internacional, 2018; CIDH, 2018; GIEI, 2018; OACNUDH, 2018; 2019; 2022a; 2023). El día 19 de abril, murieron durante las protestas dos jóvenes y un policía, a partir de ese día las manifestaciones se extendieron por la mayoría del territorio nacional y las víctimas aumentaron (Amnistía Internacional, 2018; CIDH, 2018; GIEI, 2018; OACNUDH, 2018; 2019). Lo que se inició con protestas por la derogación a la reforma de la Ley de la Seguridad Social (Decreto No. 03-2018, 2018), se convirtió en demandas de investigación sobre los asesinatos y personas heridas, y la condena de las y los responsables de los hechos (Amnistía Internacional, 2018; CIDH, 2018; GIEI, 2018; OACNUDH, 2018).

Según el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018) presentado el 18 de octubre del 2018, las víctimas ascienden a 325 personas fallecidas, de las cuales 21 serían policías y 24 niñas, niños y adolescentes, y más de dos mil personas heridas.

El 20 de julio del 2018, fue aprobada en la asamblea nacional la Ley contra el Lavado de Activos, el Financiamiento al Terrorismo y a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (Ley No. 977, 2018), bajo la cual se han juzgado a cientos de activistas y disidentes

políticos (OACNUDH, 2018). Según datos del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), presentado el 10 de diciembre de 2018, durante ese año se registraron 417 personas judicializadas, consideradas presas políticas (Centro Nicaragüense de Derechos Humanos [CENIDH], 2018).

La crisis política se ha caracterizado por campañas de difamación, agresiones, amenazas y acoso a organizaciones civiles defensoras de derechos humanos y movimientos sociales por parte de las autoridades estatales (CIDH, 2018; 2021a; 2021b). Como parte de la estrategia de criminalización, la Asamblea Nacional de Nicaragua ha ilegalizado organizaciones civiles (CIDH, 2021b; Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos [IMD], 2022b) que se calculan en 1.200 desde 2018 a 2022, de las cuales al menos 176 son organizaciones feministas (IMD, 2022b). También se han cerrado y allanado medios de comunicación y organizaciones sociales, criminalización de periodistas, estudiantes, campesinado, empresariado, feministas y líderes políticos/as (CIDH, 2021a; 2021b; OACNUDH, 2019; 2022a; 2022b; 2023).

Según los informes de organismos internacionales de derechos humanos (CIDH, 2021a; 2021b; OACNUDH, 2019; 2022a; 2022b; 2023) y el Mecanismo para el reconocimiento de Personas Presas Políticas (2023), desde el año 2018 se ha encarcelado a más de dos mil personas por sus ideas políticas, muchas de las cuales, han sido sometidas a tortura y tratos crueles.

El Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes (2018) concluyó en su informe que el Estado nicaragüense cometió crímenes de lesa humanidad durante las protestas sociales en el país. Además, señala el uso de prácticas crueles y degradantes de las autoridades hacia las mujeres detenidas, entre ellas “su desnudo total y el sometimiento a realizar sentadillas bajo la vigilancia y el maltrato verbal de personal policial” (GIEI, 2018, p. 198), es decir, el uso de violencia sexual como técnica de interrogatorio.

Desde el año 2018 el Estado nicaragüense ha aprobado un marco legal que restringe el espacio cívico y democrático, y son utilizadas como herramientas de represión y criminalización en contra de activistas y defensores/as de DDHH (CIDH, 2018; 2021; Human Rights Watch, 2022; OACNUDH, 2018; 2019; 2022a; 2022b; 2023). Entre estas leyes se encuentran la Ley Contra el Terrorismo (Ley No. 977, 2018); Ley Especial de Ciberdelitos (Ley 1042, 2020); Ley 1040 (2020) de Regulación de Agentes Extranjeros; y la Ley 1055 (2020) de defensa de los derechos del pueblo a la independencia, la soberanía

y autodeterminación para la paz; y la aprobación de la pena de muerte en el código penal (Código Penal, 2021).

La inseguridad y el conflicto social han generado un clima de inestabilidad que ubica a Nicaragua como un país poco confiable para la inversión extranjera. La onda expansiva de la crisis generó una recesión que ha afectado a todos los sectores de la economía (Consejo Superior de la Empresa Privada [COSEP] y Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social [FUNIDES], 2019).

A partir de abril del 2018, el Consejo Supremo de la Empresa Privada⁸ (COSEP) se posicionó políticamente disintiendo del actuar del Gobierno en la represión a manifestantes y denunciando la violación a los derechos humanos en Nicaragua, rompiendo así el llamado Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso entre el sector empresarial y el Gobierno de Nicaragua, vigente desde el año 2007, cuando Daniel Ortega asumió el poder (Revista Envío, 2013). Este modelo corporativista ha consistido en una negociación bilateral permanente entre la empresa privada y el Estado, en las decisiones políticas y económicas dentro del país (Revista Envío, 2013; Martí i Puig & Jarquín, 2021). La ruptura con el COSEP es tal, que grupos de personas militantes del partido en el Gobierno (FSLN) ocuparon terrenos privados que ascienden a más de tres mil quinientas hectáreas en siete departamentos del país, muchos de estos propiedad de miembros del COSEP. La patronal empresarial argumentó que la invasión de tierras mina la confianza de inversores en el país y profundiza la crisis económica actual (COSEP & FUNIDES, 2019). Un ejemplo más de las deterioradas relaciones entre la patronal empresarial y el Gobierno es el encarcelamiento de ex directivos del COSEP, el gerente del Banco de Producción (BANPRO) y el gerente del diario La Prensa, entre otros reconocidos empresarios (Mecanismo para el reconocimiento de personas presas políticas, 2022). Después de meses de presión internacional del sector empresarial y representantes de diversos Gobiernos, el 15 de febrero de 2023 los representantes del empresariado encarcelados fueron deportados y desterrados a EE.UU. junto a otros presos políticos, siendo un total de 222 personas. La excarcelación se realizó a la vez que la Asamblea Nacional, controlada por el Gobierno, canceló las nacionalidades de estos presos

⁸ Patronal empresarial fundada en 1972. Integrado por 27 cámaras y corporaciones de todo el país. Consejo Supremo de la Empresa Privada (COSEP, s.f.). Consultado el 23 de diciembre de 2018, de <https://cosep.org.ni/>

políticos. Una semana después, también se retiró la nacionalidad a otras 94 personas opositoras (OACNUDH, 2023).

Según el último informe de FUNIDES publicado en 2021 sobre la coyuntura económica, social y política del país, la crisis sociopolítica, la pandemia generada por el Covid-19 y los huracanes Iota y Eta durante 2020, han impactado notablemente la economía del país (FUNIDES, 2021). El producto interno bruto pasó del 3,5 % el primer trimestre de 2018 al -2 % en 2020 (COSEP & FUNIDES, 2019; FUNIDES, 2021). En el año 2018 y 2019 Nicaragua sufrió la mayor contracción económica de las últimas décadas. Esto se reflejó en el aumento del desempleo que en 2019 llegó a cifras entre 244 mil y 276 mil personas desempleadas producto de la crisis. Según datos del Banco Central, en febrero del 2019 el empleo había sufrido una reducción del 16,5 % con relación a febrero del 2018 (COSEP & FUNIDES, 2019). Por otro lado, la cantidad de personas afiliadas al Instituto de Nicaragüense de la Seguridad Social (INSS), asciende a 752.617 según datos de marzo de 2021, aumentando un 1,8 % con relación al año anterior (FUNIDES, 2021; Instituto Nicaragüense de Seguridad Social [INSS], 2021).

En 2021 los precios aumentaron en 4,4 % con relación al 2020, señalando una tendencia alcista marcada por los precios derivados del petróleo y el contexto sociopolítico (FUNIDES, 2021). En 2022 continuó esta tendencia, reportando un aumento del 6 % del costo de la canasta básica, equivalente a 18.981,55 córdobas⁹ (INIDE, 2022b), unos 561 euros.

En 2022 el país tuvo un flujo positivo debido a recursos externos como préstamos del Banco Interamericano, Banco Mundial y Banco Centroamericano de Integración Económica, pero sobre todo por las remesas familiares (FUNIDES, 2021; Banco Central de Nicaragua, 2022a; 2022b; 2022c). En 2021 las remesas familiares sumaron 500 millones de dólares (540 M€) equivalentes al 16 % del PIB (FUNIDES, 2021) y en 2022 la cifra ha ascendido a 763 millones de dólares (824 M€) (Banco Central de Nicaragua, 2022c).

Durante el año 2020, el impacto del Covid-19 a nivel internacional obligó a cerrar diez fábricas de confección y vestuario afectando a 13.900 trabajadores/as (Better Work,

⁹ Tipo de cambio de córdobas a dólares: 36,5067 córdobas por dólar (Banco Central de Nicaragua, 2023c). Consultado el 4 de septiembre de 2023, de https://www.bcn.gob.ni/estadisticas/monedas_internacionales.

2021). Algunos cierres fueron temporales de entre dos y doce semanas, excepto una fábrica que no reanudó la producción y significó la pérdida de empleo para 895 personas (Better Work, 2021).

El sector de Zona Franca tuvo una caída de las exportaciones de -14,7 % en 2020, a pesar de la contracción registrada, el siguiente año mostró una importante subida, incrementando el 37 % de las exportaciones. La recuperación de la demanda mundial favoreció principalmente los rubros de textiles y arneses, productos exportados principalmente a EE. UU. y México (Banco Central de Nicaragua, 2022b).

La industria de la confección nicaragüense se recuperó con mayor facilidad en comparación con los demás países de la región centroamericana, debido a que las fronteras permanecieron abiertas y esto permitió la importación de materias primas y la exportación de productos terminados. En consecuencia, las fábricas de Nicaragua reabsorbieron la demanda que otros países de la región no podían satisfacer debido a las restricciones estatales establecidas por la pandemia del Covid-19 (Better Work, 2021).

El Gobierno de Nicaragua no estableció cuarentena, cierre de fronteras ni otras medidas de restricción para evitar los contagios, lo que generó fuertes críticas de asociaciones médicas y defensoras de derechos humanos dentro y fuera del país (Human Rights Watch, 2020). Las cifras oficiales reportaron casos de muertes y personas contagiadas por debajo de los datos de los demás países de la región, sin embargo, ha habido muchos cuestionamientos sobre la veracidad de los datos y se considera que las cifras oficiales de casos y muertes reportados pueden estar por debajo de las cifras reales (Observatorio Ciudadano COVID-19 Nicaragua & Red Internacional de Derechos Humanos [Observatorio Ciudadano & RIDH], 2020; Better Work, 2021).

Capítulo 2. Patriarcado, colonialismo y capitalismo

Durante las últimas seis décadas, feministas de diferentes corrientes ideológicas han investigado sobre el proceso de instauración del capitalismo y cómo cambiaron los roles y mandatos de género en este sistema con respecto a los anteriores. Han analizado las relaciones entre personas e instituciones, más allá de la visión de la población como fuerza de trabajo o generadora de riqueza para el capital. La mayoría de las feministas que han estudiado el sistema económico capitalista y los roles que se han impuesto a las mujeres y hombres dentro de este, coinciden en que el sistema patriarcal es precapitalista (Rubin, 1986; Hartmann; 1996; Izquierdo, 1998; Fedirici, 2010; Segato, 2010; 2015; Cabnal, 2010; Galindo, 2015). Sin embargo, consideran que el sistema capitalista logró crear una interrelación con el sistema patriarcal que resulta funcional y sostiene a ambos, desde donde se explota y reprime a las mujeres, tanto en su identidad como amas de casa que sostiene, cuida y alimenta a las personas que realizan el trabajo productivo, como de mano de obra barata para el capital (Rubin, 1986; Hartmann; 1996; Izquierdo, 1998; Fedirici, 2010; Segato, 2010; 2015; Galindo, 2015).

La fusión entre el sistema capitalista y patriarcal no hubiese sido posible sin la colonización de territorios del sur global, puesto que la expropiación de sus riquezas permitió la boyante economía europea, además de la instauración del sistema racial que estratificó a las personas según su fisionomía, naturalizando la desigualdad, de la misma forma que lo ha hecho el sistema de género (Izquierdo, 1998; Federici, 2010; Cumes, 2012; Guillaumin, 2012; Medina, 2013; Lugones, 2015). Las investigadoras feministas sostienen que no sólo el capital ha explotado el trabajo de las mujeres, sino también los hombres, que, independientemente de su clase económica, se han beneficiado del trabajo de las mujeres en el ámbito privado y han fortalecido las relaciones de poder en las que las mujeres han estado subordinadas a los hombres (Hartmann; 1996; Izquierdo, 1998; Fedirici, 2010; Segato, 2010; Guillaumin, 2012; Galindo, 2015). En Europa, la pérdida de poder y autonomía de los hombres en la instauración del sistema capitalista fue sustituido por su poder sobre las mujeres, mientras, en el continente americano, los hombres indígenas subordinaban a las mujeres de sus territorios, como su último espacio

de control en el contexto de la colonización (Federici, 2010; Segato, 2010; 2018; Galindo, 2010; Cabnal, 2010; Medina; 2013).

2.1 Del feudalismo patriarcal al capitalismo patriarcal

La feminista Silvia Federici (2010) considera que es necesario analizar el proceso de transición¹⁰ del sistema feudal al capitalista para comprender muchas de las bases sobre la que se instauró el capitalismo. Para esta autora, la caza de brujas; la violencia hacia el campesinado, artesanos, vagabundos y otros gremios; la colonización y el tráfico de esclavos, fueron hechos importantes para el proceso de acumulación primitiva del capitalismo.

Federici (2010) hace un importante recorrido sobre la historia del sistema feudal en Europa, así como del proceso de colonización en América. Enmarca el proceso de transición del feudalismo al capitalismo como una etapa llena de rebelión de los campesinos y campesinas, pues se oponían a los altos impuestos exigidos por el señor feudal a las familias campesinas con economías de subsistencia. En esta época las mujeres participaban en todos los espacios de la producción y también se encargaban del cuidado y educación de los hijos e hijas, pues todo se desarrollaba en el mismo espacio; los hogares.

Después de levantamientos de campesinos ante los señores feudales durante los siglos XIII y XIV, se creó el dinero como forma de pago de los impuestos, lo que generó deudas para los campesinos en los periodos de malas cosechas, y ello motivó que perdieran sus parcelas de tierra, teniendo que migrar muchos a poblados o convertirse en trabajadores asalariados de agricultores ricos. Al desaparecer la economía de subsistencia precapitalista, solo el trabajo asociado a la creación de productos para el mercado estaba sujeto a valor económico cuantificado, mientras que las demás actividades como el cuidado dejaron de considerarse trabajo, incluso cuando se hacían para familias ricas tenían poco valor, a la vez que se naturalizaban como función de las mujeres (Federici, 2010; Moreno, 2011).

¹⁰ Federici (2010) usa la palabra “transición” para indicar el cambio de una etapa a otra. Sin embargo, critica que la palabra hace referencia a procesos pacíficos, lo que considera que no es acorde a la historia.

En la época de acumulación primitiva del capital durante el siglo XVI, la riqueza proveniente de América y la expropiación de tierras y explotación laboral del campesinado en Europa generaron la subida de precios de los alimentos, así como salarios bajos que desembocaron en la época de hambruna extendida por toda Europa. La escasez de productos comestibles era tal que existían asaltos a los carruajes que sacaban granos de la localidad para su comercialización, e incluso a panaderías y negocios de alimentos, en estas rebeliones la participación de las mujeres era importante (Federici, 2010; Moreno, 2011; Méndez, 2015).

A partir del siglo XVI, los “cercamientos”, privatización y expropiación de la tierra marcaron un hito importante del capitalismo primitivo. Esto generó la concentración de la riqueza y convirtió al campesinado en mano de obra asalariada del sistema capitalista (Federici, 2010). En esta época, las mujeres, al no tener acceso a la tierra se dedicaron al trabajo de servidumbre, prostitución y otras tareas muy poco valoradas y con salarios mucho más bajos que los de los hombres, como; tejedoras, hilanderas, bordadoras o peonas rurales (Federici, 2010; Moreno, 2011; Cielo & Vega, 2015).

Las mujeres fueron las que más sufrieron en la época de hambruna, pues su trabajo recibía una remuneración mucho más baja y menos valorada que la de los hombres y las hacía más dependientes económicamente de ellos (Federici, 2010; Moreno, 2011). Además, las mujeres no podían convertirse en vagabundas ni trabajadoras migrantes, ya que esto las exponía a violaciones sexuales, sumado a la vulnerabilidad que suponían los embarazos (Federici, 2010). Tampoco podían unirse al ejército, a pesar de que algunas lo hicieron como cocineras, lavanderas, prostitutas o esposas, pero esto empezó a cambiar en el siglo XVII con la reglamentación de las fuerzas armadas (Federici, 2010; Méndez, 2015; Cielo & Vega, 2015). Por otro lado, la tensión entre personas pobres llegaba al punto de que en esta época los conflictos generaban muchas acusaciones por herejía y brujería (Federici, 2010; Moreno, 2011).

Durante la instauración del capitalismo, las mujeres europeas fueron confinadas al trabajo reproductivo y se construyó la idea del matrimonio como la única y verdadera carrera de la mujer. La casa se separó de la esfera pública y, por tanto, todo trabajo dedicado al cuidado y reproducción fue considerado como no trabajo. Durante la transición al modelo capitalista también se construyó una nueva idea de feminidad y masculinidad. Las mujeres en occidente, previo a la modernidad, eran consideradas

salvajes demoniacas, mentalmente débiles, de apetito sexual insaciable, incapaces de controlarse e insubordinadas, lo que pretendió justificar la caza de brujas, la violencia sexual y agresiones por más de dos siglos, después de tanta violencia, para finales del siglo XVIII el perfil se había invertido; se mostraba a las mujeres como seres dóciles, moralmente prudentes, obedientes, mesuradas y asexuadas (Federici, 2010; Cielo & Vega, 2015; Méndez, 2015).

Silvia Federici (2010) considera que el capitalismo se instauró a través de la violencia, colonización y explotación, en las que las mujeres sufrieron un proceso de profunda degradación, reflejado en la caza de brujas que duró más de dos siglos:

“No hay duda, sin embargo, de que en la «transición del feudalismo al capitalismo» las mujeres sufrieron un proceso excepcional de degradación social que fue fundamental para la acumulación de capital y que esta ha permanecido así desde entonces” (p. 113).

Federici (2010) afirma que, en cada crisis del sistema capitalista, este repite las estrategias del capitalismo primitivo de acumulación, basado en la explotación, la violencia hacia las mujeres y la expropiación de los recursos naturales, así como la colonización. La autora compara la fase inicial del capitalismo en el siglo XVI y XVII, basado en la época de caza de brujas, explotación de mano de obra campesina, tráfico de esclavos/as y colonización de América, con la instauración actual del sistema neoliberal reflejado en la explotación de los recursos naturales por empresas transnacionales extractivistas en América Latina, África y Asia; la instauración de Zonas de Libre Exportación para la explotación de mano de obra barata por las maquilas y la sistemática violencia que viven las mujeres (Federici 2010, 2013).

Es importante resaltar que, en la etapa de transición del feudalismo al capitalismo, la acumulación de la riqueza provenía no sólo del excedente de productos agrícolas y la explotación de la clase obrera empobrecida de Europa, sino también de la explotación de los pueblos nativos y tráfico de esclavos en la América colonizada (Izquierdo, 1998; Federici, 2010; Moreno, 2011). El capitalismo no se pudo instaurar sin la riqueza y explotación producto de la Colonia, de la misma forma que no fue posible sin la explotación y dominio de las mujeres (Federici, 2010).

En la misma línea, Ruy Mauro Marini (1991) hace referencia a la colonización de América como un hecho que ha coadyuvado a la acumulación de riqueza en Europa y a la

instauración del sistema capitalista como lo conocemos hoy. Marini (1991) considera que la Colonización ha generado las condiciones para situar a América Latina entre las regiones dependientes que han proporcionado materias primas, agrocultivos y mano de obra barata a los países centrales (Europa y EE. UU.). La expropiación de las tierras, minerales y demás riquezas de América, y la explotación de indígenas y el tráfico de esclavos, contribuyeron a sentar las bases de la acumulación de riqueza capitalista, así como la división internacional del trabajo (Lugones, 2014; Quijano, 2014; Segato, 2018). Bajo la lógica de la división internacional del trabajo, Marini (1991) argumenta que América Latina contribuyó no sólo a la acumulación capitalista a través de la explotación de las riquezas y la expropiación de las tierras colonizadas, sino también hizo posible la consolidación de la industrialización en Europa a partir del siglo XIX, a través de la proporción de agrocultivos a bajos precios a costa de la explotación de trabajadores/as en las américas para sostener la mano de obra de las industrias en el viejo mundo. El autor considera que la ocupación de la clase urbana en la industria y servicios no hubiese sido posible sin los insumos proporcionados considerablemente por América Latina, y la industria no hubiese podido erigirse sin las materias primas provenientes de países colonizados, producidos a bajos precios por la superexplotación de sus trabajadores/as locales.

2.2 América Latina: Laboratorio del Neoliberalismo

El neoliberalismo es una doctrina económica capitalista que surge entre los años 30 y 40 como crítica al modelo económico clásico del *laissez faire*¹¹ en el que se pretendía que el Estado no interviniera, dado que el mercado podía autorregularse. En 1947 se crea un grupo de académicos llamado Sociedad de Mont-Pélerin, que fue la plataforma ideológica desde donde se creó la doctrina neoliberal (Puello-Socarrás, 2015). A pesar de este hecho, las reflexiones sobre un nuevo liberalismo económico se quedaron al margen en un cónclave de economistas entre los que se menciona a Friederich Hayek y Milton

¹¹ Expresión francesa que significa “Dejen hacer, dejen pasar” (*laissez faire, laissez passer*) y representa la doctrina de la economía liberal clásica en la que promovía la no intervención del Estado en la economía, para lograr la libertad económica y autorregulación del mercado. Bajo esta lógica, se concebía la intervención del Estado, únicamente para proteger la propiedad privada y los derechos individuales de las personas. Kitrell (1966). Consultado el 26 de marzo de 2018, de http://www.sfu.ca/~poitras/jhi_laissez-faire_19thC_66.pdf.

Friedman, no llegando a constituirse un debate económico y político. No será hasta la crisis del capitalismo de los años 70 cuando el neoliberalismo resurja como una alternativa al modelo keynesiano¹² aplicado durante la posguerra (Klein, 2007; Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015).

En los años 70, Estados Unidos pierde solidez económica y política. El creciente gasto militar que habían supuesto las guerras como la de Vietnam y Camboya, los compromisos financieros que requería la guerra fría y el peso de la deuda, generaron una caída en la tasa de ganancia que hicieron imposible garantizar las reservas suficientes de oro para respaldar la moneda estadounidense. La crisis en Estados Unidos, sobre la que ampliaré más adelante, generó mayores índices de desempleo y la incapacidad de consumo de sus ciudadanos y ciudadanas, generando un estado de estanflación, es decir, el estancamiento del mercado sumado a la inflación de los precios (Marini, 1977; Ermida, 2000; Klein, 2007; Escalante, 2015).

Por otro lado, la guerra de Yom Kipur¹³ en 1973 generó un incremento en el precio del petróleo por los países de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), como estrategia para afectar a los países centrales aliados de Israel. Posteriormente, la subida al precio del crudo en 1979 con el triunfo de la revolución en Irán, tuvo repercusiones en el proceso de producción de los países centrales y en la capacidad de consumo de sus sociedades, creando una crisis económica (Ermida, 2000; Escalante, 2015).

En paralelo, los países productores de crudo acumularon capital que no podían invertir a través de préstamos en países afectados por la crisis. Los petrodólares generados por la subida de precios del crudo fueron otorgados como préstamos a países de la periferia¹⁴,

¹² Modelo Keynesiano es la teoría económica construida por John Maynard Keynes, a raíz de la crisis económica de 1929 en EEUU. La teoría Keynesiana abogaba por la promoción de la demanda a través de los salarios, para dinamizar la economía y generar mayor empleo. Para Keynes, era necesaria la participación del gobierno en la regulación del mercado y para garantizar la estabilidad económica (Stiglitz, 2002; Musacchio, 2019).

¹³ Guerra del Yom Kippur: Se trata de la guerra iniciada el 6 de octubre de 1973 entre Israel y los países árabes liderados por Egipto y Siria, coincidiendo con la festividad judía de Yom Kippur. La guerra fue iniciada por los países árabes con el objetivo de recuperar los territorios ocupados por Israel tras la guerra de los Seis Días en 1967 (Maffeo, 2003).

¹⁴ Centro / Periferia hace referencia a la desigualdad económica y social de los países del mundo. En este concepto, el centro son los países ricos, exportadores de productos industriales y tecnologías de gran valor. En la periferia se describe a los países dependientes, proveedores de materias primas para los países centrales y generadores de productos industriales de poco valor (Floto, 1989).

los que estaban presentando dificultades por el fracaso de su modelo de industrialización por sustitución de importaciones¹⁵ (Escalante, 2015).

La caída de la tasa de ganancia de los países centrales es el corazón de la crisis económica de los 70 (Crossa, 2016; 2017). Para contrarrestar el impacto económico en la industria, se generó la internacionalización (también conocida como deslocalización) de los procesos productivos más intensivos de la gran industria hacia los países de la periferia, para disminuir los costos de producción, principalmente los salarios (Crossa, 2016; 2017). Con la crisis capitalista de los años 70 se da por obsoleto el modelo keynesiano y economistas defensores de la doctrina neoliberal plantean la necesidad de aplicar un nuevo modelo que haga posible la liberalización de la economía, el libre comercio, la reducción del gasto público y la intervención del Estado para promover el sector privado, incluyendo privatización de empresas estatales. Este modelo neoliberal tiene su mayor auge durante los Gobiernos de Ronald Reagan en EE. UU. y Margaret Thatcher en Inglaterra durante la década de los años 80 (Klein, 2007; Escalante, 2015).

La doctrina neoliberal fue ensayada a partir de los años 70 en Chile durante la dictadura de Augusto Pinochet, en ella se involucraron economistas neoliberales de renombre como Friederich Hayek, que asesoraron al Gobierno para su implementación (Klein, 2007; Escalante, 2015). El plan económico de la junta militar de Pinochet contenía las propuestas acuñadas por Milton Friedman en su libro *capitalismo y libertad*: privatización, desregulación y recorte del gasto social (Klein, 2007). La dictadura permitió un contexto en el que se aplicaron medidas de carácter económico que en otros Gobiernos hubiesen significado grandes crisis políticas o incluso su destitución. Sin embargo, al haber ilegalizado partidos políticos y sindicatos, permitió sin resistencia social la aplicación de políticas como el recorte del gasto público, la liberalización comercial, la desregularización del sector financiero y la privatización de empresas públicas (Escalante, 2015; Klein, 2007). En Chile fue central eliminar las libertades y el pluralismo para consolidar la libertad económica, lo que dejaba como constancia que el neoliberalismo no implicaba la construcción de democracias más sólidas, sino que, en el

¹⁵ El modelo de industrialización por sustitución de importaciones fue implementado en países en subdesarrollo de Latinoamérica después de la II Guerra Mundial, principalmente en las décadas de los años 50 y 60. Consistía en elaborar productos industrializados para sustituir las importaciones de países Europeos y consumir los productos locales (Sánchez & Martínez, 2014).

caso de Chile, fue posible por la fuerza militar y el terror político (Klein, 2007; Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015).

A principios de los años 80, el modelo neoliberal implementado en Chile se presentaba en crisis. Empresas Chilenas que se habían endeudado en los 70 tenían dificultad para pagar la deuda, las privatizaciones habían reducido la espiral especulativa y la liberalización comercial había generado déficit en la balanza de pagos, así como el aumento en la tasa de interés provocó que muchas empresas se declararan en quiebra. Chile tuvo que recurrir a préstamos del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, bajo el compromiso de normalizar la propiedad de los bancos, es decir, no nacionalizar los bancos que habían sido declarados en quiebra y acelerar la privatización de aquellos que aún eran propiedad del Estado (Escalante, 2015; Puello-Sacarrás, 2015). A su vez, México al igual que Chile y la mayoría de los países periféricos, tenían dificultades para pagar la deuda externa generada por los préstamos de petrodólares a los que habían accedido. Esta crisis global de la deuda dispuso al Fondo Monetario Internacional, y al Banco Mundial como financiadores que renegociaron la deuda a cambio de la aplicación estricta de medidas políticas y económicas de lo que se conoció como Programas de Ajuste Estructural (Elías, 2015, Escalante, 2015).

El Consenso de Washington, acuñado por el economista británico John Williamson en 1990, es el acuerdo entre el Gobierno, Congreso y Reserva Federal de EE. UU., el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional sobre las medidas económicas de estabilización y ajuste que se aplicaron desde los años 80 a países del sur global (principalmente Latinoamérica) que presentaban impago de la deuda externa (Mària, 2000). Tal como ocurrió en Chile, estas medidas consagradas en los Programas de Ajuste estructural incluían la privatización de las empresas públicas, el control del déficit a través de los recortes al gasto social, la liberalización de los mercados a nivel internacional, la desregularización del mercado laboral interno, la búsqueda y mantenimiento de tipos de cambio competitivos, la minimización de las condiciones de entrada de inversores extranjeros y la reducción de la progresividad impositiva (Klein, 2007; Mària, 2000). Estas medidas contribuían a reducir las barreras para el establecimiento de la industria transnacional en países de la periferia, asegurando el acceso a materias primas, el mantenimiento de las tasas de ganancias por los bajos costos de los salarios y la

sobreexplotación de mano de obra, así como el asegurar el pago de la deuda externa a los países centrales (Federici, 2013; Crossa, 2016).

Tanto los programas de ajuste estructural contenidos en el Consenso de Washington y los organismos multilaterales que los promueven, como los tratados de libre comercio entre países centrales (principalmente EE. UU.) y de la periferia (Latinoamérica), han promovido cambios en políticas públicas e instituciones nacionales para permitir la penetración del capital transnacional y eliminar las barreras que coartaban la maximización de beneficios (Federici, 2013; Elías, 2015; Crossa, 2016; 2017).

El neoliberalismo es la fase ulterior del sistema de acumulación capitalista, que se caracteriza por la “expansión de los mercados a nivel mundial (globalización), dominación política, opresión social y alineación ideológica” (Puello-Socarrás, 2015, p, 22). Es la fase superior del capitalismo de carácter transnacional y en la que la producción y reproducción de las relaciones sociales están sujetas al libre mercado. Asistimos así a la fase del capitalismo actual en la que se ponen de manifiesto las estrategias de explotación y expropiación con el propósito de obtener la mayor acumulación de capital posible, en el que los Estados legislan para flexibilizar sus políticas a los intereses del capital transnacional y la libertad se limita al mercado (Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015).

2.3 Acumulación capitalista y la invisibilidad del trabajo de las mujeres

La economista feminista Amaia Pérez Orozco (2014) basándose en la teoría marxista, describe el capitalismo como un proceso de acumulación de riqueza constante, en el que el capitalista invierte un capital determinado con el propósito de obtener al final del ciclo de producción o comercialización una ganancia económica por el importe invertido.

Dentro del ciclo de producción, mercantil o financiero, el valor del que se apropia el capitalista y que hace posible la acumulación de riqueza es la fuerza de trabajo del obrero u obrera, es decir, el trabajo extra no pagado, la plusvalía bajo la que reside la explotación de las y los trabajadores y el conflicto de clases (Marini, 1991; Pérez, 2010).

Las personas trabajan por encima del valor necesario para sostener sus vidas, o sea, más horas de las que necesitarían para tener unos ingresos que les permitan suplir todas sus necesidades de vida, por lo que este trabajo extra (plusvalía) es apropiado por el capitalista que no sólo se enriquece del tiempo extra que trabajan sus trabajadores/as

(prolongación de la jornada), sino también por la intensidad del trabajo mismo (sobreexplotación) (Marini, 1991; Pérez, 2010).

Bajo esta descripción, María Jesús Izquierdo (1998) considera que el capitalismo pone en el centro de la vida las relaciones mercantilistas y tiene como objetivo la acumulación de capital y no el bienestar ni la felicidad de las personas. En relación a esta premisa, Pérez (2010) considera que el sistema capitalista ataca la vida de las personas y hace una diferenciación o priorización de cuáles son las vidas que importan bajo un sistema que es capitalista, androcéntrico, antropocéntrico, neocolonial y heterosexista, poniendo como sujeto económico a lo que ha nombrado BBVAh, es decir; el blanco, burgués, varón, adulto y heterosexual, y por tanto, excluyendo y poniendo a disposición del sujeto BBVAh el resto de vidas mayoritarias que habitan el mundo, como las racializadas¹⁶, disidentes sexuales, mujeres, trans, no binaries, empobrecidas, con diversidad funcional, entre otras.

El capitalismo considera a las personas únicamente en su condición de fuerza de trabajo, es decir, que en las dimensiones de vida que estas no son productivas como la vejez, enfermedad o infancia, no son consideradas vidas rentables para el capital. Tampoco se valora el trabajo necesario para que el trabajador/a esté disponible para el capital, refiriéndose a todo el trabajo doméstico que existe detrás para que el empleado o empleada pueda presentarse en la fábrica o centro de trabajo vestido, alimentado, desestresado o con una salud mental estable, que le permita ser productivo o productiva al sistema (Izquierdo, 1998; Pérez, 2010).

Pérez (2010) conceptualiza esta invisibilización del sistema capitalista y patriarcal sobre los cuidados y trabajo doméstico realizado principalmente por mujeres como trabajadores/as champiñón. Bajo esta metáfora, Pérez Orozco (2012) explica que el sistema capitalista y patriarcal no visibiliza el trabajo invertido por las mujeres que indefectiblemente genera ganancia para el capitalista y la sostenibilidad del sistema, como si los trabajadores/as se reprodujeran o construyeran de forma natural o automática, sin la disponibilidad del trabajo de las mujeres.

¹⁶ El concepto Racialización hace referencia al proceso de estratificación de las personas basado en su fenotipo y biología no blanca, como una clase social naturalizada. Se definen como minorías en situación de dependencia e inferioridad social en contraposición de las personas blancas percibidas como el grupo mayoritario desprovistos de imperfecciones (Viveros, 2009).

Los salarios sólo cubren parcialmente el costo de la producción de la fuerza de trabajo, puesto que además de comprar mercancías (alimentos, ropa, servicios básicos, etc.), es indispensable el trabajo excedentario del ama de casa, superior incluso al que representa la contribución económica del llamado cabeza de familia o ganador de pan (Rubin, 1986; Izquierdo, 1998, Pérez, 2010).

Para el funcionamiento necesario del sistema capitalista y la consiguiente acumulación de riqueza, Marini (1994) argumenta que la capacidad de compra de la clase obrera de los países del centro (Europa y EE. UU.) hace posible la comercialización de los productos y por tanto la ganancia de las empresas que producen o comercializan bienes, mercancías o servicios. La desigualdad entre países centrales y dependientes genera el funcionamiento del sistema capitalista, así como la explotación de trabajadores/as y amas de casa para el empresariado, y de los bienes naturales para la industria. Los países del sur global ¹⁷ (dependientes) son expoliados por países del norte (centrales), implicando una sobreexplotación para la clase trabajadora en regiones como Latinoamérica (Marini, 1991; Federici, 2014; Pérez Orozco, 2010).

La desigualdad entre países del norte y sur global radica en el proceso de producción, puesto que el coste de producción de la fuerza de trabajo basada en salarios bajos y sobreexplotación genera productos que luego son comercializados por los países del norte global y que vuelven a los países que los han producido (o han participado en la producción) con costos altos y que no pueden adquirir por los bajos salarios que les permiten cubrir con mucha dificultad las necesidades de supervivencia (Marini, 1991; Izquierdo, 1998).

La acumulación de capital de la economía industrial en países centrales se produce a través de la sobreexplotación de la clase trabajadora en países dependientes, como es el caso de América Latina. La economía latinoamericana y principalmente la industria que aquí se desarrolla responde a un mercado preexistente en países desarrollados, no necesita crear un mercado local y por tanto su eje de acumulación no está en la capacidad

¹⁷ Se utiliza norte y sur global para determinar las relaciones desiguales entre países desarrollados o países en vías de desarrollo. No sólo es un concepto en términos económicos, hace referencia también a una serie de valores abanderados por Estados de Occidente (principalmente Estados Unidos y Europa Occidental) que durante la guerra fría abanderaron valores capitalistas como la democracia y el libre mercado (Prado, 1998). Consultado el 16 de marzo de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/viewFile/7202/7405>.

de consumo de las personas trabajadoras, sino en la explotación de estas. Esta sobreexplotación del personal empleado de países dependientes es posible porque existe un ejército de mano de obra que hace reemplazable con mucha facilidad a las trabajadoras y trabajadores (Marini, 1991). Como argumenta Mateo Crossa (2016), la fase de producción que se traslada a países dependientes no es tecnificada, por lo que la contratación no depende del grado de formación, lo que facilita contratar y desechar mano de obra sin alterar los resultados en la producción.

Marini (1994) cita a Marx, comparando la sobreexplotación de las personas trabajadoras por la fácil sustitución de mano de obra en países latinoamericanos con la compra y sustitución de esclavos por los esclavistas:

“El esclavista compra obreros como podría comprar caballos. Al perder el esclavo, pierde un capital que se ve obligado a reponer mediante una nueva inversión en el mercado de esclavos” (p.14).

La explotación de países dependientes (del sur global) por países centrales (del norte global) pone de manifiesto los antiguos modos de producción de las economías coloniales explotadas por los imperios colonialistas.

2.4 El patriarcado: Sistema sexo-género que oprime a las mujeres

La feminista Gayle Rubin (1986) conceptualizó la organización social a partir del sistema sexo-género, en el que la sociedad ha privilegiado la sexualidad biológica para justificar la desigualdad social entre hombres y mujeres, argumentando que el hecho de que la mujer sea reproductora ha constituido para el sistema una característica universal y transcultural que ha servido de justificación de la supremacía masculina. Para Rubin (1986) es más acertado referirse a sistemas sexo-género que patriarcado, puesto que todas las sociedades tienen formas de organizar las relaciones en base al sexo, género y la sexualidad, lo que no necesariamente signifique la estratificación por géneros, como sucede en el sistema patriarcal, y podría, al menos en teoría, incluir sociedades basadas en relaciones igualitarias. A pesar de esto, reconoce que, en la mayoría o totalidad de sociedades conocidas, la organización en base al sistema sexo-género implica subordinación de mujeres a hombres. El patriarcado es entonces el sistema de

estructuras sociales estratificadas por género en el que los hombres explotan a las mujeres (Rubin, 1986; Izquierdo, 1998; Cabnal, 2010).

No sólo el género, sino también el sexo, son producto de construcciones sociales y no naturales. Es decir, que la opresión de las mujeres es producto de las relaciones que organizan y estratifican el sexo, género y la sexualidad, y no es un efecto natural de la constitución biológica de los seres humanos (Rubin, 1986). Para Colette Guillaumin (2012), el sexo es una categoría creada por la intencionalidad de apropiarse del trabajo y cuerpo de la clase social "las mujeres". Haciendo un paralelismo con el racismo, Guillaumin (2012) afirma que el concepto de raza no existió sino hasta el establecimiento de la esclavitud negra, al menos no en el sentido moderno, pues antes la raza sólo hacía referencia al linaje de familia y no implicaba una estratificación en la que una raza fuese superior a otra. De la misma forma, el sexo ha sido creado como una categoría "natural" que justifica la "apropiación de la clase de las mujeres por parte de la clase de los hombres" (p. 31). Guillaumin (2012) conceptualizó como sexaje la apropiación de un grupo por otro (las mujeres por los hombres) como un instrumento manipulado y utilizado con el objetivo de incrementar los bienes del grupo dominante o de hacer su supervivencia en mejores condiciones de las que conseguiría por sí mismo.

Gayle Rubin (1986) cita a Lévi-Strauss con su estudio sobre los sistemas de parentesco, en el que las relaciones entre hombres se basan en intercambiar mujeres para fortalecer sus lazos o alianzas. Este intercambio se da a través del matrimonio, el cual se repite en diversas culturas a pesar de sus variaciones. Para Lévi-Strauss, citado por Rubin (1986), la contraparte que permite el funcionamiento del sistema de parentesco es el mito del incesto, dado que, al prohibir las uniones dentro del mismo grupo o familia, esto genera la necesidad de transacciones entre tribus. La prohibición del incesto es una norma necesaria que obliga a los hombres a dar a otros su hermana, madre o hija y así propiciar una amplia red de relaciones en las que siempre son los hombres los sujetos y generadores de este vínculo.

Estos matrimonios o intercambios de mujeres no han sido sólo simbólicos, puesto que han servido para fortalecer los lazos entre clanes, sellar pactos políticos y dinamizar la economía. Este sistema de parentesco que Rubin (1986) acuñó como tráfico de mujeres, evidencia que los hombres tienen poder sobre las mujeres, puesto que las intercambiadas son siempre mujeres y el intercambio se da siempre entre hombres. En

esta socialización las mujeres no tienen derechos sobre otras mujeres puesto que el sistema es heterosexual, pero tampoco tienen potestad sobre sí mismas. Rubin (1986) considera que el tráfico de mujeres evidenciado en el sistema de parentesco, “ubica la opresión de las mujeres en sistemas sociales antes que en la biología” (p. 111), así, Rubin (1986) citando a Lévi-Strauss, considera que al describir el funcionamiento de este sistema, se afirma implícitamente que la heterosexualidad obligatoria, la división asimétrica de los sexos y la restricción de la sexualidad de las mujeres es resultado de la socialización y no un producto natural (Rubin, 1986).

La división de los sexos en hombre y mujer que se complementan es una construcción social que implica la división sexual del trabajo en la que se establece el matrimonio conformado por un hombre y una mujer. Siendo la mujer, su cuerpo y su trabajo sujetos al hombre, imponiendo así la heterosexualidad obligatoria y la restricción de la sexualidad femenina. En palabras de Gayle Rubin (1986); “la división sexual del trabajo está implícita en los dos aspectos del género: macho y hembra los crea y los crea heterosexuales” (p. 115). Por tanto, este sistema representa el chaleco de fuerza del género, que no sólo oprime a las mujeres, sino también a las sexualidades no heterosexuales y personas no binarias o disidentes del género (Rubin, 1986).

El régimen heterosexual ha naturalizado la heterosexualidad como la única opción sexual posible, perpetuándolo históricamente a través de la violencia patriarcal y la negación de la existencia lesbiana. En consecuencia, la heterosexualidad obligatoria se ha propagado a través de instituciones como la religión, la educación, la publicidad y la cultura, puesto que implica el aprovechamiento del trabajo y cuerpos de las mujeres en función de los hombres (Rich, 1980).

Monique Wittig (1981) reafirma los planteamientos de Rubin (1986) y Guillaumin (2012) en relación a que las mujeres no son un grupo natural o racial especial, sino “ideológicamente construidas como un grupo natural” (p. 31) y argumenta que la existencia de las lesbianas desmonta el argumento naturalista de las mujeres como sexo, puesto que las lesbianas no son vistas como “mujeres verdaderas”, lo que alude a que “ser mujer” no es un aspecto natural, automático o simple, sino que implica unas relaciones de socialización, en las que “ser mujer” está determinado por una relación de subordinación a los hombres. Wittig (1981) considera que las lesbianas son desertoras de la clase oprimida “las mujeres”, puesto que rehúsan a cumplir con las obligaciones

sexuales y de trabajo para los hombres. Bajo esta lógica, las lesbianas no pueden ser identificadas como “mujeres” en tanto marca social del sistema, puesto que el sistema mismo es heterosexual. Dado que el “ser mujer” es un mito construido para la subordinación de las mujeres, es necesario acabar con la estratificación de la sociedad basada en el sexo, eliminando la categoría sexo (Wittig, 1981).

Zillah Eisenstein (1980) analizando a Rubin (1986), considera que los “sistemas de intercambio” en los que las mujeres han sido otorgadas y nunca otorgantes, ha expropiado a las mujeres de las decisiones y considera que siguen vigentes bajo el sistema capitalista patriarcal en el que las mujeres se tienen que regir bajo las normas del matrimonio heterosexual, ser responsables del trabajo doméstico y aunque se integren al trabajo remunerado, recibirán un trato inferior al de los hombres.

La explotación de las mujeres dentro del sistema patriarcal no es comparable a la explotación del obrero en el sistema capitalista, puesto que según Guillaumin (2012) la diferencia radica en que los hombres son dueños de su fuerza de trabajo que venden al capitalista, sin embargo, a las mujeres como clase social les son “apropiadas” por la clase social “los hombres”, no sólo su fuerza de trabajo, sino también su cuerpo. La “apropiación” de las mujeres por parte de los hombres significa que ellas no tienen poder sobre sí mismas en tanto “clase social” y que pertenecen como clase a los hombres en su conjunto y además de forma particular a uno a través del matrimonio.

Según Guillaumin (2012), la “apropiación” de las mujeres por los hombres, incluye la totalidad de su tiempo, puesto que no hay horarios, dándolo por un hecho natural y por tanto no pagado, y significa la confiscación de su cuerpo (no sólo sexual, sino también en términos de trabajo) y de los productos de su cuerpo, es decir, las hijas/os y las decisiones sobre su reproducción, así como la apropiación de su clan o grupo de mujeres (hijas, madres, hermanas y abuelas cuidando de los hombres como clase social). La apropiación de las mujeres ha sido sostenida histórica y socialmente por el derecho consuetudinario y legislaciones, así como por la violencia que se ha ejercido sobre todas las mujeres que intentan romper con la imposición, como una forma de “poner en su lugar” a las mujeres (Guillaumin, 2012).

Las mujeres también han sido apropiadas a través del mercado de trabajo. Por un lado, las tasas de desempleo son mucho más altas para la clase social mujeres y, por otro lado, reciben un salario por debajo del equivalente al de los hombres por el mismo trabajo,

dado que la valoración de su actividad es siempre pensada como complementaria a la que realizan los hombres (Hartman, 1980; Einsenstein, 1980; Guillaumin, 2012).

2.5 Debates feministas sobre la alianza del capitalismo y el patriarcado

Por más de un siglo, feministas en general y feministas socialistas en particular han estudiado la relación entre el capitalismo y el patriarcado y cómo estos sistemas se han moldeado o adaptado hasta constituirse en sistemas interdependientes que se fortalecen entre sí.

Para Einsenstein (1980) los aportes del marxismo son importantes para entender el concepto de explotación inherente al concepto de poder, el cual deriva de la posición de clase de cada persona, es decir, que la explotación emana de la falta de poder que tienen las personas en la organización de clases del sistema capitalista. Así, “mediante el trabajo productivo la sociedad capitalista explota al trabajador que crea plusvalía para la burguesía. El trabajo excedente, que está inherente en la ganancia, se deriva de la diferencia entre el tiempo de trabajo real y el tiempo de trabajo necesario del obrero” (p. 19) para su supervivencia.

Sin embargo, Einsenstein (1980) critica la falta de cuestionamiento de Marx a la jerarquización sexual de la sociedad. Según la autora, Marx no identificó el sistema patriarcal que oprime particularmente a las mujeres, de modo que la liberación de las mujeres no se lograría únicamente desmantelando el sistema de clases, como pretendía el marxismo. Por otro lado, Einsenstein (1980) resalta que Engels, en su libro “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado” se refiere al conflicto entre el hombre y la mujer dentro de la familia burguesa, como una extensión del conflicto de clase, en el que la mujer refleja al proletariado y el hombre a la burguesía, definiendo a la familia como un microcosmos de la economía política y dando por sentado que, al eliminar el capitalismo, la familia se desintegraría. Engels no vio la familia como un espacio de desigualdad patriarcal que reforzaría el modelo económico capitalista, como sí lo hicieron más adelante las feministas.

La feminista Heidi Hartmann (1996) considera que “las categorías del marxismo son ciegas al sexo” (p. 2), y analiza discursos como los de Eli Zaretsky¹⁸. Se muestra de acuerdo con Zaretsky al afirmar que el sexismo no es un enfoque producto del capitalismo, sino precedente a él y que con el capitalismo el sexismo se ha vuelto más agresivo. Sin embargo, considera que Zaretsky hace un análisis limitado sobre la alianza del capital y patriarcado, pues identifica la explotación de la mujer sólo con la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y argumenta que el trabajo doméstico de las mujeres proporciona plusvalía al capital, siendo el capitalismo el beneficiario de esta explotación. Para Hartmann (1996) esta posición niega el privilegio del que gozan los hombres de todas las clases sociales, incluidos los obreros, al aprovecharse del trabajo doméstico de las mujeres.

Hartmann (1996) coincide con Einsenstein (1980) al afirmar que el patriarcado ha estado presente en otros sistemas económicos anteriores al capitalismo y que, sin embargo, no se puede universalizar en el tiempo, sino que debe analizarse desde un enfoque histórico. Es decir, aunque en el feudalismo existiesen las desigualdades en roles de género y la concepción de la familia, estas se manifestaban de formas diferentes con relación al capitalismo actual. Para Hartmann (1996) no es posible analizar el sistema económico al margen de la jerarquía sexual, sino entender la interrelación y codependencia del sistema patriarcal y capitalista;

“... sólo se puede entender el conjunto de la sociedad si se considera ambos tipos de producción y reproducción, la de los hombres y la de las cosas. No hay un ‘capitalismo puro’, como tampoco hay un ‘patriarcado puro’, ya que los dos deben coexistir necesariamente. Lo que sí hay es un capitalismo patriarcal, o un feudalismo patriarcal, o sociedades cazadoras/recolectoras igualitarias, o sociedades hortícolas matriarcales, o sociedades hortícolas patriarcales, etcétera. No parece haber una conexión necesaria entre los cambios en un aspecto de la producción y los cambios en otro. Una sociedad puede sufrir una transición del capitalismo al socialismo, por ejemplo, y seguir siendo patriarcal. El sentido común, la historia y nuestra experiencia

¹⁸ Eli Zaretsky es filósofo y catedrático de Historia en la Graduate Faculty de la New School for Social Research de Nueva York. Su libro *Capitalism, the family and personal life* (Capitalismo, la familia y la vida personal) se ha traducido a catorce idiomas y es una de sus obras más famosas por su análisis sobre la división sexual del trabajo y la organización económica de la producción y reproducción en el marco capitalista (The New School for Social Research, s.f.; Einsenstein, 1980).

nos enseñan, sin embargo, que estos dos aspectos de la producción están tan estrechamente interrelacionados que los cambios en el uno crean habitualmente movimientos, tensiones o contradicciones en el otro (p. 14)”.

En esta línea, Izquierdo (1998) argumenta que, si bien el patriarcado es anterior a la instauración del capitalismo, en el capitalismo las mujeres y las hijas e hijos menores se encuentran en una posición más dependiente de los hombres como nunca antes. El acceso prioritario de los hombres a los recursos y poder bajo el sistema capitalista ha significado la represión más extrema y vidas más precarias para las mujeres (Izquierdo, 1998), que van desde la cacería de brujas en la instalación del capitalismo, y el control del cuerpo de las mujeres y el proceso de reproducción que antes era potestad de las mujeres, hasta la violencia machista y los femicidios de la actualidad (Federici, 2010; 2017).

2.5.1 La invención del ama de casa y el instinto materno

En el marco de los “cercamientos” y expropiación de las tierras al campesinado durante la transición del sistema feudal al sistema capitalista primitivo, desapareció la economía de subsistencia, la que se había desarrollado casi completamente dentro de los hogares. La desaparición de la producción para el uso, dio paso a la producción para el mercado, bajo una economía mercantilista del capitalismo naciente y bajo el cual, todo trabajo que no fuese realizado con fines de comercialización para la acumulación de capital, perdía valor (Federici, 2010).

El trabajo doméstico, al no estar asociado a la producción para el consumo, perdía valor económico y social, incluso cuando este tenía remuneración, el pago económico era mucho más bajo en comparación a otros trabajos que se encontraban dentro de la cadena productiva. Los hombres asumieron los trabajos remunerados asociados a la producción y las mujeres el trabajo doméstico dentro de los hogares, creando una división sexual del trabajo que persiste en la actualidad (Federici, 2010).

La producción de la mano de obra (trabajo doméstico) fue invisibilizada y desvalorizada, además de establecerse como un rol propio de las mujeres, naturalizándolo como parte de su feminidad (Federici, 2010; Hartman, 1996; Dalla, 2009). Con la instauración del sistema capitalista, todo el trabajo doméstico se privatizó (dentro de los hogares), se

feminizó (como propio de las mujeres), invisibilizó y se desvalorizó (se asume como gratuito) (Izquierdo, 2010).

El trabajo doméstico implica dobles jornadas laborales para las mujeres. Por un lado, ellas trabajan dentro de casa gratuitamente, de lo cual se benefician los hombres, y por otro lado, las mujeres al realizar trabajo doméstico, generan plusvalía al capitalismo. Es decir, que a través del trabajo doméstico que realizan las mujeres se reproducen a su vez el capitalismo y el sistema patriarcal (Hartmann, 1996).

En esta época de acumulación primitiva del capitalismo, producto de la hambruna (por los bajos salarios y altos precios de los alimentos), las epidemias y enfermedades en Europa, así como el holocausto americano ocasionado por la colonia, generó una crisis demográfica y económica entre finales del siglo XVI y siglo XVII que contrajo el mercado, aumentó el desempleo y estancó el comercio, lo que se conoció como la primera crisis económica internacional del capitalismo naciente (Federici, 2010). Ante la crisis, se sancionó toda acción que limitase el crecimiento poblacional (Federici, 2010; Méndez, 2015).

Se legisló para sancionar los llamados “crímenes reproductivos” de las mujeres. Los delitos por anticoncepción, aborto e infanticidio tenían sanciones como la pena de muerte, más altas que muchos crímenes cometidos por hombres. Con el fin de asegurar un ejército de súbditos y mano de obra barata, el Estado lanzó una verdadera guerra contra las mujeres para quebrar el poder que tenían sobre su sexualidad y reproducción (Federici, 2010). Esto incluía vigilancia a las mujeres con sospechas de embarazos o en periodo de lactancia; control de las mujeres embarazadas para que estas no interrumpieran sus embarazos; se condenaba a la muerte a las madres de hijos/as que murieran antes del bautismo sin importar si eran culpables o no; se marginó a las parteras y se les puso bajo sospecha, y los hombres empezaron a tener el control en los partos como médicos y verdaderos dadores de vida; se instauró la práctica médica en la que ante emergencias se prefería la vida del feto a la de la mujer; y las mujeres que acompañaban el lecho de la futura madre fueron expulsadas (Federici, 2010; Moreno, 2011; Méndez, 2015).

En el siglo XVII la ejecución de mujeres por “crímenes reproductivos” y brujería alcanzó su pico y siguieron condenando a mujeres para controlar la natalidad hasta finales del siglo XVIII, lo que en la edad media había estado bajo el control indiscutible de las

mujeres. Igualmente, en América, las mujeres fueron obligadas a ser reproductoras de nuevos trabajadores, sin embargo, la brutalidad era mucho más abierta para las mujeres de las colonias (Federici, 2010). La violencia sexual era mucho más común para las indígenas y esclavas negras, así como la substracción de sus hijos/as para la venta, lo que hacía más explícito el objetivo de controlar la natalidad para la acumulación capitalista (Federici, 2010; Mendoza, 2016).

Silvia Federici (2010) considera una derrota de las mujeres la pérdida del control sobre su reproducción después de más de dos siglos de terrorismo de Estado, que para finales del siglo XVII había construido un nuevo modelo de feminidad basado en la imagen de mujer obediente reflejado en la mujer y esposa ideal y adjudicándole como “valor propio de su naturaleza el instinto materno” (p. 157). Sin embargo, feministas decoloniales y de color consideran que el modelo de mujer creado por el pensamiento colonial y visibilizado por las feministas europeas, no se traslada a las mujeres de color, negras e indígenas que vivían en las colonias de América (Mohanty, 2008; Lugones, 2011; Curiel, 2009; 2011; 2015; Espinosa, 2014; 2019).

Las mujeres de las colonias eran explotadas y sometidas a jornadas de trabajo extenuantes y se les consideraba como paridoras, pero no como madres, categoría que era reservada para las mujeres blancas burguesas, con una clara racialización de la maternidad (Davis, 2005; Rivera, 2010; Lugones, 2011; 2014). El sistema colonial valoró la capacidad reproductiva de las mujeres indígenas y negras en tanto creadoras de mano de obra barata, pero no con el estatus de madres. Las mujeres racializadas eran consideradas instrumentos para asegurar la existencia de fuerza de trabajo, por tanto, sus hijos e hijas podían ser vendidos con total libertad (Davis, 2005; Rivera, 2010; Lugones, 2011; 2014).

La degradación social que sufrieron las mujeres negras e indígenas fue la narrativa necesaria para justificar la explotación y violación sexual perpetrada por colonizadores, amos y capataces (Davis, 2005; Rivera, 2004; 2010; Bidaseca, 2011; Barroso, 2014; Espinosa, 2014; Lugones, 2011; 2014). La violencia sexual fue una de las armas utilizadas por colonos y esclavistas para asentar su poder, desmoralizar a los hombres indígenas y negros (Davis, 2005; Hill, 2012; Lugones, 2014) y además imponer el mandato de la heterosexualidad, algo que favorecía al sistema capitalista eurocentrado (Curiel, 2011; Lugones, 2014; Falquet, 2022). Como afirma Ángela Davis (2005), este sistema de

opresión no fue asumido por las esclavas con docilidad y obediencia, muchas se opusieron a través de motines, envenenamientos a sus patrones, revueltas, fugas y sabotajes. Las mujeres indígenas también se rebelaron contra la imposición colonial, consideradas como salvajes y violentas (Lugones, 2014).

Si bien, en el transcurso del tiempo las mujeres racializadas pasaron de ser animalizadas a otras versiones de “mujer” creadas por el sistema capitalista eurocentrado, nunca han alcanzado el mismo estatus que las mujeres blancas, marcadas por su condición racial (Rivera, 2004; 2010; Curiel, 2009; 2011; 2014; Lugones, 2011; 2014; Mendoza; 2016; Falquet, 2020).

En paralelo, la invención del “instinto materno” en las mujeres europeas ha sido una estrategia de control de la reproducción y sexualidad de las mujeres blancas. La feminista Nancy Chodorow (1980) también ha reflexionado sobre la familia y la maternidad como herramientas con las que el patriarcado reproduce la sumisión de la mujer y a su vez, el capitalismo se beneficia de su trabajo.

Chodorow (1980) y Eisenstein (1980) consideran que la desigualdad entre hombres y mujeres va más allá de lo “natural” y se extiende a las dinámicas culturales, sociales y económicas. Así, Chodorow (1980) argumenta que en la sociedad occidental (como en otras), las mujeres no sólo dan a luz como parte de su “rol biológico”, sino que también son responsables del cuidado de los hijos e hijas, algo de lo que los hombres se ven exentos. Además, si las madres biológicas no pueden asumir el cuidado de los hijos/as por realizar trabajo remunerado fuera de la casa o por otras circunstancias, serán otras mujeres las que asuman esta función en su lugar (Chodorow, 1980; Eisenstein, 1980).

Las mujeres, en la sociedad moderna, han sido socializadas desde pequeñas en el deseo de la maternidad, proyectándose como un rol controlable en el que pueden obtener placer y gratificación con el cuidado de los niños y niñas en el hogar, lo que no experimentan los hombres, puesto que su objeto de realización está en el ámbito público (Chodorow, 1980). Para las mujeres, no tener hijos/as es sinónimo de soledad e inseguridad en la vejez, pues se espera que las hijas cuiden de sus madres en el futuro (Chodorow, 1980). Linda Gordon (1980) nombró como “la mística de la maternidad” las actitudes maternas que aprenden las mujeres, pensadas como un terreno en el que podrán experimentar amor y poder, lo cual no obtendrían en otras esferas, pues “las

mujeres de todas las clases, a quienes se ha negado el trabajo creativo, el éxito y el reconocimiento, viven a través de sus hijos(as)” (p. 141).

Para Chodorow (1980) la diferencia entre la esfera doméstica y pública se acentuó con la industrialización capitalista, “dando por resultado una forma de familia que gira alrededor de la maternidad de las mujeres y de las cualidades maternas” (p. 107).

Chodorow (1980) argumenta que en la época precapitalista y del capitalismo incipiente en el norte global, las familias representaban las unidades de producción para la sociedad. En esta época el trabajo productivo y reproductivo se daba en un mismo espacio, en el que los niños, niñas y mujeres participaban activamente. Las mujeres producían los alimentos y vestidos necesarios para el hogar, a su vez que cuidaban y educaban a los niños y niñas para integrarse al trabajo productivo.

Sin embargo, con la industrialización, la producción se llevó fuera de los hogares y con esto la exclusión de las mujeres y niños/niñas del trabajo remunerado. Las familias se convirtieron en el lugar de cuidado de los niños/niñas y de descanso para los hombres que van a trabajar al ámbito público. Las mujeres fueron relegadas al cuidado del hogar, trabajo no remunerado ni valorado en el sistema capitalista y patriarcal (Chodorow, 1980).

Heidi Hartmann (1980) coincide con Chodorow (1980) al afirmar que la división entre la esfera pública y privada se hizo más profunda con la instalación de la industria capitalista, puesto que la jerarquía de la división sexual del trabajo se hizo más desigual, excluyendo a las mujeres del trabajo productivo asalariado.

Para Ángela Davis (2005) y Bell Hooks (2019; 2020), la mística de la feminidad y el rol de la ama de casa no refleja la realidad de todas las mujeres, sino que se trata de las experiencias de mujeres blancas, heterosexuales, universitarias y de clase media. Afirman que esta caracterización tampoco es representativa de las historias de mujeres blancas obreras, que han sufrido explotación laboral y jornadas extenuantes.

La invención del ama de casa no incluyó a las mujeres negras, obligadas a trabajar tanto como los hombres negros en los campos de esclavistas. La mayoría de las personas (hombres y mujeres) negras esclavas trabajaban en los campos y sólo una de cada 8 se dedicaba a las tareas domésticas en las casas de sus amos. Al contrario de la realidad de las mujeres blancas del siglo XIX, las mujeres esclavas trabajaban a tiempo completo para sus propietarios y sólo eventualmente eran esposas, madres y amas de casa (Davis, 2005).

El discurso de Sojourner Truth “¿acaso no soy una mujer?” (Truth, 2012a; 2012b; Hooks, 2020) refleja a la perfección esa contradicción de la feminidad hegemónica, puesto que, mientras para las mujeres blancas la institución del matrimonio y el trabajo doméstico era su sistema de opresión, las mujeres racializadas fueron tratadas con igualdad en la opresión dirigida a los hombres racializados, y adicionalmente vivían la violencia propia de su identidad de mujeres de color, expuestas a la violencia sexual como herramienta de dominación. Para Lugones (2011), la respuesta a Sojourner es clara: no. Ninguna hembra colonizada ha sido considerada mujer, por el contrario, fueron deshumanizadas y sobreexplotadas.

Tal como ampliaremos en las siguientes páginas, María Lugones (2011; 2014), al igual que otras feministas decoloniales como Ochy Curiel (2009; 2011; 2014), Yuderlys Espinosa (2014; 2016; 2017; 2019), Karina Bidaseca (2011) y Silvia Rivera Cusicanqui (2004; 2010), afirman que el rol de mujeres pasivas, atadas al hogar y reproductoras de la pureza de la raza fue destinado sólo a las mujeres blancas europeas, y no constituye la descripción de la realidad que han vivido y viven las mujeres de los territorios colonizados.

2.5.2 División sexual del trabajo y exclusión de las mujeres del trabajo asalariado

La instauración del capitalismo en Europa surgió en paralelo a la colonización de América, lo que estableció una división del trabajo en asalariado y no asalariado según las razas, pues se asumió que el empleo no pagado era exclusivo de las razas dominadas, en este caso indígenas y personas negras (Quijano, 2014; Lugones, 2014). La colonialidad y el capitalismo global eurocentrado generaron una división geográfica y racial del trabajo, así como de género. El trabajo asalariado fue reservado exclusivamente para los hombres blancos europeos, asignando a las mujeres blancas y personas racializadas la obligación del servicio no pagado por designio natural (Lugones, 2014). Este modelo de división internacional, racial y sexual del trabajo sigue vigente en el modelo neoliberal, en el que las mujeres siguen teniendo salarios más bajos en comparación con los hombres, y las personas racializadas, sean estas mujeres u hombres, siguen teniendo peores condiciones laborales y salarios que los hombres blancos (Rivera, 2010; Cariño, 2020).

El proceso europeo de industrialización pasó por la separación de las familias de sus pequeñas parcelas, por lo que se hicieron dependientes del trabajo asalariado. Analizando la historia de Inglaterra y Estados Unidos, Hartmann (1980) plasma el proceso de industrialización de actividades como el tejido, en el que los hombres se encontraban más organizados en gremios que las mujeres. Las mujeres generalmente pertenecían al gremio del marido, pero sólo como aprendices y rara vez eran consideradas maestras. En el siglo XVII y XVIII el sistema industrial familiar empezó a desmoronarse por el grado de demanda de personas trabajadoras en las industrias. El proceso productivo se separó de los hogares y las mujeres fueron excluidas del empleo en las industrias, a pesar de eso, muchas mujeres buscaron empleos asalariados en las industrias capitalistas, sin embargo, al considerárseles menos educadas para los trabajos, ocupaban puestos menos deseables y con remuneración más baja (Hartmann, 1980).

Silvia Federici (2010) también hace referencia a la alianza entre artesanos y autoridades para excluir a las mujeres de los gremios y consolidar la división sexual del trabajo. La autora hace alusión a la campaña que los artesanos llevaron a cabo desde finales del siglo XV para expulsar a las mujeres del trabajo asalariado, con el argumento de protegerse de los comerciantes que contrataban a mujeres a precios más bajos y devaluaba así el trabajo de la profesión. En Francia, Alemania e Italia los artesanos pidieron a las autoridades que no permitieran que las mujeres integraran los gremios y cuando sus voces no fueron escuchadas organizaron huelgas e incluso se negaron a trabajar con hombres que trabajaban con mujeres. Las mujeres intentaron resistir a esta expulsión, pero fracasaron por las acciones intimidatorias de los hombres. Las que se atrevieron a trabajar fuera del hogar fueron estigmatizadas y nombradas como putas o brujas, en una época en la que la acusación de brujas era sumamente peligrosa y la prostitución estaba criminalizada (Federici, 2010).

Claudia Goldín (2023; 2012), premio nobel de economía, ha estudiado la brecha de género en el mundo laboral en EEUU durante el siglo XX. Bajo su análisis coincide con Hartmann (1980) y Federici (2010) al afirmar que los hombres excluyeron a las mujeres del trabajo asalariado y bloquearon la equiparación salarial, sin embargo, Goldín considera que esta discriminación contra las mujeres no estaba motivada únicamente por una cuestión económica, sino que, principalmente era provocado por el deseo de los hombres de no perder su estatus ocupacional, puesto que se consideraba que al entrar

las mujeres en un trabajo ocupado mayoritariamente por hombres, esto significaría la degradación de esta ocupación (Goldín, 2012; Goldín & Mitchell, 2017).

La privatización de la tierra tiene impacto en este nuevo contrato sexual que obligó a las mujeres a asumir todas las responsabilidades de la reproducción y las excluyó del trabajo asalariado (Federici, 2010). Tal como lo describió Carole Pateman (1995), en la modernidad se instauró un contrato social entre los llamados hombres libres, el cual reconocía la ciudadanía de estos hombres, excluyendo a su vez a las mujeres. Sin embargo, para que este pacto entre caballeros fuese posible, fue necesario el contrato sexual, invisible y no explícito, que se basa en la apropiación del cuerpo, tiempo y fuerza de trabajo de las mujeres, y por el que se sostiene el contrato social (Pateman, 1995; Bidaseca, 2011; Curiel, 2011).

A partir de los “cercamientos” (expropiación de la tierra) desde el siglo XVI, los hombres tuvieron que emplearse en tierras de agricultores ricos, unirse a gremios en los poblados, ir a la guerra, convertirse en vagabundos o trabajadores migrantes, sin embargo, estas no eran opciones para las mujeres. Las mujeres tenían que asumir el cuidado de los hijos/as, su trabajo estaba menos valorado al considerarse natural o inferior y no podían migrar o convertirse en vagabundas por sus embarazos y la exposición a la violencia, en una época en la que la misoginia crecía notablemente (Federici, 2010). El poder que los hombres perdieron con sus tierras en el capitalismo incipiente y el que perdían por la subordinación laboral en el capitalismo industrial, fue sustituido por su dominio sobre las mujeres (Hartman, 1996; Federici, 2010).

En la revolución industrial, la capacidad organizativa de los hombres en gremios y luego en sindicatos, tuvo repercusión en la exclusión de las mujeres del trabajo productivo y la segregación laboral. Es importante tener en cuenta que ellas tenían menor apoyo Estatal, poca influencia en la vida política y una carga de tareas domésticas bajo un sistema patriarcal que las ubicaba en desventaja para hacer posible su organización social y más específicamente en el mundo laboral (Hartmann, 1980). Si bien, estas condiciones representaron barreras adicionales, la exclusión de las mujeres no se debe a su capacidad de influencia u organización, sino que al pensamiento heterosexual que sostiene esta estructura social, bajo la cual se establece lo que las mujeres pueden hacer y lo que les está prohibido por su condición de género y sexual (Wittig, 1981).

Los hombres trabajadores consideraban que la participación de las mujeres en las fábricas les afectaba doblemente, por un lado, porque esto implicaría el descuido del trabajo doméstico y los hijos/as, y, por otro lado, porque las mujeres representaban mano de obra más barata, por lo que iría en detrimento de sus derechos laborales. Sin embargo, la respuesta de los hombres no fue intentar apoyar la organización de mujeres para obtener sus mismos beneficios, sino por el contrario, expulsarlas del trabajo asalariado y proteger la contratación laboral masculina (Hartmann, 1980).

Los hombres no sólo consideraban como una desventaja el empleo asalariado femenino por la competencia laboral barata que implicaba, sino que además sabían que se trataba de sus propias esposas que descuidarían el servicio doméstico para asistir a las fábricas y por tanto “no podrían servir a dos amos”, reconociendo así la relación de poder que existe en la división sexual del trabajo (Hartman, 1996, p. 17). Esto evidencia el contrato sexual que sostiene la división sexual del trabajo, basado en un régimen heterosexual (Rich, 1980; Pateman, 1995).

A principios del siglo XX se argumentaba que los hombres blancos tenían la responsabilidad de mantener económicamente a las familias, por lo que las empresas debían pagar un “salario familiar” que permitiera a los hombres sufragar las necesidades familiares y a las mujeres volver a los hogares a cuidar de las familias. Bajo esta lógica, en la que se planteaba el salario de las mujeres como complementario al de los hombres y se les asignaba la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos/as, sumado a la menor formación y educación de las mujeres, así como su escasa organización en sindicatos, se asentó la segregación del empleo y división doméstica del trabajo, en el que las mujeres ocupaban los peores y mal remunerados puestos del trabajo productivo y la exclusiva responsabilidad en el trabajo reproductivo (Hartmann, 1980).

Vale explicitar que esta exclusión de las mujeres del trabajo industrial no refleja la realidad que vivían las mujeres negras esclavizadas en Estados Unidos en el siglo XIX. Las mujeres negras eran obligadas a trabajar en los campos con la misma intensidad que los hombres negros, de modo que esta lógica de división sexual relacionados con los trabajos del hogar versus el mercado/industria, no ocurría entre hombres y mujeres negras. El orden económico esclavista contradecía esta lógica de división sexual del trabajo del capitalismo industrial (Davis, 2005).

Teniendo en cuenta el relato sobre la exclusión de las mujeres en la industrialización, Chodorow (1980) considera que la ideología patriarcal y capitalista de la segregación laboral continúa a pesar de los cambios en el rol de las mujeres, puesto que muchas han entrado en el mercado laboral, aunque sin dejar la obligación del trabajo reproductivo. Aunque muchas madres, mujeres sin hijos/as, mujeres casadas y no casadas realizan trabajos que producen ingresos económicos para las familias y en algunos casos es el ingreso exclusivo con el que se cuenta, el sistema capitalista y patriarcal sigue bajo el supuesto de que el salario de las mujeres es complementario al del esposo, intentando justificar bajo esta suposición los salarios más bajos, despidos, altas tasas de ocupación de mujeres en el sector informal y grandes porcentajes de desempleo femenino (Chodorow, 1980).

Hartmann (1996) argumenta que el sexismo ha sido fortalecido con el capitalismo y viceversa, puesto que asigna a las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico, el cual está privado de valor y remuneración, así como les asigna las tareas de menor importancia y remuneración en el ámbito productivo. La autora considera que el patriarcado y el capitalismo se han fortalecido mutuamente y por tanto sólo es posible la liberación de la clase obrera y de las mujeres con la eliminación de ambos “así pues, no es el feminismo, sino el sexismo lo que divide y debilita a la clase trabajadora” (Hartmann, 1996, p. 24).

Hartmann (1980) plantea que los hombres tendrán que renunciar a sus privilegios de clase y sexo, tanto en el mercado laboral como en el trabajo del hogar, para terminar con la explotación y subordinación de clase como con la sumisión de las mujeres. Bajo la misma lógica, considera que las mujeres deberán luchar contra la opresión del sistema patriarcal, a la vez que luchan contra la organización capitalista de la sociedad.

2.6 Colonialidad del género en el sur global

El sistema sexo/género como lo conocemos es consecuencia de la construcción social e histórica en la que se instauró el capitalismo en el contexto de la colonización de

territorios del Abya Yala¹⁹ (nombrados por la Colonia como América) y otros territorios colonizados (Lugones, 2014; Galindo, 2015).

La pensadora decolonial María Lugones (2014), revisa la teoría acuñada por Aníbal Quijano (2014) sobre la colonialidad del poder e incluye un análisis profundo sobre la construcción del sistema colonial de género en el marco del capitalismo global eurocentrado instaurado a partir de los siglos XV y XVI y que se encuentra vigente en la concepción mítica del género y la raza. Quijano (2014) argumenta que la raza es indispensable para analizar la construcción del capitalismo eurocentrado y Lugones (2014) critica su omisión del género, como otra dimensión determinante en la construcción del sistema colonial y capitalista. A su vez, Lugones (2014) amplía el concepto de sistema sexo-género acuñado por Gayle Rubin (1986), profundizando en la dimensión histórica y colonial de la construcción del sistema moderno de género tal como lo conocemos en la actualidad (Barroso, 2014; Espinosa, 2014).

Según Quijano (2014) el capitalismo global eurocentrado es la explotación de las personas para la generación de plusvalía y acumulación de riqueza de los dueños del sistema de producción, que no sólo se ha desarrollado en base al trabajo del proletariado europeo, sino también a escala global por la explotación del trabajo, los bienes naturales y riquezas de territorios colonizados como Abya Yala. Quijano (2014) amplía el concepto de capitalismo e incluye en este todas las formas históricamente conocidas de control del trabajo y explotación de seres humanos, tales como la esclavitud, servidumbre y trabajo asalariado entre otras. Quijano (2014) y Lugones (2014), coinciden en que el trabajo asalariado ha sido históricamente reservado para los hombres europeos blancos y que la división del trabajo se encuentra no sólo sexualmente dividida, sino también racializada y geográficamente diferenciada.

Tanto la raza como el género son categorías creadas socialmente que jerarquizan a las personas y que intentan justificarse en características biológicas (Guillaumin, 2012; Lugones, 2014; Falquet, 2020; 2022). La división de las personas en razas y géneros obedece a una forma de división sexual e internacional del trabajo que genera beneficios para unos en detrimento de otros, bajo la lógica de explotación de un capitalismo global

¹⁹ Abya Yala es el nombre dado al continente americano por el pueblo Kuna de Panamá y que ha sido retomado por varios pueblos indígenas en Cumbres continentales (Cabnal, 2010).

(Marini, 1991; Rivera, 2010; Lugones, 2014; Quijano, 2014; Falquet, 2020). En este sentido, el capitalismo eurocentrado no afecta igual a los hombres de las colonias que a las mujeres de estas, ni tampoco a las mujeres de Europa de la misma manera que a los hombres de territorios colonizados, puesto que están condicionados no sólo por la categoría de género sino también por la racialización que sitúa al pensamiento y cultura europea como centro y medida del mundo (Rivera, 2010; Espinosa & Castelli, 2011; Lugones, 2014; Mendoza, 2016; Icaza, 2018).

A partir de la colonización en América se constituyó un pensamiento hegemónico eurocentrado, según el cual se define el rumbo de la historia, los saberes y la organización social, siendo este superior y verdadera con relación a las de otros territorios (Quijano, 2014). Desde la óptica eurocéntrica, la historia es lineal y unidireccional, y la concepción europea racional, civilizada y superior, por lo que al “nuevo mundo” o territorios de Abya Yala en este caso, se les define como inferiores, salvajes e irracionales, es decir anteriores a Europa, por tanto, primitivos. El pensamiento hegemónico eurocéntrico establece que las sociedades deben dirigirse hacia la “modernidad eurocentrada capitalista”, caracterizada por ser binaria, dicotómica y jerárquica (Quijano, 2014; Lugones, 2014).

Con la expansión del colonialismo europeo se instauró una clasificación racial que dividía a las personas según su identidad geocultural. Con la invención de identidades como “el indio”, “europeo” y “africano”, se impusieron clasificaciones raciales a nivel global que han permeado desde entonces en todas las áreas de existencia social (Quijano, 2014).

A través de la ficción biologicista promovida por el pensamiento eurocentrado, se constituyó la explotación material de la fuerza de trabajo de personas de territorios colonizados (Rivera, 2004; 2010; Lugones, 2011; Guillaumin, 2012; Quijano, 2014), y también la dominación intersubjetiva entre europeos y no europeos, así, las relaciones fueron codificadas en un nuevo juego de categorías en las que las personas europeas eran civilizadas, racionales, científicas y modernas, frente a las primitivas, irracionales, míticas/mágicas y tradicionales no europeas (Quijano, 2014). Esta perspectiva binaria estaba sustentada en el argumento racial y se puso en marcha a la vez que la colonización y despojo de los recursos naturales, materiales y humanos en los territorios invadidos (Rivera, 2010; Lugones, 2011; Quijano, 2014).

Los “indios americanos” y los “negros africanos” se convirtieron en personas menos valoradas que las europeas y por tanto podían ser esclavizadas y explotadas, puesto que

habían sido animalizadas por la colonialidad del poder (Rivera, 2010; Lugones, 2011; 2014; González, 2015; Quijano, 2014). Esta lógica del poder eurocentrado está asentada en dos mitos; uno que hace referencia a la evolución de la historia de forma lineal representando como estado de culminación Europa, es decir, representa a la modernidad europea como el escalón superior de la civilización, el estadio más avanzado de la especie. El otro mito es la naturalización (basado en la raza) de las desigualdades entre personas europeas y no europeas, negando la historia política y de poder existente (Quijano, 2014).

Dentro de esta lógica colonial eurocentrada, todas las personas son racializadas y asignadas a un género, sin embargo, no todas son dominadas o victimizadas por ese proceso. Existen jerarquías que ubican a unas en oposición y superioridad a otras. Así, las mujeres de las colonias han estado atravesadas por la identidad del sistema de género y también racializadas por el sistema colonial (Lugones, 2014).

Para Lugones (2014), la colonización significó para las sociedades indígenas la desintegración de las redes comunales e igualitarias precolombinas, así como de los procesos colectivos de toma de decisiones y de su propio sistema económico y de organización social (Lugones, 2014). La instauración del sistema colonial de género constituyó para las mujeres la pérdida de poder; violaciones masivas como instrumento de guerra y conquista de territorio; esclavización; pérdida del estatus social y político; jornadas extremas de trabajo y domesticación violenta (Rivera, 2010; Espinosa & Castelli, 2011; Lugones 2014; Paredes, 2014; Galindo, 2015; Icaza, 2018).

Esta construcción colonial del género construyó una genealogía de etnia mestiza huérfana de padre, sin una imagen de progenitor protector de la tribu, o patriarca benevolente cuidador, por el contrario, la imagen masculina asociada al padre es la figura del colonizador, padre arbitrario y violento, que rechaza a su propia prole (Montenegro, 2000; Olivera, 2019).

Las mujeres indígenas violadas y raptadas o en concubinato con el colonizador, se expusieron al rechazo de su comunidad y del colonizador. Por su parte, sus hijos no fueron acogidos por la comunidad ni reconocidos como legítimos por los colonizadores, lo que también significó el rechazo a su descendencia (Montenegro, 2000; Rivera, 2010; Olivera, 2019). Los resultados de esta violencia patriarcal y colonial, han tenido como

consecuencia la humillación de las mujeres indígenas durante siglos, además de la legitimación social de la ausencia de la figura paterna (Montenegro, 2000; Olivera, 2019). Las mujeres de las colonias perdieron poder de decisión y estatus no sólo ante los colonizadores sino también con relación a los hombres colonizados de sus comunidades (Spivak; 1999; Lugones 2014; Paredes, 2014; Galindo, 2015). Para Lugones (2014; 2011) es importante analizar hasta qué punto la colonización fue co-constitutiva de las relaciones sociales de género y cómo, a su vez, este sistema de género permeó en el sistema colonial. Es decir, no se puede analizar el uno sin el otro, puesto que se basan en una constitución mutua.

Analizando los trabajos de feministas decoloniales sobre comunidades indígenas precoloniales de Norteamérica y África, Lugones (2014) considera que el colonialismo constituyó desigualdades de género en comunidades en donde antes de la colonia no existía ninguna. Oyéronké Oyewúmi (1997) y Paula Gun (1992), citadas en Lugones (2014), afirman que el género no era un principio organizador de las sociedades Yoruba y tribales del norte de América antes de la colonización occidental. Las sociedades tribales de Norteamérica y las Yoruba en África estaban organizadas socialmente en base a otras categorías como la edad, y el género no era determinante ni estático.

En comunidades tribales precoloniales las mujeres tenían poder para tomar decisiones, en algunos casos incluso podían declarar la guerra, decidían sobre su reproducción, con quién casarse y participaban de la política interna de las comunidades. En muchas tribus se reconocía la homosexualidad, algunas reconocían el lesbianismo y existía el “tercer género” como una forma de romper con el binarismo de género. En todos los casos, formaban parte de la socialización y funcionamiento de las comunidades (Lugones, 2014). Por otro lado, para muchas comunidades lo femenino no era denigrado ni desvalorizado. La divinidad era femenina y plural, lo que fue sustituido en la colonización por la imposición del dios único y masculino del cristianismo (Lugones, 2014). Según la autora (Lugones, 2014), con la colonización se instauró el género como institución, caracterizado por la heterosexualidad obligatoria y que permea todas las dinámicas de interacción social. Con la destrucción de la organización comunitaria, las mujeres perdieron el poder económico, la propiedad sobre la tierra y su propia reproducción (Rivera, 2010; Lugones, 2014; Paredes, 2014).

Rita Segato (2010) cuestiona este análisis de Lugones (2014) y los hallazgos de Oyewúmi (1997), puesto que aunque coincide en afirmar que en pueblos indígenas como los Cuna de Panamá, Guayaquíes de Paraguay, pueblos nativos americanos y los incas precolombinos entre otros, existía lenguaje y prácticas transgenéricas, así como casamientos entre personas consideradas por occidente como del mismo sexo, esto no significa que no existiese el género, por el contrario, considera que en el mundo pre-intrusión (como nombra a los territorios previos a la colonización) existía nomenclatura de género y una organización patriarcal de la sociedad al que nombra como patriarcado de baja intensidad (Segato, 2010). Ese patriarcado de baja intensidad establecía una posición de prestigio para los hombres y relaciones desiguales de género, sin embargo, también se trataba de un mundo diverso y plural, en el que las mujeres tenían participación, capacidad de autodefensa y autonomía (Segato, 2015; 2018).

Silvia Rivera Cusicanqui (2010) analiza la organización de los ayllus andinos precolombinos. Describe el sistema de filiación y parentesco que consistía en la organización de comunidades alrededor de la pareja heterosexual, en las cuales las descendientes mujeres gozaban de los derechos y bienes de la figura materna, y en su lugar, los descendientes hombres accedían al poder y bienes del hombre líder de familia. A esta forma de organización Rivera (2010) la nombra como sistema de filiación bilateral. En los ayllus las mujeres podían dirigir algunos ritos y participar en la política de la comunidad. Gozaban de autonomía y, aliadas con su parentela femenina, co-gobernaban en los diversos niveles de organización social. A pesar de ello, Rivera afirma que esto no significa que previo a la colonia existiera una sociedad igualitaria, puesto que todo grupo femenino se constituía en tanto esposa del fundador del linaje. Este sistema de filiación bilateral fue abolido totalmente por la inmersión del patriarcalismo y colonialismo.

Rivera Cusicanqui (2010) afirma que en el proyecto colonial las mujeres indígenas sufrieron la violencia sexual y explotación de su fuerza de trabajo, además de la degradación de su estatus en la organización comunitaria previa a la colonización. Agrega, que las mujeres indígenas “también fueron usadas por el poder inca, indio e indígena en los últimos 500 años” (p. 189).

Segato (2010; 2018) coincide con los argumentos de Rivera (2010) y las feministas comunitarias Lorena Cabnal (2010), Julieta Paredes (2014) y María Galindo (2015), quienes consideran que existió un “patriarcado originario ancestral”, que es precolonial

y ha organizado socialmente las relaciones de género entre hombres y mujeres. Este patriarcado originario basado en la cosmogonía indígena se caracterizó por ser dual y complementario. La filosofía y organización social indígena era también heterosexual y se fundamentaba en ritos y costumbres basadas en la complementariedad y binariedad como mujer-hombre, tierra-sol, noche-día (Cabnal, 2010; Paredes, 2014; Galindo, 2015). Muchos ritos de pueblos indígenas de Abya Yala simbolizaban a la tierra como la madre, reproductora y generadora de vida y el sol como padre, astro rey, masculino fecundante. Por tanto, heterosexual, binario y complementario (Cabnal, 2010).

Estudiando costumbres, filosofías y ritos indígenas de Abya Yala, feministas comunitarias consideran poco probable que antes de la colonización existiera una organización social igualitaria y horizontal entre hombres y mujeres, afirmando que, si hubiese existido esa horizontalidad, sólo queda la verticalidad y desigualdad, sin embargo, han sobrevivido al exterminio colonizador muchas otras instituciones culturales indígenas (Cabnal, 2010; Galindo, 2015).

Por otro lado, Paola Tabet (2012) considera que la desigualdad entre hombres y mujeres es anterior a la época moderna y se refleja en sociedades recolectoras a través de las herramientas diferenciadas que usaban. La división sexual del trabajo en estas sociedades asignaba a las mujeres herramientas rudimentarias y tareas relacionadas con los cuidados, la pareja y la familia, asociadas con la heterosexualidad. Para los hombres se reservaban las actividades más tecnificadas y con herramientas más sofisticadas. El poder de los hombres sobre las mujeres estaba basado en la apropiación y control que éstos tenían sobre los medios de producción y de conocimiento (Tabet, 2012).

A pesar de esto, las feministas comunitarias y materialistas no pretenden comparar el patriarcado originario o precolonial con el sistema colonial de género vigente. Todas coinciden en que las formas de opresión se han transformado históricamente y no universalizan las formas de socialización o estratificación de género existentes en las diferentes tribus o sociedades precoloniales (Cabnal, 2010; Rivera, 2010; Segato, 2010; 2018; Paredes, 2014; Galindo, 2015).

Existió desigualdad en la organización social indígena precolonial, sin embargo, las feministas comunitarias consideran que no es equivalente al patriarcado colonial. En las tribus indígenas las mujeres colaboraban en la política comunitaria, tenían liderazgo,

participaban y dirigían ritos y tenían acceso a la tierra y a la herencia, aunque en menor medida que los hombres (Rivera, 2010; Bidaseca, 2011; Paredes, 2014; Galindo, 2015). Con la colonización se transformó el patriarcado originario ancestral a través del “entronque patriarcal”, que consistió en la complicidad entre los hombres invasores colonizadores y los hombres indígenas originarios (Cabnal, 2010; Galindo, 2014; Paredes, 2014). Esta alianza, aunque desigual, garantizó a los hombres de las colonias preservar un poco de poder a través de la subyugación de las mujeres (Cabnal, 2010; Segato, 2010; 2015; 2018; Lugones, 2014; Paredes, 2014; Galindo, 2015). Según Segato (2018), los hombres indígenas vivieron un proceso de “acriollamiento²⁰” durante la colonización. En ese contexto, los amerindios fueron una bisagra en la que se exponían como seres débiles antes los blancos y violentos contra las mujeres indígenas. Los hombres indígenas además se sufrieron la derrota militar, fueron “captados y seducidos por la lógica corporativa de la masculinidad blanca” (p.26). Este proceso de “conquista” y adoctrinamiento a los hombres indígenas funcionó porque detentaban previamente un estatus de superioridad en el marco del patriarcado de baja intensidad (Segato, 2010; 2015; 2018).

Similar a la descripción que hacen Paredes (2014) y Cabnal (2010) sobre el entronque patriarcal, Segato (2015; 2018) afirma que la colonización generó el patriarcado de alta intensidad, el cual lo describe como una mutación del patriarcado de baja intensidad, mucho más letal que el anterior. En este patriarcado de alta intensidad, el Hombre escrito con mayúsculas es la imagen de un ser universal, con el espacio público como centro del poder, y, por tanto, las mujeres y el espacio privado pasan a ser minimizados y secundarios, reduciendo a las mujeres a lo doméstico, en el que se enfrentan a mayor violencia e impunidad en condiciones de mucha más vulnerabilidad.

Esa alianza entre amerindios y colonizadores que solidificaron la corporación masculina del poder patriarcal, se refleja en la violencia contra las mujeres en pleno siglo XXI, pero también, con la explotación, extractivismo, el narcotráfico y el empobrecimiento a las mujeres en trabajos feminizados y racializados (Rivera, 2010; Segato, 2015; 2018; Santamaría, 2019), llevando esas marcas del poder a la violencia feroz contra los territorios-cuerpos de las mujeres (Segato, 2015; 2018; Cariño, 2020).

²⁰ Para Segato (2018, p. 20) Criollo es sinónimo de racista, misógino, homofóbico, transfóbico y especista.

No es posible determinar por separado y como sistemas independientes el colonialismo y el sistema de género, por el contrario, la raza, la clase social y el género son indisolubles y afectan a las mujeres de forma simultánea (Crenshaw, 1991; Hill, 2012; Lugones, 2014; Combahee River, 2017). Para las mujeres de Abya Yala, la colonización fue un proceso de inferiorización racial y subordinación de género (Lugones, 2014; Cabnal, 2010; Galindo, 2015).

Lugones (2014) insiste en que es necesario realizar un análisis del género en el sentido más amplio y no limitándose al control del sexo, sus productos y sus recursos, sino que es necesario entender el peso que tiene éste en la producción del trabajo que es racializado y engenerizado de forma simultánea.

Feministas de color, negras, decoloniales y chicanas han argumentado que las mujeres viven múltiples opresiones que se entretajan en las identidades que habitan, por lo que no sólo el análisis sobre el patriarcado puede explicar las vivencias de las mujeres racializadas y del sur global (Anzaldúa, 1987; Davis, 2005; Hill, 2012; Medina, 2013; Lugones, 2014; Curiel, 2015; Hooks, 2019). La identidad de mujer acuñada por el feminismo blanco y eurocentrado ha generalizado una concepción euroblanca de las mujeres a las que el sistema patriarcal ha clasificado como débiles, sumisas y asexuales, sin embargo, no refleja la realidad de mujeres negras o indígenas a las que se ha deshumanizado, animalizado e hipersexualizado producto de la interrelación entre el sistema patriarcal y colonial (Mohanty, 2008; Curiel, 2009; 2011; 2014; 2015; Bidaseca, 2011; Lugones, 2011; 2014; Espinosa, 2014; 2016; 2017; 2019; Falquet, 2020; 2022).

Para Kimberlé Crenshaw (1991), las mujeres viven múltiples opresiones por las identidades racial, de género, de clase y la sexualidad, que se intersectan entre sí. Crenshaw (1991) afirma que las opresiones se solapan y no es posible analizar estas por separado ni pretender jerarquizarlas, puesto que no es lo mismo la opresión de una mujer negra que la de una mujer blanca o un hombre indígena.

Con relación a esto, María Lugones (2014) considera que el término interseccionalidad es insuficiente para explicar las múltiples opresiones que atraviesan a las mujeres y acuña el término “fusión” para describir la interdependencia existente entre los sistemas de opresión que afectan a la vida de las mujeres. Lugones considera que el colonialismo, capitalismo y patriarcado son co-constitutivos y funcionan de forma articulada. Bajo esta premisa, no es posible analizar las múltiples opresiones que viven las mujeres únicamente

bajo la categoría “mujer” o “mujeres”, puesto que omite otras identidades como la raza o la sexualidad, sin estas la enunciación es insuficiente o racista, dado que se ha asociado la categoría mujer a las mujeres blancas heterosexuales y burguesas (Lugones, 2014).

Lugones (2011) considera que el término interseccionalidad revela más la ausencia que la presencia de las mujeres oprimidas por sus múltiples identidades. Considera que al construirse las categorías género, raza, sexualidad o clase de forma atómica, separables y dicotómicamente, no se puede visibilizar las experiencias de las personas que quedan fuera de estas. Lugones (2011) expone que la construcción de estas categorías se define en términos del miembro superior de la dicotomía, así, la categoría mujer hace referencia a mujeres blancas y raza a hombres negros. Siguiendo esta línea de pensamiento, la autora considera que intentar visibilizar la situación de mujeres no blancas, mestizas, de color y negras, es imposible, porque estas categorías no hacen referencia a ellas, son el punto ciego de la interseccionalidad.

Para algunas feministas decoloniales (Espinosa, 2014; 2017; 2019; Bidaseca, 2011; Curiel, 2011; 2014; Barroso & Curiel, 2017; Cariño, 2020) y materialistas (Falquet, 2020; 2022), el concepto interseccionalidad es limitado porque se centra en las identidades y las opresiones de las personas, pero no en la construcción histórica de estas relaciones de poder y las causas de esas opresiones.

Para estas feministas (Espinosa, 2014; 2017; 2019; Bidaseca, 2011; Curiel, 2011; 2014; Barroso & Curiel, 2017; Cariño, 2020; Falquet, 2020; 2022), fueron las feministas negras del Colectivo Combahee River (2017) las precursoras del concepto de sistemas de opresión imbricados, en el que el capitalismo, heterosexismo, racismo y patriarcado definen las vidas de las personas.

Para Espinosa (2014; 2017; 2019), Curiel (2011; 2014; 2015) y Falquet (2020; 2022), el término imbricación es el más adecuado, porque permite visibilizar que estos sistemas no son separables y que, por el contrario, se entremezclan, construyen y funcionan juntos en cada contexto histórico y territorio. Estos sistemas se han construido correlativamente, por lo que, no es posible hacer un análisis por estanco, ni superponer uno por encima de otro. De igual forma, no se puede intentar responder a estas opresiones desde una mirada sectorial o de movimientos que responden sólo a una opresión.

Para analizar estas dinámicas de la imbricación de los sistemas de opresión, es necesario poner en evidencia la matriz de opresiones y privilegios, puesto que unos están definidos por otros. No se puede ocultar que, para destruir el lugar de subalternidad, es necesario acabar con el lugar del opresor (Barroso, 2014; Espinosa, 2017; Falquet, 2020; 2022).

El capitalismo eurocentrado, la colonialidad del poder y el sistema colonial de género han sido simultáneamente erigidos, son interdependientes y complementarios entre sí y se fundamentan en ficciones socialmente construidas en base a falsos determinismos biológicos para la explotación de unos territorios y personas para el privilegio y beneficios de otros (Barroso, 2014; Bidaseca, 2011; Curiel, 2011; 2014; Espinosa, 2017; Falquet, 2020; 2022). El sistema colonial, capitalista y de género sigue vigente en la explotación de las mujeres en la maquila, el feminicidio, el tráfico de mujeres y la feminización de la pobreza en América Latina (Lugones, 2014; González, 2015; Mendoza, 2016; Cariño; 2020; Falquet, 2022).

Capítulo 3. Deslocalización y neocolonialismo en el sur global

Las maquilas surgieron como parte de la reestructuración de la industria ante la crisis del capitalismo en la segunda mitad del siglo XX. Estas fábricas se trasladaron a países del sur global donde las condiciones para llevar a cabo su producción eran más y favorables, debido principalmente a los bajos costos de la mano de obra.

En el presente capítulo se hace un recorrido histórico sobre la consolidación del sistema de deslocalización de la industria a lo largo de las últimas décadas, y sobre cómo funcionan las maquilas, su diversidad de estructuras, beneficios e impacto en la vida de la población trabajadora. Se realiza un análisis partiendo de la mirada global para enfocarse en un estudio detallado del modelo en Nicaragua.

3.1 Crisis económica de los años 70 y deslocalización de la industria

Tal como se menciona en el apartado anterior, en los años 70 el capitalismo entró en crisis al agotarse el modelo de crecimiento económico keynesiano y el fin del sistema financiero instaurado en Bretton Woods²¹ en 1944, después de la II Guerra Mundial (Klein, 2007; Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015). A principios de la década de 1970, la economía estadounidense se estancaba; se disparó el déficit de la balanza comercial, y el dólar empezó a devaluarse. A su vez, los países que se vieron económicamente afectados por la segunda guerra mundial, como Alemania y Japón, salían a flote y esto representaba mayor competencia en el ámbito mundial para EE. UU. (Klein, 2007; Chingo, 2008; Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015; Crossa, 2016; 2017).

En 1971, el presidente estadounidense Richard Nixon decidió no continuar convirtiendo el dólar en oro, lo que generó la devaluación de la moneda estadounidense. La subida de los precios del petróleo decretada por los países árabes de la Organización de Países

²¹ El sistema financiero de Bretton Woods fue creado en 1944, durante la conferencia monetaria y financiera de Naciones Unidas en EEUU. Se establecieron reglas de libertad comercial y financiera para los países industrializados. El dólar fue asumido como moneda de referencia internacional y se creó el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, instituciones financieras que empezaron a funcionar a partir de 1946. Este sistema fue instaurado bajo la lógica del modelo impulsado por EEUU (Casilda, 2022).

Exportadores de Petróleo (OPEP) en 1973 a raíz de la cuarta guerra árabe–israelí y posteriormente en 1979, generó una subida en los costos de producción de los países industrializados (González, 2009a; Escalante, 2015; Puello-Socarrás, 2015). Con la crisis de los años 70, en Estados Unidos aumentó la tasa de desempleo, los salarios se congelaron y disminuyó la demanda de consumo de la clase trabajadora, con la consiguiente saturación de los mercados (Crossa, 2016; Chingo, 2008; Puello-Socarrás, 2015).

La crisis evidenció el agotamiento del modelo económico imperante después de la II Guerra Mundial y obligó al capitalismo mundial a la creación de una nueva fase de desarrollo. Inició una nueva etapa llamada Mundialización, que ha significado trasladar la cadena de producción de capitales monopólicos a escala mundial. Es así como grandes empresas de Estados Unidos descentralizaron las fases de diseño, circulación, distribución y comercialización por diferentes países del mundo (Marini, 1977; Gisbert, 2013; Crossa, 2016; 2017).

Los países desarrollados trasladaron a países dependientes o subdesarrollados las fases de producción de la industria, pues los bajos costos de los salarios les permitían abaratar los costos de producción y vender los productos más baratos sin disminuir su tasa de ganancia, dado que la plusvalía se centraba en la explotación de la mano de obra barata (Marini, 1999; Crossa, 2016; 2017; Anner, 2019). Por otro lado, las empresas transnacionales transformaron los medios de comunicación y transporte para controlar las etapas de producción y facilitar la distribución y circulación de mercancías (Ermida, 2007; Crossa, 2016).

Los países subdesarrollados proporcionaban mano de obra barata no tecnificada, por lo que la industria manufacturera con poco avance tecnológico se trasladó a países como México y la región centroamericana, sin embargo, la industria textil más tecnificada siguió estando en suelo estadounidense (Hernández, 1998; Crossa, 2016; 2017).

En Estados Unidos la industria manufacturera dejó de ser la principal fuente de trabajo, centrándose el empleo en los sectores de servicios, comercialización y distribución de bienes. Esto permitía que la clase trabajadora de países desarrollados siguiera teniendo capacidad adquisitiva para comprar mercancías a bajo costo (Crossa, 2016; 2017). Al no ser los países subdesarrollados el objetivo de ventas de la gran industria, la escasa capacidad adquisitiva de la clase trabajadora no implicaba un problema, puesto que su

valor estaba en la sobreexplotación laboral que abarataba los costos de producción y no en la capacidad de compra de los artículos que producían (Borgeaud-Garciandía, 2009; Crossa, 2016; 2017).

3.2. Cadenas Globales de Valor

Durante el siglo XX las maquilas surgieron principalmente en Asia y América Latina, en el marco de las nuevas políticas del comercio internacional, como los Tratados de Libre Comercio (TLC), acuerdos comerciales transnacionales o intercontinentales (Hualde, 2003; Borgeaud-Garciandía, 2006; Crossa, 2017; Anner, 2019). En América Latina, el país pionero fue México, que a partir de 1965 empezó la industrialización de la zona fronteriza con Estados Unidos (EE. UU.), en base al Programa de Industria Maquiladora de Exportación (PIME). Este programa permitía la importación de maquinarias, equipos e insumos de EE. UU. a México con exención de impuestos, para el ensamblaje de productos que luego se exportaban a Estados Unidos de forma íntegra, sin permitir la venta en el mercado interno (Hualde, 2003; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Osorio et al., 2020). El modelo de producción de la industria maquiladora comenzó a expandirse a partir de la década de los 70, como parte de la reestructuración capitalista a raíz de la crisis económica que afectó al sector industrial de Estados Unidos y Europa (Hualde, 2003; Crossa, 2016; Osorio et al., 2020).

Las maquilas en los países del sur global se han consolidado como procesos industriales o de servicios que se destinan a ensamblar, reparar, elaborar o transformar mercancías de procedencia extranjera, que luego son exportadas a los países desarrollados para su comercialización (Romero et al., 2005; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Crossa, 2016; Anner, 2019).

Las cadenas globales que hacen posible que los productos lleguen a las y los consumidores en los países desarrollados también cambiaron las estructuras de poder monopólico a lo interno de la cadena a partir del proceso de globalización de la industria (Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2017). Como afirma Mateo Crossa (2016) “el control que tenía la esfera de producción sobre el resto del ciclo de producción del capital durante el periodo keynesiano se desvanece por completo y termina por subordinarse a los capitales que se encargan de vender la mercancía” (p. 59).

Al ser el factor tecnológico una ventaja comparativa, el comercio se fundamentó en las ventajas de los avances tecnológicos en el ámbito internacional para facilitar la comunicación y venta de los productos a gran escala (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017). Las empresas monopólicas comercializadoras se convirtieron en la puerta de entrada a los países desarrollados para vender los productos realizados en países en subdesarrollo (Gereffi, 1994; Crossa, 2016; Anner, 2018). De esta forma, el capital comercializador exige a la industria manufacturera la calidad, cantidad y precio de los productos, convirtiéndose en una carrera de competencia entre la industria que recae en la sobreexplotación de la clase trabajadora para abaratar los precios de producción (Gereffi, 1994; Crossa, 2016; Anner, 2018; Trebilcock, 2020; Antolin et al., 2021; Gereffi et al., 2021).

Según Crossa (2016), este panorama de encadenamiento global ha permitido mantener la tasa de ganancia de la industria sin desatar una crisis, gracias a la sobreexplotación de la mano de obra barata de países dependientes o subdesarrollados.

La razón por la cual las empresas comerciales pueden disminuir los precios radica en la vinculación que han realizado con la esfera de la producción que se traslada a países dependientes. La incorporación de la fuerza de trabajo superexplotada ha permitido que disminuyan los precios de circulación, sin precipitar una crisis. De esta manera aumentan las tasas de producción, se abaratan los precios, crece la cuota de plusvalor y se contrarresta la caída de la ganancia (Crossa, 2016, p. 62).

Para García-Cáceres y Ospina-Estupiñan (2017) las Zonas Francas o maquilas han permitido diversificar el desarrollo industrial de los países en subdesarrollo, además de mejorar la situación fiscal de los Estados, gracias a los ingresos por impuestos, regalías y transferencia tecnológica. Sumado a esto, varios autores y el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe²² [SELA, 2012], coinciden en que el mayor impacto positivo de la instalación de Zonas Francas es la generación de empleos directos e indirectos, beneficiando a la población y creando mayor circulación de capital (De Hoyos et al., 2008; Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; SELA, 2012; Romero et al., 2005).

A partir de 1990, la maquila se expandió en América Latina gracias a la liberalización del mercado y a las medidas de flexibilización del empleo e incentivos promovidas por los Programas de Ajuste Estructural en la región (Cabrera, 2015; Arteaga et al., 2016; Crossa, 2017; 2022). En las tres últimas décadas, las Zonas Francas se han convertido en grandes dinamizadoras del empleo, la industria y la tecnología a nivel mundial. Para el año 2015, se habían creado 66 millones de empleos directos en 146 países por las Zonas Francas (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017) y alrededor del 50 % del comercio mundial se movió a través de estas Cadenas Globales de Valor (Gereffi et al., 2021).

Esta industria tiene la capacidad de generar empleos ocho veces más rápido que las empresas tradicionales de los mismos u otros sectores (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017). En el año 2015 en Latinoamérica se contabilizaban 400 Zonas Francas con cerca de ocho mil compañías en funcionamiento, generando más de 900 mil empleos, de los cuales el 45 % es empleo formal (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

Según algunos/as autores/as, para los países que alojan Zonas Francas o Zonas Especiales de Exportación, este modelo industrial contribuye al Producto Interno Bruto (PIB) y mueve grandes volúmenes de importaciones y exportaciones, insertándose así en el comercio internacional (Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017). Para el año 2015, el 65 % de las exportaciones reportadas de la región Latinoamericana se derivaban de las Zonas Francas, siendo su principal mercado Estados Unidos. Latinoamérica es el segundo exportador a EE. UU., superado solamente por Asia (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017). La cercanía geográfica es otra ventaja de la región latinoamericana frente a los países asiáticos, puesto que las empresas podrían plantearse recolocarse más cerca del país de destino de las exportaciones (EE. UU.) y a la vez contribuir a la disminución de la huella de carbono (SELA, 2012; CEPAL, 1994).

Los principales rubros de exportación de la industria maquiladora en Latinoamérica son vestuario y textil, bienes manufacturados, automotriz y electrónica. El mayor volumen de productos precisa poco avance tecnológico, pues la mayoría de la producción se centra en procesos manuales que requieren principalmente de mano de obra. De los países de la región latinoamericana, Costa Rica y Uruguay son los países con mayor presencia de Zonas Francas especializadas como parques científicos y tecnológicos internacionales (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Arteaga et al., 2016).

Existen tres generaciones de maquilas, clasificadas por su progreso tecnológico (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Carrillo & Gomis, 2004; Aranda et al., 2011; Osorio et al., 2020):

- Las maquilas de primera generación cuentan con tecnología elemental, centrada en actividades de ensamblaje básico y se caracterizan por emplear mano de obra femenina no tecnificada, mayoritariamente joven. Los puestos de trabajo son rígidos, con acciones repetitivas y monótonas. Las empresas tienen fuerte dependencia tecnológica y de decisión de sus casas matrices o clientela mayoritaria. Su competitividad se basa en los bajos salarios relativos y en la intensificación del trabajo. La gerencia de las empresas suele estar a cargo de personal extranjero (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Carrillo & Gomis, 2004; Aranda et al., 2011; Osorio et al., 2020).
- En las de segunda generación las empresas están más orientadas a la manufactura y automatización de la producción que al ensamblaje. Tiene cierta (aunque tímida) autonomía de la casa matriz en la toma de decisiones. Contratan mayor proporción de hombres que de mujeres en relación con las de primera generación, los trabajadores y trabajadoras que contratan son polivalentes y cuentan con personal técnico y/o de ingeniería. Su alta competitividad se debe a la reducción de los tiempos de entrega, la calidad de los productos, los bajos costos de producción y la flexibilidad laboral. Estas empresas emplean técnicas del sistema japonés como el trabajo de equipo, de acuerdo con el esquema de flexibilización de la producción, involucrando y dando mayor responsabilidad y compromiso a sus trabajadores y trabajadoras. Algunas empresas están presididas por personal local (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Carrillo & Gomis, 2004; Aranda et al., 2011; Osorio et al., 2020).
- Las maquilas de tercera generación se dedican a la investigación, desarrollo y diseño. Tienen independencia tecnológica y de toma de decisiones de la casa matriz. Contratan principalmente a personal tecnificado e ingenieros/as. Prestan servicios a otras maquilas. La alta gerencia tiene presencia de personal extranjero y nacional. Su competitividad radica en la reducción del tiempo que duran los proyectos, los bajos costos de los salarios relativos, los bajos costos de operación

y la rapidez de la manufactura (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Carrillo & Gomis, 2004; Aranda et al., 2011; Osorio et al., 2020).

En América Latina las maquilas son principalmente de primera y segunda generación. Sin embargo, en México se encuentran algunas empresas de tercera generación (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Osorio et al., 2020), como es el caso de Samsung en Tijuana y Delphi en Ciudad Juárez (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003). Esta clasificación no es lineal ni ascendente, es decir, los países que tienen presencia de maquilas de primera generación principalmente, no necesariamente ascenderán a maquilas de segunda o tercera generación, pues esto depende de las ventajas comparativas que ofrece cada Estado. Las razones de que las maquilas evolucionen de segunda a tercera generación, se deben a decisiones que se han tomado desde la casa matriz, en base a las capacidades locales gerenciales, logísticas, tecnológicas, organizacionales y laborales (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Osorio et al., 2020).

Para Crossa (2017) la idea de que las maquilas pueden escalar en una carrera lineal hacia maquilas de tercera generación es una ilusión desarrollista. Analizando el ejemplo de la industria del automóvil en México, Crossa (2017) detalla que en las últimas décadas el país ha incrementado su presencia en la industria a nivel mundial, pero principalmente en la producción intensiva de bienes de poco valor agregado. Además, la generación intensiva de productos ha ido acompañada de la intensificación de las jornadas de trabajo de la plantilla, sin que esto se refleje en aumentos salariales ni mejores condiciones. Es decir, a pesar de que se pone como ejemplo la presencia de México en la cadena global de mercancías, sigue siendo desde una posición dependiente de los países centrales, quienes toman las decisiones sobre la producción. Por otro lado, según argumenta Crossa (2017), esto no se ha traducido en mayor tecnificación de las personas trabajadoras ni el desarrollo tecnológico de alto nivel para el enclave industrial en México.

Los bajos salarios, las ventajas fiscales y la falta de actualización tecnológica hacen a Centroamérica una subregión receptora principalmente de Zonas Francas de primera generación, pues para estas, la competitividad se centra en los bajos costos de producción, la intensificación del trabajo y la flexibilización laboral y de producción (Carrillo & Hualde, 1997; Hualde, 2003; Borgeaud-Garciandía, 2006; Crossa, 2016; 2017; 2022).

En relación con el propósito, alcance territorial, ubicación y servicios que ofrecen, las Zonas Francas (también conocidas como Zonas de Exportación) se clasifican en seis categorías (Espinoza & Tórres, 2004; Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017):

1. Free Trade Zone (Zonas Francas o Zonas libres de comercio): Son las Zonas Francas clásicas, se ubican en un área delimitada que generalmente no es superior a 50 hectáreas. Ofrecen almacenamiento y trasbordos de mercancías para la reexportación de productos. Por lo general, no permiten operaciones de transformación dentro de la zona (Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).
2. Export Processing Zone (Zonas francas industriales orientadas a la exportación): Se configuran como áreas aisladas dentro del territorio nacional. Son conglomerados industriales que no tienen ninguna injerencia en el país. Se dedican a la fabricación de productos manufacturados para su posterior exportación. Se ubican en áreas iguales o menores a 100 hectáreas. Generalmente están ubicadas en lugares que les facilitan logísticamente el proceso de exportación e importación, como puertos o aeropuertos (Arteaga et al., 2016; Espinoza & Tórres, 2004; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).
3. Free Ports (Puertos Francos): Ocupan áreas territoriales mucho más extensas que las Free Trade Zone o las Export Processing Zone. Tienen capacidad para desarrollar todo tipo de actividades, incluyendo servicios turísticos, actividades comerciales sin restricciones de importes económicos y exentos de impuestos. Un claro ejemplo de estas son los puertos francos en Hong Kong, China (Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).
4. Enterprise Zones (Zonas de Empresas): Se ubican en zonas urbanas y rurales precarias de países desarrollados. Su propósito es revitalizar la actividad económica de los barrios o poblados en los que se instalan, contando con incentivos fiscales y subvenciones financieras estatales. La mayoría de estas se encuentran en países como Estados Unidos, Francia y Reino Unido (Arteaga et al., 2016).
5. Single Factory (Fábricas individuales orientadas a la exportación): Son empresas individuales que reciben incentivos y privilegios en relación con las demás

empresas tradicionales. Están ubicadas en cualquier parte del territorio y no es necesario que se ubiquen dentro de alguna Zona Franca. Ejemplo de algunos países en donde se permiten estas fábricas: Costa Rica, Islas Mauricio, México, Fiji, Madagascar y Sri Lanka (Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

6. Specialized Zone (Zonas Especializadas): Zonas geográficas delimitadas dentro del territorio nacional. Los marcos legales aduaneros, y fiscales del país no tienen injerencia en estas zonas. Se rigen por un marco normativo específico que determina aspectos de orden comercial y aduanero. Generalmente la aplicación del marco legal de estas Zonas está regulada por un consejo de Gobierno o mixto. Ejemplo de estas son los Parques tecnológicos o científicos, Zonas petroquímicas, Áreas financieras, Zonas de juegos, entre otras (Espinoza & Tórres, 2004; Arteaga et al., 2016; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

La mayoría de los países latinoamericanos alojan Zonas Francas dedicadas a la exportación, con la excepción de Brasil que cuenta con Zonas Francas de Libre Importación para la sustitución de productos en el mercado interno. En República Dominicana, Colombia y Uruguay se han instalado Zonas Francas especializadas, dedicadas a un rubro o sector específico y con mayor nivel de tecnificación, además, tienen Zonas Francas que producen para diversos sectores de la industria y zonas de tránsito y almacenaje temporal (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

Las Zonas francas instaladas en Centroamérica y México, se caracterizan por ser dependientes de transmisión tecnológica y dedicarse a la producción tercerizada²³. Su potencial está en la intensificación de la producción y bajos costos (Borgeaud-Garciandía, 2009; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2014; Crossa, 2017; 2020). Dentro de Centroamérica, Costa Rica es la excepción, puesto que cuenta con Zonas Francas que desarrollan procesos integrados con mayor tecnificación y se especializan en rubros como textil y tecnología (Hualde, 2003; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

²³ Producción tercerizada es la subcontratación de una fábrica a otras para realizar parte de la producción de un artículo o una proporción de los pedidos realizados por las empresas comercializadoras. El objetivo de esta fragmentación de la producción es disminuir los costos de producción y aumentar los niveles de ganancia (Musacchio, 2019).

Las Zonas Francas son manejadas por operadores económicos autorizados por los países, que pueden ser públicos, privados o mixtos y se encargan de generar las facilidades logísticas, aduaneras, de servicios y materiales para las empresas usuarias que se instalan dentro de las Zonas Francas (García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017).

La tendencia de los Estados receptores de Zonas Francas es la firma de tratados de libre comercio con países estratégicos, con el propósito de expandir el comercio y atraer a inversores internacionales (SELA, 2012). Sumado a lo anterior, los países ofrecen mayor competitividad en los costos de producción, reflejado en los bajos salarios, reducción de los costos de transferencia de productos en proceso y terminados, preferencias en materia arancelaria, cambiaria y tributaria, y evitar costos por derechos de aduana (SELA, 2012; Romero et al., 2005; Borgeaud-Garciandía, 2009; Crossa, 2016; 2020; Anner, 2018; 2019). Además, las empresas que operan desde el sur global evitan las estrictas normas ambientales de países desarrollados (Romero et al., 2005; Zambrana, 2018).

La liberalización del comercio en Centroamérica favorece el flujo de inversiones por sus ventajas con relación al régimen de producción compartida en el esquema de producción 9802.00.80 y el Programa de Acceso Especial (Tariff Schedule 807A o Super 807), que establece reducción de aranceles de Estados Unidos a los productos importados que se hayan realizado con insumos estadounidenses. Es decir, las maquilas de vestuario instaladas en México y Centroamérica que se adscriben al sistema de admisión temporal, pueden importar materia prima e insumos libres de impuestos que contarán con preferencias al momento de exportar los productos terminados a Estados Unidos (Crossa, 2016; Romero et al., 2005).

Para los Estados Latinoamericanos, las maquilas representan una apuesta importante por la inclusión de sus países en el comercio internacional (SELA, 2012). Consideran que además de generar empleos y la transferencia de conocimientos y tecnología, son un catalizador de la integración de los países, del aumento del intercambio comercial y propicia una plataforma de exportación con destino a los principales socios comerciales (SELA, 2012). Sin embargo, algunas autoras/es afirman que, aunque la maquila representa una ventaja para la inserción en la economía internacional, representa vulnerabilidad y dificultades evidentes para la articulación de economías nacionales y regionales por las desiguales condiciones en las que compiten (Romero et al., 2005;

Borgeaud-Garciandía, 2009; Anner, 2019; 2020; Crossa, 2016; 2017; 2020; Osorio et al, 2020).

La irrupción de la industria global en países empobrecidos de Centroamérica significó la interrupción del incipiente modelo industrialización por sustitución de importaciones (ISI) implementado a partir de los años 50 (Marini, 1977; Crossa, 2016; 2022). Este modelo apostaba por impulsar la industria nacional con el objetivo de disminuir la dependencia de países centrales, generar empleos y modernizar el proceso productivo (Marini, 1977; Escalante, 2015; Crossa, 2016; 2022).

La deslocalización de la industria y consecuente traslado de la producción intensiva a los países del sur ha dado como resultado que estos países no han podido desarrollar un modelo propio de desarrollo, puesto que dependen enteramente de la cadena global de producción, dentro de la cual tienen muy poco margen de negociación (Marini, 1977; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2017; 2022).

Cabe señalar que este modelo de internacionalización de la cadena de producción se dio en un contexto de crisis económica capitalista relatada anteriormente, y que, en el caso de Centroamérica implicó la puesta en marcha de programas de ajuste estructural que generaron mayores niveles de desempleo, privatización de las empresas públicas, desregulación del mercado, reducción del gasto social y altos niveles de endeudamiento de los Estados (Klein, 2007; Puello-Socarrás, 2015; Crossa, 2016). Ante ese contexto, la maquila representó la única opción para las personas en situación más precaria (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Crossa, 2022). En palabras de Borgeaud-Garciandía (2009) “un trabajo que se impuso como la única alternativa posible” en comparación con las opciones de trabajo informal en la región centroamericana (p. 77). Para Crossa (2016; 2017; 2020; 2022), Anner (2018; 2019; 2020) y Borgeaud-Garciandía (2006; 2008; 2009; 2014), afirmar que el trabajo maquilador ha sido la mejor respuesta al desempleo masivo, evidencia negar las causas de este proceso de expolio capitalista que en lugar de dar herramientas a los países dependientes ha significado el anclaje en el subdesarrollo y mayor dependencia de las economías del norte global.

En respuesta a las ventajas que algunos autores mencionan sobre la proliferación de industrias maquiladoras en Latinoamérica, otras/os investigadores/as resaltan las graves consecuencias que este trabajo genera principalmente en el bienestar del personal empleado, así como la dependencia de la transferencia tecnológica corporativa y los

daños ambientales en los países que las alojan (Romero et al., 2005; Flores, 2008; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Borgeaud-Garciandía, 2009; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2017; 2020).

La mayoría de las empresas que se instalan en Centroamérica son de primera generación y centran sus ganancias en la mano de obra barata no tecnificada, lo que repercute en la intensificación del trabajo y la calidad de vida de su personal empleado. Las bajas remuneraciones al trabajo producen un fuerte desbalance social. Si bien, aunque generan ingresos para las personas, no alcanzan a garantizar una mínima calidad de vida (Romero et al., 2005; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2017; 2020; 2022). Las personas trabajadoras de esta industria no pueden costear los mínimos de vida con los salarios que perciben, por lo que, algunas se someten a jornadas intensivas y extensas para acceder a bonos que permitan complementar su sueldo, y ni siquiera con el sobre esfuerzo mental y físico que esto implica pueden cubrir sus gastos esenciales (Flores, 2008; Borgeaud-Garciandía, 2009; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2014; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2017; 2020; 2022).

Debido a los bajos salarios, las personas trabajadoras se someten a la súper explotación. Se trata de una dinámica de trabajo en la que las empresas (y el mismo personal trabajador (por las condiciones laborales) exige a la plantilla esforzarse hasta el límite de su salud y capacidad para así obtener el máximo de ganancia posible (Marini, 1991; Flores, 2008; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2017; 2022). Este ritmo de súper explotación es producto de un proceso histórico que ha degradado los derechos laborales y flexibilizado las condiciones para las empresas, en el cual, como se ha indicado previamente, es central el rol de los Estados en la creación de un marco legal y políticas que favorecen a las empresas en detrimento de los derechos de las y los trabajadores (Flores, 2008; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2022).

Existe un consenso acerca de que muchos países carecen de capacidad para ejercer presión y garantizar el cumplimiento de las legislaciones laborales en las Zonas Francas (Milberg & Amengual, 2008; OIT, 2017). Coinciden en muchos países las violaciones a la libertad sindical dentro de la industria, tanto de forma legal prohibiendo la creación de sindicatos, como a través de medidas específicas de los Estados para evitar la acción colectiva (OIT, 2007; 2021b; Milberg & Amengual, 2008; Anner, 2018; 2019). Esto se debe

a que los Estados suponen que las Zonas Francas sin sindicatos atraerán mayor inversión (Milberg & Amengual, 2008; Anner, 2018; OIT, 2007; 2021b).

Por otro lado, es importante resaltar que las maquilas se mueven según las ventajas comparativas que ofrecen los países, por lo que su permanencia en los territorios en los que se ubican no es estable laboral ni económicamente, pues cuando las condiciones cambian o encuentran salarios más bajos o mejores oportunidades en otras regiones, se trasladan a ellas (Romero et al., 2005; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2008; 2014; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2017; 2020; 2022).

El modelo maquilador tampoco genera formación técnica para sus trabajadoras y trabajadores, puesto que las instaladas en Centroamérica, mayoritariamente de primera generación, se caracterizan por contratar a personal para realizar acciones repetitivas con poca tecnología y sin oportunidades de formación (Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2009; 2014; Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra [MEC], 2019; 2020, Crossa, 2016; 2022). Las jornadas laborales son extenuantes, la mayoría de las veces iguales o superiores a 10 horas diarias (Tamayo, 2004; Romero et al., 2005; Flores, 2008; Milberg & Amengual, 2008; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; MEC, 2019; 2020; Crossa, 2022) y generalmente contravienen lo dispuesto en la legislación nacional (Milberg & Amengual, 2008; Borgeaud-Garciandía, 2009; Crossa, 2016; 2020; 2022).

Tampoco representan inversiones tecnológicas para los países y generalmente no usan materia prima local del territorio que las aloja (exceptuando el sector agroindustrial), porque importan los insumos para luego exportar directamente los productos terminados, de modo que no dinamizan la economía local (Tamayo, 2004; Romero et al., 2005; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Crossa, 2016; 2017; 2020; 2022). Es decir, la industria maquiladora ha aumentado su plusvalía a través de intensificar el trabajo, extender la jornada laboral y expropiar parte del tiempo y consumo necesario del personal trabajador para reponer sus fuerzas, aumentando así el nivel de explotación, sumado a la remuneración precaria del trabajo por debajo de su valor real (Marini, 1977; 1991; Flores, 2008; Anner, 2019; 2020; Crossa, 2020; Osorio et al., 2020).

La pandemia del Covid-19 puso en evidencia la inestabilidad de la industria deslocalizada y la fragilidad de los pocos avances obtenidos en materia de derechos laborales, sobre todo con relación al rubro de la indumentaria (Trebilcock, 2020; Antolin et al., 2021).

Durante el 2020, muchas marcas de ropa cancelaron los pedidos realizados a sus proveedores sin remunerar los gastos, repercutiendo en las condiciones laborales de la parte inferior de la cadena de producción: las y los trabajadores. Los pedidos cesaron y la presión ejercida por las fábricas proveedoras a su personal aumentó notablemente (Anner, 2020; Trebilcock, 2020; Antolin et al., 2021). Sumado a esto, los países en los que se instalan este tipo de fábricas tampoco facilitaron ayudas o subsidios para que las personas trabajadoras de esta industria pudiesen hacer frente a la crisis, lo que evidencia la vulnerabilidad máxima del personal empleado (Anner, 2020; Trebilcock, 2020). Como se detalló en el primer capítulo, en Nicaragua el Covid-19 obligó a cerrar 10 fábricas y afectó las condiciones laborales de las y los empleados.

En consecuencia, la plantilla de la industria maquiladora está sometida a unas condiciones de emergencia social, que lejos de sacarles de la pobreza les mantiene en un círculo vicioso imposible de romper por las condiciones mismas de este trabajo, sumado a las graves y crónicas afectaciones a su salud física y mental generadas por el trabajo e ignoradas por las fábricas e instituciones estatales (Romero et al., 2005; García-Cáceres & Ospina-Estupiñan, 2017; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2020; 2022). Además, esta dinámica afecta su espacio personal y familiar, en términos relacionales, de cuidados y afectos (Borgeaud-Garciandía, 2006; 2014; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2009), como ampliaremos en los siguientes capítulos.

3.3 El inicio de la era maquiladora en Centroamérica

A principios de los años 60 con el Gobierno de John F. Kennedy (1961-1963) se aceleró la bajada de impuestos al empresariado de la rama textil, y se facilitó financiación estatal para aumentar los niveles de productividad (Crossa, 2016; 2020). A partir de la crisis de la década de los setenta, el panorama económico exigía cambios estructurales para la industria textil y de vestido en EE. UU. (Crossa, 2016). Esta industria, que se había caracterizado por proporcionar salarios altos a la clase trabajadora organizada, que les permitía capacidad de consumo y dinamizar la economía, trasladó su fase de producción de la industria de vestido a países en subdesarrollo (Romero et al., 2005; Crossa, 2016). Sin embargo, la industria textil abogó por políticas proteccionistas del Gobierno estadounidense para cerrar las fronteras a la entrada de telas baratas de países asiáticos

y recibir financiación para la automatización de la industria (Crossa, 2016). Con las transformaciones tecnológicas, la industria textil pudo prescindir de la mano de obra no calificada y aumentar notablemente su capacidad de producción (Romero et al., 2005; Crossa, 2016; 2020).

En 1974, con el Gobierno de Gerald Ford se firmó el Acuerdo Multifibras por la incidencia de empresarios/as textiles. Este acuerdo garantizaba la protección al empresariado estadounidense de la posible competencia de países asiáticos y estuvo vigente hasta 1994. Canadá, EE. UU. y la Unión Europea establecieron cuotas sobre la cantidad de artículos textiles e indumentaria que podía exportarse desde países del sur global (Red de Solidaridad de la maquila [RSM], s.f.a). Tanto el Acuerdo Multifibras como los tratados comerciales aprobados posteriormente, tenían como objetivo proteger la industria estadounidense, a la vez que rentabilizar los productos de esta para el mercado mundial (Crossa, 2016; 2020).

En 1965, Estados Unidos aprobó el régimen 9802.00.80, el cual dio origen al modelo de producción compartida. Este consistió en trasladar parte de la producción industrial ubicada en el sur de EE. UU. al norte de México, principalmente a Ciudad Juárez y a ciudades como Tijuana y Matamoros. A partir de su aprobación se instalaron talleres de producción de vestimenta realizada con algodón y telas provenientes de Estados Unidos. Se ensamblaban en México y eran exportados a EE. UU. para su comercialización (Romero et al., 2005; Crossa, 2016; 2020).

Unos años más tarde, en el marco de la década convulsa de levantamientos guerrilleros en los años 80 en Guatemala y El Salvador, y a partir del triunfo de la revolución sandinista del año 1979 en Nicaragua, el presidente estadounidense Ronald Reagan expuso en la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1982, su programa económico de comercio e inversión de EEUU y Centroamérica, llamado Iniciativa de la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Initiative) (ICC) (Guerra, 1985; Crossa, 2016; 2020).

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) representaba un “mini plan Marshall”, con el propósito de hacer frente a la creciente influencia de la revolución sandinista en la región Centroamericana, así como el impacto de las transformaciones en Cuba y Granada. Esta iniciativa implicaba apoyo militar a los países de la Cuenca del Caribe, liberalización de impuestos de los productos procedentes de Centroamérica, concesión de incentivos

fiscales para estimular la inversión norteamericana y ampliación del apoyo económico concentrado en el sector privado de la región (Guerra, 1985; Crossa, 2016).

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe fue la plataforma para la instauración de la industria del vestido en Centroamérica y México. La liberación de aranceles a productos exportados por EE. UU. desde Centroamérica, se centraba en bienes que necesitaban de fuerza de trabajo intensiva y de poco valor agregado, como la industria de vestido. Por otro lado, las excepciones de aranceles se aplicaban únicamente a los productos elaborados con materia prima producida en EE. UU. (Espinoza & Torres, 2004; Meza & Medina, 2012; Crossa, 2016; 2020). De esta forma, la industria textil estaba protegida no sólo por el Acuerdo Multifibras aprobado en 1974, sino también por la ICC que forzaba a la industria de vestido instaurada en Centroamérica a usar las telas producidas por empresas estadounidense (Crossa, 2016; 2020).

Tras la puesta en marcha de la ICC en 1984, el Gobierno de EE. UU. aprobó el Programa de Acceso Especial (PAE) en 1987. El PAE, también nombrado Tariff Schedule 807A o Super 807, consistía en exportar a EE. UU. prendas de vestir libres de impuestos desde Centroamérica, siempre que los insumos utilizados fueran de empresas estadounidenses, beneficiando así a su industria textil (OIT, 1997; Romero et al., 2005; Crossa, 2016; 2020). Como parte del Plan de Acceso Especial, se construyeron “Zonas de procesamiento para la Exportación” (Export Processing Zones) en los países pertenecientes a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Los EPZ (por sus siglas en inglés) son espacios construidos para garantizar la producción óptima industrial de las empresas transnacionales, libres de impuestos y con las facilidades para ingresar los insumos y sacar la producción. Estas empresas utilizan insumos provenientes de EE. UU., desvinculadas así del mercado nacional en el que radican (OIT, 1997; Romero et al., 2005; Crossa, 2016; 2020).

Las Zonas de Procesamiento para la Exportación, también llamadas Zonas Francas para la Exportación, empezaron a instaurarse en Honduras en los años 80, el primer país de Centroamérica en el que incursionaron por tratarse del país sin conflicto armado en esa época y con fuerte influencia de EE. UU. en su política nacional. Estas Zonas Francas se empezaron a construir con financiación del Banco Mundial, del Fondo Monetario Internacional y de la Agencia de Cooperación Estadounidense (USAID) (Crossa, 2016; 2022). Los fondos llegaban a Centroamérica en calidad de préstamo y se invertían en construcción de carreteras, edificios, transporte y demás infraestructuras necesarias para

el funcionamiento de las multinacionales. Muchos de estos parques industriales que inicialmente eran propiedad de los Estados, pasaron a ser propiedad de capital nacional privado (Crossa, 2016; 2022).

El crecimiento de las Zonas Francas en Centroamérica ha sido destacado a partir de 1990, después del frustrado modelo de industrialización por sustitución de importaciones (Romero et al., 2005; Cabrera, 2015). Las medidas de ajuste estructural propiciaron la liberalización del mercado y condiciones ventajosas para la inversión de la industria manufacturera en la región (Romero et al., 2005; Borgeaud-Garciandía, 2009; Cabrera, 2015; Crossa, 2016; 2020).

Los incentivos fiscales, aduaneros y políticas cambiarias, sumados a la flexibilidad laboral y a los bajos costos de producción fueron claves para convertir a los países de Centroamérica en receptores de Zonas Francas (CEPAL, 1994; Romero et al., 2005; Cabrera, 2015).

Las ventajas que daba a Centroamérica el Acuerdo Multifibras, que restringía el ingreso de prendas asiáticas al mercado estadounidense, pero que, a su vez, a través del Programa de Acceso Especial permitía a la región centroamericana exportar productos a EE. UU. elaborados con telas de este país, acabaron en la primera década del nuevo siglo (Romero et al., 2005; Crossa, 2020).

La reestructuración en el mercado global empezó en 2001 con la entrada de China en la Organización Mundial del Comercio y continuó con el fin del Acuerdo Multifibras en el año 2005 (Anner, 2019; Crossa, 2020; OIT, 2021b). Las ventajas comparativas con las que contaba la región centroamericana por su cercanía geográfica con EE. UU., su mayor comprador de productos textiles y de vestuario, se vio directamente afectada por la capacidad de China de producir de forma masiva y, además, con capacidad de integración vertical de varias fases de la cadena de producción (Crossa, 2020; OIT, 2021b). La industria asiática tiene el potencial de ensamblar productos de forma masiva, a la vez que cuenta con el avance tecnológico para impulsar procesos de alto valor agregado, por lo que, algunas marcas pueden realizar todo o gran parte del proceso de producción de prendas en el mismo país o región (Anner, 2019; Crossa, 2020; OIT, 2021b).

Como se refleja en la Tabla 3, según los datos de la Oficina de Textiles del Departamento de Comercio de Estados Unidos (OTEXA, 2023), en el año 2001 China representaba el 8 % de las importaciones de ropa a EE. UU., y para 2021, este porcentaje había aumentado

al 23 %, con un 18 % de importaciones vietnamitas, mientras que los países de América Central y el Caribe redujeron su participación de 16 % a 10 % durante este mismo período.

TABLA 3. IMPORTACIONES DE PRENDAS DE VESTIR DE EE. UU. POR PAÍS DE ORIGEN (% DEL TOTAL DE IMPORTACIONES DE PRENDAS DE VESTIR)

Países	1989	2001	2021
China	12 %	8 %	23,23 %
Vietnam	0 %	0 %	18,88 %
Bangladesh	2 %	4 %	8,32 %
Indonesia	3 %	4 %	4,92 %
India	2 %	3 %	4,95 %
México	2 %	14 %	3,54 %
Honduras	0 %	4 %	3,37 %
Camboya	0 %	2 %	4,06 %
El Salvador	0 %	3 %	2,40 %
Sri Lanka	2 %	3 %	2,22 %
Nicaragua	0 %	1 %	2,39 %

Fuente: Elaboración propia con base en datos de OTEXA-Oficina de Textiles del Departamento de Comercio de Estados Unidos (2023). <https://www.trade.gov/otexa-trade-data-page>

Ante el panorama internacional, Centroamérica y República Dominicana firmaron con Estados Unidos el Tratado de Libre Comercio o Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement (DR-CAFTA por sus siglas en inglés), ampliando las posibilidades de usar materias primas de países fuera de la región y con el propósito de potenciar las fábricas textiles en Centroamérica (Morales, 2015; Crossa, 2016; Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua [ProNicaragua], 2022a), sobre este tratado volveremos más adelante. Es necesario decir que el DR-CAFTA ha tenido gran impacto en la atracción de la industria maquiladora en Centroamérica (Crossa, 2020; ProNicaragua, 2019c; 2022a).

La entrada de China en el ciclo comercial estadounidense ha significado una escalada en la competencia capitalista internacional, lo que se ha traducido en una carrera por producir más prendas a menor precio y en el menor tiempo posible. Esto se ha visto reflejado en la mayor presión en la cadena de producción y ha repercutido en peores condiciones y salarios para los/las trabajadores/as (Anner, 2018; 2019; Osorio et al., 2020; Crossa, 2020; 2022).

3.4 Nicaragua: la instauración del neoliberalismo

Durante 40 años (1934-1979) Nicaragua estuvo gobernada bajo la dictadura de la familia Somoza que concentró riqueza y poder, así como los medios de producción del país. Durante la dictadura Somocista la economía se basaba en el latifundio agrícola, centrado en la producción de café, fruta y azúcar (Borgeaud-Garciandía, 2006; 2008; González, 2009b; Martí i Puig, 2012). En los años 50 y 60 se dio en Nicaragua una sustitución de los tipos tradicionales de exportación, convirtiéndose el algodón en el principal rubro de exportación, estimulado por el alza de los precios internacionales. La producción de algodón quedó concentrada en unos pocos empresarios latifundistas y esta expansión trajo consigo la expulsión de sus tierras de miles de campesinos/as pobres que pasaron a ser la mano de obra barata de la producción (Borgeaud-Garciandía, 2008; González, 2009b).

La mayoría de las empresas privadas y públicas, así como la banca, estaban dirigidas por la familia Somoza y sus aliados. La riqueza y el poder de los Somoza se extendió hasta el punto de generar descontento en la clase empresarial. Los altos niveles de pobreza, los bajos salarios, la sobreexplotación de la clase trabajadora campesina, el analfabetismo que superaba al 50 % de la población, y la represión militar motivaron la creación del Frente Sandinista de Liberación Nacional en 1961 (Renzi & Kruijt, 1997; Martí i Puig, 2012). Este movimiento lideró la lucha contra la dictadura y apoyado por una alianza multclasista y multisectorial, logró el triunfo de la revolución en 1979 (Renzi & Kruijt, 1997; Baumeister & Martí i Puig, 2020; Martí i Puig & Martín, 2020).

Como explican Renzi & Kruijt (1997, p. 18) el Gobierno de Reconstrucción Nacional instaurado en 1979 heredó un país con grandes brechas sociales:

- La cobertura de agua potable alcanzaba al 32 % de la población nacional y sólo el 5 % de la población rural.
- Menos de una tercera parte de la población disponía de sistemas de alcantarillado, indicando la afectación de las condiciones ambientales en el hábitat de la población.
- El 5 % de la población más rica accedía al 43 % de la riqueza nacional, mientras que el 60 % de la población más pobre apenas lograba captar el 20 % (SPP, 1990).
- La propiedad agraria estaba concentrada en pocas manos. El 2 % de las empresas del sector agrícola concentraban el 48 % de la tierra cultivable.

- 120 de cada 1000 nacidos vivos, morían antes de cumplir un año.

El Gobierno sandinista puso su foco en la inversión social a través de programas que contribuyeran a paliar las grandes brechas de desigualdad (Renzi & Kruijt, 1997; Martí i Puig & Martín, 2020). En 1980 se realizó la cruzada nacional de alfabetización, reduciendo el índice de analfabetismo al 13 % y en 1981 se inició la reforma agraria, otorgando más de 1 millón 400 mil hectáreas de tierra a 85 mil familias campesinas. Los proyectos estatales de inversión social abarcaban el 20 % de PIB y estaban destinados a ampliar el acceso de la población a los servicios básicos como agua potable, energía eléctrica, salud y educación (Renzi & Kruijt, 1997).

En términos económicos, el Gobierno sandinista impulsó un modelo de economía mixta, nacionalizando la banca, estableciendo un control sobre el comercio exterior y expropiando a la familia Somoza y sus aliados/as (Rodríguez, 2000; Martí i Puig, 2012). Estas medidas iban acompañadas de políticas sociales que mejoraron las condiciones de vida de la población, sin embargo, esto generaba mayor déficit fiscal (Catalán, 2001; Cabrera, 2015).

A partir de 1984, fue insostenible mantener el alto índice de inversión pública por la disminución de la ayuda externa, la contracción de la producción nacional y la guerra civil interna “contrarrevolucionaria” que inició en 1981 y que para 1984, el 25 % del gasto del Gobierno central estaba dirigido a las fuerzas armadas y seguridad nacional (Renzi & Kruijt, 1997; Kruijt, 2011; Martí i Puig, 2012).

La situación económica de Nicaragua en los años 80 representó un desgaste por la guerra contrarrevolucionaria. Para el año 1987 se destinaba el 46 % del presupuesto nacional a las fuerzas armadas y seguridad nacional, y en los siguientes años de esa década el gasto para defensa superó el 50 % del presupuesto nacional (Rodríguez, 2000; Kruijt, 2011). La situación económica de Nicaragua empeoró sustancialmente con el bloqueo económico de Estados Unidos en 1985, el aumento del déficit fiscal por las políticas sociales ejecutadas y la guerra que consumía la mitad del presupuesto de la nación (Renzi & Kruijt, 1997; Rodríguez, 2000; Kruijt, 2011; Martí i Puig, 2012).

En el contexto mundial, los precios de las materias primas cayeron, el comercio internacional se contrajo, y sumado a esto, Nicaragua manifestó un creciente endeudamiento, principalmente con la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) para subsidiar el precio de alimentos y el déficit de la balanza de pagos, lo que generó

una crisis económica insostenible para el Gobierno sandinista, con graves consecuencias para la población (Renzi & Kruijt, 1997; Rodríguez, 2000).

En 1988 el Gobierno sandinista aplicó un programa de estabilización devaluando la moneda, unificando las múltiples tasas de cambio y liberando los principales precios internos (Catalán, 2001; Rodríguez, 2000; 2002). Se realizaron recortes en el gasto público, reduciendo el salario de trabajadores y trabajadoras del Estado, además de despidos de empleados/as de las instituciones. Estas medidas de estabilización se realizaron sin el apoyo ni asesoría de instituciones financieras internacionales, además, la falta de suficientes reservas internacionales que respaldaran el tipo de cambio desencadenó una especulación inflacionaria que alcanzó el 33.000 % ese año. Para reducir la inflación y el déficit fiscal, el Gobierno redujo el gasto público y los salarios, contrayéndolos hasta en un 40 % (Catalán, 2001; Rodríguez, 2000; 2002).

Las medidas de estabilización del Gobierno sandinista pretendían contener la hiperinflación. La reducción del gasto público contribuyó a disminuir el déficit fiscal del 26,6 % del PIB en 1988 a solo el 6,7 % en 1989 (Catalán, 2001). A pesar de esto, la desocupación y el desempleo crecieron en un 40 % y la recesión afectó a todas las actividades productivas, principalmente a las vinculadas al mercado interno (Catalán, 2001). Casi la mitad de los talleres de pequeña industria tuvieron que cerrar por el impacto económico de las medidas de estabilización (Rodríguez 2000; Catalán 2001). En el sector manufacturero la producción decreció en un 25 % en 1988 y en el año 1989 en un 2,7 % (Catalán, 2001).

La guerra contrarrevolucionaria que contó con financiación y asesoría de EE. UU. para desestabilizar al Gobierno sandinista desgastó política y económicamente al Gobierno que a partir del año 1986 y por iniciativa de los Gobiernos de Guatemala y Costa Rica, iniciaron las negociaciones hacia la paz en lo que se llamó los “Acuerdos de Esquipulas” y que firmaron en 1989 (Vargas, 1991; Borgeaud-Garciandía, 2009; Cortés, 2014).

Los acuerdos de Esquipulas fueron negociados y firmados por todos los Gobiernos centroamericanos e implicaban que los Gobiernos regionales y de fuera de la región, dejaran de apoyar a los movimientos armados antigubernamentales, e impedían que sus territorios se utilizaran para acciones desestabilizadoras contra otros Estados (como era el caso de Honduras desde donde operaban grupos armados contrarrevolucionarios), sin embargo, la Contra (como se llamaba a los comandos armados contra la revolución)

nunca se desarmó y EE.UU. siguió financiando y apoyando la contrarrevolución, así como Honduras continuó siendo territorio de entrenamiento y abastecimiento (Vargas, 1991; Cortés, 2014).

Además del cese al fuego, los acuerdos de Esquipulas incluían la convocatoria a elecciones presidenciales, legislativas y de representantes municipales en los cinco países centroamericanos, bajo sus propias constituciones políticas y con presencia de observadores nacionales e internacionales que dieran legitimidad al proceso (Vargas, 1991; Cortés, 2014). La firma de los acuerdos de paz desembocó en las elecciones del año 1990 en Nicaragua, en las que el Gobierno sandinista perdió el poder y pasó a gobernar Violeta Barrios, líder de la oposición Unión Nacional Opositora (UNO) (Vargas, 1991; Cortés, 2014). Los resultados de las elecciones de 1990 reflejaron el descontento de la población ante los ajustes y la recesión, así como el cansancio de la guerra y sus consecuencias en las familias (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Borgeaud-Garciandía, 2009; Baumeister & Martí i Puig, 2020).

3.4.1 Impacto de los Programas de Ajuste Estructural

A partir del año 1990 el modelo económico nicaragüense se modificó de economía mixta a la liberalización del mercado (Catalán, 2001; Borgeaud-Garciandía, 2008; 2009; Martí i Puig, 2012; Cabrera, 2015). Los años 90 se caracterizaron por una dura política económica con graves consecuencias en el bienestar de la población. La reducción del gasto público, una política monetaria restrictiva, la liberalización del comercio exterior, la reducción de las tarifas de importación y del impuesto selectivo del consumo fueron las principales medidas incorporadas en los planes de estabilización y ajuste estructural, aprobados y financiados por las instituciones financieras internacionales; Banco Mundial (BM), Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Martí i Puig, 2012; Cabrera, 2015; Baumeister & Martí i Puig, 2020). Bajo el Gobierno de Violeta Barrios de corte neoliberal, EE. UU. suspendió el embargo económico y apoyó los programas de ajuste estructural que implementó el Gobierno nicaragüense bajo el asesoramiento y financiación de las instituciones financieras internacionales (Acevedo, 1993; Rodríguez, 2000; Borgeaud-Garciandía, 2008; Martí i Puig, 2012).

En 1990 se pone en marcha el “Plan Mayorga”, que consistía en la reducción del gasto público y una política monetaria restrictiva con el propósito de controlar la inflación. Se introdujo el córdoba oro, que estaba indexado al dólar para posteriormente ser sustituido por el “córdoba nuevo”. Se esperaba que esto generara estabilidad en los precios y reducción de la inflación, sin embargo, la mayor parte de los precios estaban dolarizados, las altas expectativas de devaluación y la falta de suficientes reservas internacionales disparó la inflación en 13.490 % (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Cabrera, 2015). El fracaso del “Plan Mayorga” se atribuye a la falta de implicación del sector empresarial y los retrasos de las ayudas prometidas por el Gobierno de Estados Unidos (Cabrera, 2015). Los primeros años del Gobierno de Violeta Barrios se caracterizaron por una fuerte oposición popular (sindicatos, organizaciones gremiales y movimientos sociales) y del partido Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN) a las medidas económicas de recortes sociales. Las múltiples manifestaciones y bloqueos desde los ámbitos social y político obligaron al Gobierno a firmar acuerdos con algunos sectores, como el Ejército de Nicaragua y la Unión Nacional de Productores Agropecuarios (UNAG) (Martí i Puig, 2012; Cabrera, 2015). En el acuerdo firmado con la UNAG, el Gobierno se comprometió a realizar ajustes más graduales, reestructuración de los créditos agrícolas y reconocer las propiedades otorgadas por el Gobierno sandinista en los años 80 (Cabrera, 2015).

En el protocolo de transición que se acordó con el saliente Gobierno sandinista en marzo de 1990, se pactó el respeto a los rangos y escalafones del ejército. La reducción del ejército, el desarme de los grupos armados de la contrarrevolución, y la legalización de las propiedades entregadas por el Gobierno sandinista antes del 25 de febrero de 1990, significaron costos económicos para el Gobierno de Violeta Barrios por las ayudas e indemnizaciones que tuvieron que pagar, tanto a retirados/as del ejército como a integrantes del grupo armado “la contra” (Vargas, 1991; Cabrera, 2015). El proceso de pacificación era indispensable para asegurar la estabilidad social y económica en el país, puesto que se necesitaba dar pasos firmes para evitar una guerra civil y la intervención militar de EE. UU. (Cabrera, 2015).

La concertación económica y los acuerdos entre el Gobierno y la oposición (liderada por el FSLN) hizo posible la implementación del “plan Lacayo” a finales de 1990, respaldado financieramente por las instituciones internacionales. A través de este plan se puso fin a la hiperinflación, principalmente por las ayudas externas recibidas sobre todo de EE. UU.

En 1991 Nicaragua recibió 884 millones de dólares en donaciones y 604 millones en préstamos, equivalentes al 51,2 % de su PIB (Rodríguez, 2000; Cabrera 2015).

El éxito antiinflacionario de 1991 no se correspondió con el aumento de la inversión privada que esperaba el Gobierno. Los grandes productores sacaron su capital del país y los medianos y pequeños productores no podían reactivar su actividad económica por la recesión y difícil acceso a créditos. Nicaragua no era un país atractivo para la inversión por el mal estado de su infraestructura, los conflictos con la propiedad y la fragilidad del proceso de estabilización económica (Catalán, 2001; Cabrera, 2015).

El país alcanzó su primer acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) en septiembre de 1991, llamado "Programa Stand By". El objetivo de los programas de "estabilización y ajuste" aprobados por el FMI era alcanzar el mínimo déficit fiscal y priorizar el pago de la deuda externa, que llegó a absorber el 51 % de los ingresos fiscales (Acevedo, 2008, 1993; Rodríguez, 2000; Catalán 2001).

Las medidas de ajuste estructural incluyeron la privatización de empresas públicas, recortes en la inversión social, estancamiento en los salarios de trabajadores/as públicos/as, recortes en los empleos públicos, reducción de aranceles de protección a empresas nacionales y promoción de la total apertura, desregulación y liberalización de la economía (Acevedo, 2008; Rodríguez, 2000). Las medidas de ajuste estructural influyeron directamente en la organización del empleo, lo que podría sintetizarse en una mayor informalización, feminización y precarización del mercado laboral (Renzi & Kruijt, 1997; Borgeaud-Garciandía, 2008; 2009).

La liberalización del comercio exterior se inició con la reducción de las importaciones hasta en un 20 % con algunas excepciones y el impuesto selectivo al consumo, y el incremento del impuesto de valor agregado que pasó del 10 al 15 %. También implicó la simplificación y reducción del impuesto sobre la renta (beneficiando así al sector empresarial) y permitió la existencia de la banca privada y privatización de 351 empresas estatales agrupadas en la Corporación Nacional de Empresas Públicas (CORNAP) en el año 1993. Durante el mismo año, se redujo el Estado de 209 mil a 107 mil empleadas y empleados públicos, 64 mil de estos pertenecían al ejército y 74 mil eran personal de empresas públicas (Rodríguez, 2000, 2002; Cabrera 2015).

Por otro lado, se unificó el tipo de cambio oficial con el mercado libre a través de devaluaciones semanales. En 1991 se devaluó la moneda en un 400 %, medida que

funcionó por el respaldo financiero internacional a través de donaciones y créditos (Rodríguez, 2002). Como afirma Mateo Crossa (2016), las medidas de devaluación de la moneda en Centroamérica beneficiaron a las grandes industrias multinacionales porque esto implicaba la depreciación de los salarios locales, que pagados en la moneda nacional serían mucho más baratos, bajando notablemente los costos de producción, con relación a los artículos que serían comercializados en dólares en los países desarrollados.

En 1994 se alcanza el acuerdo Enhanced Structural Adjustment Facilities (ESAF por sus siglas en inglés) con el FMI y el BM, con vigencia de tres años (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Cabrera, 2015). Las principales dificultades para lograr el acuerdo entre las Instituciones Financieras y el Gobierno se centraban en tres aspectos: el reconocimiento de las tierras agrícolas y propiedades urbanas otorgadas por el Gobierno sandinista, la exigencia de privatización de bancos estatales y la reducción de puestos dentro del Estado que significaba despidos de empleadas y empleados públicos (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Cabrera, 2015). El Gobierno de Estados Unidos presionaba al Estado nicaragüense para el cumplimiento de estas exigencias, principalmente porque ciudadanos estadounidenses, muchos de estos nicaragüenses nacionalizados en EE. UU., exigían la devolución de sus tierras expropiadas por el Gobierno sandinista. Sin embargo, la administración de Violeta Barrios no tenía la mayoría parlamentaria para hacer los cambios en la constitución política y aprobación de leyes necesarias para esto, además de la oposición social a la que se enfrentaba (Cabrera, 2015; Rodríguez, 2000).

A pesar de las exigencias del ESAF, al Gobierno nicaragüense no le fue posible cumplir con los acuerdos en su totalidad. El ESAF contemplaba la reducción de 9 mil trabajadores del Estado en dos años, además de reducir el déficit fiscal, privatizar los bancos estatales como el Banco Nacional de Desarrollo (BANADES) y Banco de Nicaragua (BANIC), privatización de empresas públicas como el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR), vender, liquidar o devolver 62 empresas públicas y aprobar las leyes que permitieran la privatización del sector de hidrocarburos y del sector eléctrico. Sin embargo, la mayoría parlamentaria se oponía a la privatización de empresas y no fue posible la aprobación de las leyes que lo permitieran (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001; Cabrera, 2015).

Al faltar a los acuerdos con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), no se realizó el segundo desembolso del ESAF al Gobierno de Nicaragua en 1995 y

aunque no se canceló el programa, se firmó un “Bridging programme” o programa puente para 1995 y 1996, igualmente sujeto a la reducción del crédito público (Cabrera, 2015).

La mayoría de los donantes bilaterales mantuvieron sus donaciones porque no querían arriesgar la estabilidad conseguida hasta la fecha (Catalán, 2001; Cabrera, 2015).

En 1996, el Gobierno de Violeta Barrios consigue la condonación del 41 % de la deuda externa con varios países acreedores, entre los que destacan Rusia y México, quedando para finales de ese año en 6.094 millones de dólares (Rodríguez, 2000).

A finales de 1996 Nicaragua celebró elecciones presidenciales y parlamentarias, resultando electo presidente Arnoldo Alemán, de corte neoliberal, quien consiguió obtener en los comicios mayoría parlamentaria (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001). En 1998 se aprobó el segundo ESAF que incluía todas las exigencias que no fueron cumplidas en el primer acuerdo. Para garantizar el cumplimiento, la firma del segundo ESAF se realizó después de que el Gobierno consiguió la aprobación de las leyes de privatización en el parlamento. A finales de 1997 fue aprobada la privatización del Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR) junto a la reestructuración de la Empresa Nicaragüense de Electricidad (ENITEL); el cierre del Banco Nacional de Desarrollo (BANADES); la privatización del Banco Nicaragüense (BANIC) y el Banco de Crédito Popular; la privatización de la distribución del agua y la apertura de la inversión privada para el sector petrolero (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001).

En los primeros años del Gobierno de Alemán se logró consolidar la disciplina fiscal y cumplir con la mayoría de los acuerdos firmados con el FMI y el BM. Los países donantes aprobaron un crédito de 1.800 millones de dólares y el Club de París²⁴ condonó la deuda de 200 millones de dólares del Estado nicaragüense. Los avances en la estabilidad macroeconómica y el cumplimiento del segundo ESAF abrieron la posibilidad a Nicaragua de entrar en la Iniciativa de países pobres altamente endeudados (Heavily Indebted Poor Countries (HIPC por sus siglas en inglés) (Rodríguez, 2000; Catalán, 2001).

La HIPC representaba la condonación de gran parte de la deuda contraída a 1989 y financiación para la lucha contra la pobreza para los países con deuda externa superior al

²⁴El Club de París se define como un grupo de acreedores oficiales que busca soluciones coordinadas y sostenibles a las dificultades de pago de los países deudores. Son miembros permanentes países desarrollados, entre los que se encuentran Alemania, Israel, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Rusia, Reino Unido, Bélgica y Australia (Club de París, s.f.). Consultado el 13 de mayo de 2019, de <http://www.clubdeparis.org/en>

250 % de sus exportaciones. Esta iniciativa estaba sujeta a un programa de ajuste y estabilización macroeconómica y una recalendarización del pago de la deuda (Rodríguez, 2000).

Los costos sociales de las políticas de estabilización y ajuste estructural de los años 90 han sido altos. Durante esa década la población sufrió la pérdida de bienestar y ausencia de servicios básicos para su sobrevivencia, la mitad de la población urbana y tres cuartas parte de la población rural nicaragüense, vivían en la pobreza (Rodríguez, 2000; Cabrera, 2015).

Como resultado de la política de recorte del empleo estatal y congelamiento de los salarios, en 1997 el gasto de sueldos y salarios del Gobierno representaba el 17 % del gasto total del Gobierno, con relación al 30 % que equivalía en 1992 (Acevedo, 2008). Por otro lado, para el FMI reducir los salarios no solamente tenía impacto en la reducción de gastos sino también, este organismo consideraba que aumentar los salarios de maestros/as y de trabajadores/as del sector de la salud daría lugar a un efecto demostración al resto de la clase trabajadora y esto generaría demandas de aumentos salariales generalizadas en el sector privado, perdiendo así lo que el FMI consideraba como el principal atractivo y ventaja comparativa de Nicaragua para la inversión extranjera; el costo bajo de su fuerza de trabajo (Acevedo, 2008).

Las mujeres fueron las más afectadas en los recortes del empleo estatal, pasando de tener de un 41,2 % de participación laboral en 1992 al 11,6 % en 1996 (Renzi & Kruijt, 1997). En el periodo de 1992 a 1996, las mujeres tenían una mayor presencia en el desempleo abierto y en el subempleo²⁵, con relación a los hombres (Renzi & Kruijt, 1997). Por otro lado, también es más alta la tasa de cesantía laboral de las mujeres que la de los hombres, empujándolas al sector informal en donde tienen peores condiciones laborales (Renzi & Kruijt, 1997).

Los programas de ajuste estructural han tenido un efecto particularmente devastador en la vida de las mujeres, sobre todo de las pobres, rurales e indígenas. La falta de inversión pública en servicios básicos, el deterioro del sistema de salud y educación, la ausencia de

²⁵Subempleo se refiere a personas que tienen que trabajar jornadas excesivas y son remuneradas por debajo del salario mínimo del país. En 2016, en América Latina alrededor del 20 % de los ocupados se encontraban en situación de subempleo, proporción que era más significativa en zonas rurales (35 %) que en las urbanas (16 %). Panorama social de América Latina (CEPAL, 2019b).

subsidios estatales a las familias, y el aumento de los costos de los servicios y alimentos básicos ha generado mayor carga para las mujeres por el rol social patriarcal asignado de cuidado de la familia (INEC, 2005; Martínez, 2012; PNUD, 2014). Esta carga se traduce en el aumento del trabajo reproductivo en el interior de los hogares, como el cuidado de enfermos, y de familiares dependientes (niños/as, ancianos/as, personas con discapacidad, etc.), a la vez, ha empujado a las mujeres a buscar trabajo asalariado para contribuir a paliar las necesidades básicas, mayormente destinadas a empleos en el sector informal, con salarios precarios y sin prestaciones sociales, lo que implica que las mujeres dispongan de menos tiempo de descanso y estén sujetas a más estrés emocional y físico (Martínez, 2012; PNUD, 2014).

La liberalización del mercado también generó el abandono del sector agrícola, y el desmantelamiento de instituciones que antes se dedicaban a fomentar la agricultura y a apoyar a pequeños y medianos agricultores/as. Los préstamos financieros se centraron en el comercio, consumo, y en clientela con mayores recursos económicos, limitando el acceso a préstamos a pequeños y medianos productores/as. Más del 75 % del empleo agrícola lo generaban unidades económicas muy pequeñas, con muy poca tierra, que empleaban entre una y cinco personas, casi siempre familiares, aumentando así los niveles de precariedad en el campo y generando mayor migración del campo a las ciudades (Acevedo, 2008). Como afirma Crossa (2016), el desmantelamiento del campo beneficia a la industria pues genera un ejército de mano de obra barata no tecnificada:

El desarrollo de la industria maquiladora para la exportación está absolutamente vinculado a la desarticulación y pauperización del campo. La ventaja competitiva de la maquila es el bajo costo de su fuerza de trabajo, por lo que es necesario incorporar al análisis el gran proceso de despojo de tierras que ocurre en el país. La maquila es un enclave industrial; sin embargo, concebirlo como escenario independiente del contexto nacional sería un error. Por el contrario, el desarrollo del capitalismo está permanentemente gestando las condiciones para formar fuerza de trabajo precaria que necesita esta industria. Una de esas condiciones es la desprotección agraria y el despojo de la tierra (pp. 170-171).

Es importante señalar que los programas de ajuste estructural, elaborados desde el FMI y el BM, han tenido fuerte influencia de EE. UU., el socio con mayor poder económico de ambas instituciones financieras, condicionando así los préstamos a países

subdesarrollados en base al estricto cumplimiento de los programas estandarizados que priorizan el pago de la deuda externa y la apertura al mercado internacional (Rodríguez, 2002; Stiglitz, 2002).

Como parte de las estrategias de liberalización del mercado, a partir de 1990 se han impulsado tratados de libre comercio entre países estratégicos (SELA, 2012; Morales, 2015). Como se mencionó en el apartado anterior, en los primeros años del siglo XXI se negoció el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR por sus siglas en inglés). Este acuerdo se firmó en el año 2005 con el propósito de liberalizar aún más el comercio entre Estados Unidos y la región centroamericana. Entre las condiciones del Tratado, se exoneraba de impuestos a las importaciones de insumos textiles y las exportaciones de la industria de indumentaria a EE. UU., siempre que los productos estuviesen elaborados con materia prima estadounidense (Morales, 2015; Crossa, 2016; 2020). Dentro del CAFTA-DR, Nicaragua consiguió una ventaja de un Nivel de Preferencia Comercial (TPL por sus siglas en inglés) para la industria textil, que le permitía usar hilos y telas de países fuera del CAFTA-DR (como los países asiáticos), y esos productos podían exportarse a EE. UU. con exención arancelaria. Esta condición tuvo vigencia de 10 años y finalizó el 31 de diciembre del 2014 (Equipo de Investigaciones Laborales [EIL-SV] & Red de Solidaridad de la Maquila [RSM], 2016; Comisión Nacional de Zonas Francas [CNZF], s.f.).

Dentro de Nicaragua, 37 de las 78 empresas del sector textil se beneficiaban de esta ventaja y al no renovarse el TPL, generó dos mil despidos y la reducción aproximadamente del 5 % de las exportaciones textiles a EE. UU. durante el año 2015 (ProNicaragua, s/f; International Labour Organization & International Finance Corporation [OIL & IFC], 2016).

El fin del Nivel de Preferencia Comercial (TPL por sus siglas en inglés) generaba en Nicaragua el discurso de posibilidades de pérdida de empleo y ha servido de justificación para mantener salarios precarios, que varios años después han seguido siendo los más bajos del sector maquilador en la región centroamericana (EIL-SV & RSM, 2016).

Por otro lado, la firma del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (ATTP por sus siglas en inglés) en el año 2016, que liberaliza la competencia a nivel mundial, ha servido de presión a los países centroamericanos para mantener el nivel de competitividad con relación a los países asiáticos (EIL-SV & RSM, 2016). A esto se suma la

entrada de China y Vietnam en la OMC y el fin del acuerdo Multifibras, como se amplió en páginas anteriores, generando mayor presión en la Cadena Global de Valor (Anner, 2018; 2019; Crossa, 2020). Esto genera que los países de la región centroamericana, incluida Nicaragua, ofrezcan condiciones ventajosas a la industria maquiladora transnacional, con incentivos fiscales, promesas de mayor productividad, bajos salarios y “paz laboral” (EIL-SV & RSM, 2016; Crossa, 2016; 2020), exponiendo a la clase trabajadora más vulnerable, empobrecida y menos tecnificada a condiciones de sobreexplotación que compromete la salud de quienes trabajan y la subsistencia de sus familias (Crossa, 2016; 2020).

3.4.2 La industria maquiladora en Nicaragua

Producto de la flexibilización laboral, los bajos salarios, los beneficios fiscales a multinacionales y la apertura del mercado global impulsada por la era neoliberal de los años 90, Nicaragua (al igual que el resto de Centroamérica) se convirtió en un país atractivo para la industria manufacturera (Borgeaud-Garciandía, 2008; 2009; Crossa, 2016; 2020; 2022). A partir de 1990 se construyeron en Nicaragua nuevas Zonas Francas²⁶, que consisten en grandes islotes de empresas multinacionales que funcionan como espacios territoriales autónomos con sus propias normativas o leyes especiales que rigen los derechos laborales, exenciones, obligaciones fiscales y aduaneras, entre otras (Bilbao, 2003; OXFAM, 2015). Desde finales de los años 90, el 80 % de los productos de la industria maquiladora vinculada a la rama textil, de la confección y del vestido, han sido exportados a Estados Unidos, debido en gran parte al impulso de las preferencias arancelarias y los acuerdos bilaterales entre Estados Unidos y cada uno de los países centroamericanos (OXFAM, 2015).

La legislación y práctica que opera dentro de las Zonas Francas es más flexible en términos de derechos laborales que en el resto de las actividades económicas. Además, estas demarcaciones territoriales cuentan con incentivos fiscales ventajosos en relación al

²⁶ Las primeras Zonas Francas en Nicaragua se construyeron a partir de 1965, bajo el Gobierno de Anastasio Somoza Debayle. En esa época funcionaron alrededor de 12 fábricas de manufactura, muchas de las que cerraron después del triunfo de la revolución sandinista en 1979. (Bilbao, 2003). Consultado el 10 de febrero de 2018, de <http://www.envio.org.ni/articulo/1231>

resto de las empresas situadas fuera de la Zona Franca, entre los que cabe indicar la exención y/o aplazamiento de los derechos de aduana, las subvenciones para el desarrollo y el empleo de los recursos humanos locales, la exención y/o el aplazamiento de los impuestos sobre las ventas y sobre la renta, y los incentivos fiscales de tipo nominal del impuesto sobre sociedades o sobre los beneficios empresariales (Romero et al., 2005; Borgeaud-Garciandía, 2009; OXFAM, 2015).

Las Zonas Francas que se han instalado en Nicaragua a partir de los años 90 son principalmente de primera generación, es decir, empresas manufactureras que realizan actividades elementales de ensamblaje de productos para la exportación y en las que sus trabajadoras y trabajadores realizan tareas repetitivas, monótonas y manuales, con poco uso de tecnología (Hualde, 2005; Borgeaud-Garciandía, 2008; 2009; ProNicaragua, 2022a).

Las Zonas Francas han sido una de las apuestas del Gobierno de Daniel Ortega²⁷ dentro del modelo de negociación con la empresa privada, en lo que se ha llamado Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso (Martí & Puig, 2013; ProNicaragua, 2019a), como se amplía más adelante. Para el Gobierno, atraer la inversión privada extranjera ha sido esencial para promover el crecimiento económico del país. La Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua ProNicaragua²⁸, con directiva público y privada, ha estado liderada por Laureano Ortega, hijo del presidente, como representante legal y presidente de la Junta Directiva de ProNicaragua (Ley 915, 2015; Ley 1134, 2022). En el año 2022, el ejecutivo impulsó una nueva Ley Creadora de la Secretaría de Promoción de Inversiones y Exportaciones, la cual deroga ProNicaragua, y sube el estatus de esta agencia al depender directamente de la presidencia.

La Agencia de Inversiones y Exportaciones ProNicaragua promociona las ventajas comparativas que ofrece Nicaragua para la industria global con el objetivo de atraer más

²⁷ Daniel Ortega es el presidente de Nicaragua desde el año 2007 y actualmente ejerce su cuarto mandato consecutivo. Ortega es también el secretario general del partido Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN), partido a través del cual ganó las elecciones en el año 2006 (Martí i Puig & Jarquín, 2021).

²⁸ ProNicaragua es la agencia oficial de promoción de inversiones del Gobierno de Nicaragua. Funciona como programa de desarrollo económico desde 2002. A partir de octubre de 2015, esta fue creada por ley por la Asamblea Nacional como un ente descentralizado del Estado, bajo la rectoría sectorial de la Presidencia de la República y con una junta directiva público privada, cuya misión es generar crecimiento económico y creación de empleos en Nicaragua a través de la atracción de inversión extranjera directa de alta calidad (ProNicaragua, 2019a).

inversión al país (ProNicaragua, 2019a). Entre las ventajas que ofrece Nicaragua a inversionistas se destacan:

- **Ubicación geográfica estratégica:** cercana a Estados Unidos, su principal receptor de exportaciones y en el centro de América, cerca de México y países del Cono Sur (ProNicaragua, s.f; 2019a; 2019c; 2020; 2022a; 2022b).
- **Seguridad:** Nicaragua ha sido reconocida como uno de los países más seguros de Latinoamérica. Tiene las menores tasas de homicidio de la región centroamericana y según el índice de competitividad 2018-2019 del Foro Económico Mundial, el crimen organizado es un problema poco punteado en Nicaragua con escala 25 de 140, en el ranking de criminalidad; mientras que, otros países de la región como El Salvador y Honduras, estaban en la posición 140 y 136 respectivamente (ProNicaragua, s.f; 2019a; 2019c). Sin embargo, la crisis sociopolítica que inició en abril del 2018 ha generado inestabilidad e inseguridad en el país que repercuten en la pérdida de ventajas competitivas (COSEP & FUNIDES, 2019; ProNicaragua, 2020; 2022a). Es importante resaltar que los índices de homicidio en El Salvador han bajado notablemente en los últimos años, presentando actualmente tasas de 7,8 asesinatos por cada cien mil habitantes, en comparación con los índices que presentan Guatemala (17,3) y Honduras (35,8) (Insight Crime, 2022). Teniendo en cuenta todo lo anterior, Nicaragua sigue siendo un país seguro en comparación con sus vecinos centroamericanos (Fundación Paz, Pan y Democracia [FUNDAPADEM], 2019; Insight Crime 2022).
- **Incentivos para las inversiones:** el Gobierno ofrece generosos incentivos para las empresas dedicadas a la exportación. La Ley de Concertación Tributaria concede exención de impuestos de valor agregado y selectivo al consumo a los productos que se exporten, además de otros beneficios fiscales para la industria, como minería, forestal, energía y sector turístico (Ley 822; ProNicaragua, s.f.; 2019c; 2022a). Con relación a las Zonas Francas, existe un marco legal especializado que flexibiliza las normas legales, fiscales, aduaneras y laborales, con relación al resto de la industria. Sumado a esto, el país cuenta con un régimen de admisión temporal, en el que las empresas exportadoras, pueden importar productos libres de impuestos como materias primas, moldes, matrices, equipos y demás

materiales necesarios para los procesos productivos (ProNicaragua, s.f.; 2019b; 2022a).

- **Acceso a Mercados:** el país cuenta con varios tratados comerciales con Estados Unidos y con países latinoamericanos que facilitan la conectividad entre países y la libre circulación de mercancías. Desde el año 2005 entró en vigor el DR-Cafta, tratado de libre comercio de EE. UU. con Centroamérica y República Dominicana; es parte del Mercado Común Centroamericano, que permite libre movilidad de mercancías, capital y recursos humanos; integra la Alianza Bolivariana de los Pueblos de Nuestra América (ALBA); además de contar con un sistema generalizado de preferencias con Japón, Noruega, Canadá, Rusia y Suecia. Estos acuerdos preferenciales, según ProNicaragua, son un componente clave en la liberalización comercial de Nicaragua que asegura su inserción en el comercio internacional y economía global (ProNicaragua, s.f.; 2019c; 2022a).
- **Costos operativos competitivos:** Nicaragua es un país con bajos costos en materia de energía, agua, telecomunicaciones e internet. Sin embargo, su mayor valor para las empresas exportadoras está en los bajos salarios. El salario mínimo establecido para las industrias manufactureras y sujetas a régimen fiscal es de los más bajos con relación a los demás rubros productivos, sólo superada por la industria artesanal, sector agrícola y empleos en el Gobierno central y municipal (ProNicaragua, s.f.; 2019a; 2019b).

Por otro lado, ProNicaragua (s.f.) describe la mano de obra nicaragüense como joven, dinámica, flexible y altamente productiva, además, remarca que el 75 % de la población es menor de 39 años, con una fuerza laboral que se sitúa en 3.2 millones de personas, lo que ha permitido asentar a Nicaragua como uno de los países más competitivos y productivos en términos de capital humano.

3.4.3 Marco legal de la industria maquiladora en Nicaragua

La instalación de empresas de maquila se inicia en Nicaragua durante la década de los años setenta, aunque en baja escala. El 23 de marzo de 1976, el presidente Anastasio Somoza Debayle aprobó el decreto presidencial No. 22 (1976) “Creación de Zonas Francas de Exportación” que regulaba el régimen de Zonas Francas (CNZF, s.f; Decreto

No. 22, 1976). En este decreto se declaró de carácter de interés nacional la creación de Zonas Francas y en consecuencia se creó la Autoridad de Zonas Francas, adscrita a la presidencia de la república, con patrimonio propio y personalidad jurídica, cuyo propósito era la instalación, promoción, operación y administración de las zonas que el Gobierno aprobase. A la vez se aprobó la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF), órgano asesor de la presidencia en materia de Zonas Francas sobre la concesión o no de exenciones fiscales para empresas que solicitaran instalarse dentro de una Zona Franca. La CNZF estaba integrada por diferentes ministerios del Gobierno; Ministerio de Economía, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Defensa, Ministerio del Trabajo, el director de Planificación Nacional, el presidente del Banco Central de Nicaragua y el presidente o gerente del Instituto de Fomento Nacional (Decreto No. 22, 1976; Espinoza & Tórres, 2004).

En octubre de 1976 Somoza aprobó el decreto No. 48, publicado en el diario oficial La Gaceta No. 239 en el cual se crea la Zona Franca Industrial de Exportación Las Mercedes I y II etapa, de carácter público y bajo la administración del Estado, en donde se ubicaban las empresas de exportación en funcionamiento (CNZF, s.f.; Meza & Medina, 2012). Este decreto establecía el terreno en donde se erigiría la Zona Franca y establecía este patrimonio como parte del capital que el Banco Central entregaba a la Autoridad de Zonas Francas para su administración (Decreto No. 48, 1976; Espinoza & Tórres, 2004).

En 1978, la presidencia publicó el decreto No. 679, autorizando al poder ejecutivo contraer una deuda por 3,6 millones de dólares con el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), este importe se utilizaría para la construcción de la segunda etapa de la Zona Franca Las Mercedes y aprobaba incluir en los siguientes presupuestos de la nación el pago de esta deuda (Decreto No. 679, 1978; Espinoza & Tórres, 2004).

Entre 1976 y 1979, se instalaron alrededor de 9 fábricas de capital estadounidense, ocho de estas dedicadas a la confección y una a la elaboración de carteras de cuero, que empleaban a unas 3.000 personas (CNZF, s.f.; Espinoza & Tórres, 2004).

Con el triunfo de la revolución sandinista en 1979, el decreto No. 22 queda sin efecto y varias empresas cierran sus operaciones, quedando en funcionamiento cinco empresas estatales dentro de la Zona Franca Las Mercedes I y II Etapa (CNZF, s.f.; Bilbao, 2003). A partir de 1987, a través del decreto 256 publicado en marzo de ese año, la administración

de las propiedades de la Zona Franca Industrial de Exportación Las Mercedes I y II etapa, es asignada a la Corporación Industrial del Pueblo (COIP), y deroga a su vez el decreto Ejecutivo No. 48 del 13 de octubre de 1976 (Decreto 256, 1987; Espinoza & Tórres, 2004). Las empresas estatales funcionando dentro de las instalaciones se dedicaron a la producción para el abastecimiento de la guerra y otras instalaciones fueron ocupadas para el funcionamiento del sistema penitenciario (Espinoza & Tórres, 2004).

A partir de 1990, con el fin de la guerra en Nicaragua y bajo el Gobierno de corte neoliberal de Violeta Barrios, las medidas de ajuste estructural que promovían la total apertura de Nicaragua al mercado internacional posicionaron al país como atractivo para la inversión de las empresas transnacionales, entre ellas las manufactureras de confección (Espinoza & Tórres, 2004). En 1991, la presidenta aprobó el decreto No. 46-91 Zonas Francas Industriales de Exportación, derogando el decreto No. 256 y en el que establecen beneficios fiscales y aduaneros para las administradoras de Zonas Francas y las empresas que producen dentro de estas (Decreto 46-91, 1991; Espinoza & Tórres, 2004). El decreto afirmaba que las Zonas Francas estaban enmarcadas dentro de los planes económicos del Gobierno y sus políticas de promoción de inversiones y exportaciones, argumentando que el objetivo de la creación de Zonas Francas radicaba en promover la generación de empleo, la inversión extranjera, la exportación de productos no tradicionales, la adquisición de tecnología y la reactivación del comercio exterior (Decreto No. 46-91, 1991).

Este decreto (46-91, 1991) definía como Zona Franca el área del territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada por el Poder Ejecutivo para este fin. A su vez, consideraba a las empresas administradoras de Zonas Francas, tanto privadas como estatales, como fuera del territorio a efectos fiscales y sujetas a exenciones tales como; el pago de impuestos municipales; el pago de impuestos por importación de maquinarias, equipos, herramientas y otros insumos necesarios para el funcionamiento de la zona; exentas del impuesto por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad (así como del impuestos de timbres); exención total del pago de impuestos sobre transformación de bienes inmuebles afectos a la Zona; exención de impuestos indirectos de venta o selectivos de consumo y exentas del 100 % del pago del impuesto sobre la renta generada por las operaciones de la zona, por un periodo de 15 años a partir del

inicio de su funcionamiento (Decreto No. 46-91, 1991; Espinoza & Tórres, 2004; Meza & Medina, 2012).

La Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) fue designada como responsable de la aplicación del decreto. Definida como el órgano rector de las Zonas Francas, entre sus potestades figura la aprobación de los permisos de operación de las Zonas Francas tanto privadas como estatales, la resolución sobre sanciones a empresas operadoras y usuarias de Zonas Francas y el establecimiento de un régimen cambiario y aduanero ágil para las empresas operadoras y usuarias de Zonas Francas. Esta comisión integrada por el ministro²⁹ de Finanzas, el ministro de Economía y Desarrollo, el ministro del Trabajo, y el presidente del Banco Central, y un miembro de la cámara de industrias de Nicaragua (CADIN) (Decreto No. 46-91, 1991; Espinoza & Tórres, 2004).

El decreto también creó el órgano estatal con capacidad de administración de Zonas Francas llamado Corporación de Zonas Francas (CZF), con la obligación de adquirir bienes, dotar de servicios públicos y demás facilidades para el funcionamiento adecuado de las Zonas Francas, así como la posibilidad de ceder la administración de Zonas Francas estatales a empresas de carácter privado o mixto. La Corporación de Zonas Francas ha estado a cargo de la administración de la Zona Franca Industrial de Exportación Las Mercedes I y II etapa, la cual ha sido de carácter público desde su creación en 1976. La Corporación de Zonas Francas (CZF) también es responsable de la administración de la Zona Franca de Nindirí, cuyo rol consiste en construir y acondicionar edificios para alquilar a empresas para instalación de plantas industriales³⁰ (Decreto No. 46-91, 1991; Espinoza & Tórres, 2004).

Esta normativa también establecía beneficios para las empresas usuarias de las Zonas Francas, las cuales deberán ser aprobadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) y solo podrán ser consideradas para este régimen aquellas que se dediquen a la producción y exportación de bienes y servicios, sean nacionales o extranjeras. Las empresas gozan de las mismas exenciones de impuestos que las Zonas Francas, excepto por el tiempo de vigencia que las exime del pago de impuesto sobre la renta, puesto que

²⁹ El uso del lenguaje masculino genérico en los cargos es propio del texto del decreto 46-91 (Decreto No. 46-91, 1991).

³⁰ La Corporación de Zonas Francas es la administradora estatal de Zonas Francas en el país (CZF, s.f.). Consultado el 09 de febrero de 2018, de <http://www.czf.com.ni/es/parque-las-mercedes/antecedentes>.

para las empresas usuarias es por 10 años, y el 60 % a partir del año 11. Además, las empresas que operan dentro de las Zonas Francas, están exentas del pago de impuestos aduaneros, tanto exención total de impuestos por exportación de productos elaborados dentro de las zonas, como de todos los impuestos y derechos de aduana y de consumo conexos con las importaciones (de materias primas, materiales, equipos, maquinarias y demás insumos necesarios para sus operaciones), así como de los impuestos aplicables a los equipos necesarios para la instalación y operación de comedores económicos, servicios de salud, asistencia médica, guarderías infantiles, de esparcimiento, y a cualquier otro tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal de la empresa que trabaje en la Zona (Decreto No. 46-91, 1991).

Estas exenciones no se aplican al impuesto sobre la renta de salarios, sueldos o emolumentos del personal en ninguno de los casos, exceptuando los pagos a extranjeros no residentes o por comisiones, honorarios, remesas por servicios legales y asesorías en el exterior o en Nicaragua, por los cuales las empresas no tendrán que hacer ninguna retención (Decreto No. 46-91, 1991).

Este decreto estuvo vigente hasta el año 2015, cuando la Asamblea Nacional de la República aprobó la Ley 917 Ley de Zonas Francas de Exportación. Esta ley mantiene vigentes todos los beneficios fiscales y aduaneros a las empresas administradoras de Zonas Francas, y a las empresas usuarias de las zonas. Agrega como beneficio para las empresas que operan dentro de las Zonas Francas, la exoneración de impuestos fiscales y municipales sobre compras locales. Además de establecer la posibilidad de prorrogar por un periodo igual, el 100 % de exención del pago de impuesto sobre la renta, previa autorización de la Comisión Nacional de Zonas Francas (Ley 917, 2015).

La Ley de Zonas Francas y Exportación también mantiene vigentes las funciones de la Corporación de Zonas Francas (encargada de la administración de Zonas Francas estatales) y de la Comisión Nacional de Zonas Francas (responsable de la aplicación de la ley). Con relación a la conformación de la Comisión Nacional de Zonas Francas, aumenta la representación de la empresa privada, ya que incluye la representación de dos miembros del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) (Ley 917, 2015).

En el año 2022 se aprobó la Ley No. 1136 de reforma a la Ley No. 917 Ley de Zonas Francas de Exportación (Ley No. 1136, 2022). Esta normativa reforma cuatro artículos de la Ley 917, los cuales modifican la representación de los órganos de decisión y gestión de

la Corporación de Zonas Francas. A partir de su publicación en el diario La Gaceta en noviembre de 2022, se eliminó la representatividad del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) en la Corporación de Zonas Francas, y en su lugar, se crearon dos puestos para empresas de Zonas Francas designados por el Presidente de la República (Ley No. 1136, 2022). Esta legislación pone en evidencia la ruptura entre la patronal empresarial articulada en el COSEP, con el Gobierno liderado por Daniel Ortega, la cual se ha profundizado a partir de la crisis política iniciada en el año 2018 (Martí i Puig & Jarquín, 2021; Sánchez & Osorio, 2020).

La clasificación que se ha hecho sobre las Zonas Francas ha sido muy distinta en cada decreto o ley aprobados. En el reglamento del decreto de Zonas Francas industriales de exportación aprobado en 1992, se distinguía las Zonas Francas entre empresas operadoras y usuarias. Las primeras son las que administran las Zonas Francas y las segundas las que hacen uso de ellas para la producción de artículos o servicios para la exportación (Reglamento del Decreto de Zonas Francas Industriales de Exportación [Reglamento 31-92] 1992; Espinoza & Tórres, 2004; Meza & Medina, 2012). Con relación a las empresas usuarias de Zonas Francas, en su artículo 22 el reglamento hace una distinción según el porcentaje de materia prima nacional que utilice y la cantidad de empleo que genere. Así, delimita como empresas de primera categoría a las que incluyan en sus productos un 50 % de insumos nacionales y generen más de 100 empleos, las que agreguen un 40 % de insumos nacionales en sus productos y generen más de 150 empleos, o las que contengan un 30 % de insumos nacionales en los productos y provean más de 200 empleos; describe como empresas de segunda categoría a las que utilicen un 30 % de insumo nacional y generen más de 40 empleos, las que agreguen un mínimo de 20 % de insumos nacionales y faciliten más de 100 empleos, o las que incluyan 20 % de materia prima nacional y creen más de 200 empleos; y ubica como empresas de tercera categoría a las empresas que usen más del 30 % de materia prima nacional en sus productos y generen hasta 40 empleos o las que produzcan con menos del 20 % de insumos nacionales y ofrezcan más de 100 empleos. Esta distinción establece diferencias con relación al porcentaje de productos que estas empresas podrían introducir en el mercado nacional, siendo para las de primera, segunda y tercera categoría, el 40 %, 30 % y 20 % respectivamente (Reglamento 31-92, 1992; Espinoza & Torres, 2004).

A la clasificación del reglamento 31-92, se agregó en el año 2003 la categoría de empresas de cuarta generación, describiéndolas como las que utilizan más del 10 % de materia prima nacional y generan más de 10 empleos. En esta reforma las empresas de primera, segunda y tercera categoría continuarían teniendo el derecho a introducir el mismo porcentaje de productos al mercado nacional que les permitía el reglamento 31-92, y las de cuarta categoría no tendrían esta posibilidad (Reforma y adición al reglamento 31-92 “Reglamento del decreto de Zonas Francas industriales de exportación [Decreto No. 21-2003], 2003; Espinoza & Tórres, 2004).

En la ley vigente, la clasificación de categorías cambió. La ley hace distinción del tipo de empresas usuarias de Zonas Francas con relación al espacio en el que operan y sus productos. Así, las empresas usuarias de Zonas Francas son las que por su proceso productivo y otras consideraciones de carácter técnico hayan sido autorizadas por la Comisión para operar dentro de la zona. Estas empresas pueden ser productoras de bienes, dedicadas a la manufactura, ensamblaje y producción de bienes para la exportación, venta a otras empresas usuarias u operadoras de Zonas Francas o para empresas ubicadas en territorio aduanero siempre que esto esté autorizado por el Ministerio de Finanzas y Comercio (MIFIC) y no represente competencia desleal para las empresas nacionales (Reglamento de la Ley No. 917 “Ley de Zonas Francas de Exportación” [Decreto Ejecutivo 12-2016]; 2016; Espinoza & Tórres, 2004).

La otra categoría existente es la de Zonas Francas Administradas (ZOFAs). Estas son empresas usuarias que por su proceso productivo o de servicios, el origen de la materia prima o por las características de la empresa, la comisión le autoriza a operar fuera de una Zona Franca para la producción de bienes o servicios tercerizados para la exportación, como desarrollo de software libre, atención al cliente, soporte técnico, servicios logísticos, laboratorios industriales, entre otros (Decreto Ejecutivo 12-2016, 2016; Espinoza & Tórres, 2004).

3.5 Situación laboral en la maquila

Organizaciones locales, regionales e internacionales han realizado informes en los que se constata el incumplimiento del marco normativo laboral y los derechos de las personas trabajadoras de la industria (OXFAM, 2015; OIT, 2016a; Crossa, 2016; Better Work,

2016a; 2016c; 2017; 2020; MEC, 2018a; 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo del Banco Mundial, crearon en el año 2007 el programa Better Work con el objetivo de contribuir a la mejora de las condiciones laborales y derechos de las personas empleadas e impulsar la competitividad de las empresas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016b; Better Work, s.f.a; s.f.b). Este programa, es una de las iniciativas internacionales más sólidas en la evaluación del cumplimiento de los derechos laborales del personal empleado del sector de confección de la industria manufacturera. Actualmente está activo en 1.700 fábricas en donde trabajan 2,4 millones de personas en doce países (Better Work, s.f.a; 2016a). Entre las estrategias de Better Work consta asesorar a las fábricas manufactureras, colaborar con los Gobiernos para mejorar las leyes laborales y con las marcas para garantizar que se mantengan las mejoras obtenidas; y asesoran a los sindicatos sobre cómo generar mayor participación de los trabajadores y trabajadoras (OIT, 2016c).

Better Work (s.f.a; 2016a) ve la industria de la confección como una oportunidad para sacar a millones de personas de la pobreza, por lo que considera que su labor es acompañar a los sindicatos, empresas y Gobiernos en la tarea de avanzar hacia el trabajo decente, empoderar a las mujeres, impulsar la competitividad empresarial y promover un crecimiento económico inclusivo.

El programa inició en Nicaragua en el año 2011 durante el Gobierno de Daniel Ortega (Better Work, s.f.b; 2016a). Better Work realiza evaluaciones a empresas que se inscriben voluntariamente en el programa y además cuenta con un comité asesor integrado por centrales sindicales, representantes de las fábricas y miembros del Gobierno (Better Work, 2018a).

3.5.1 Hallazgos del Programa Better Work

El ingreso al programa es voluntario, aunque algunas marcas pueden poner como condicionante para la firma de contratos con las fábricas el que se incorporen a Better Work (2016a). Las fábricas que están dentro del programa permiten el ingreso a sus instalaciones a personas inspectoras del programa, una cuestión importante puesto que en general, el acceso a las instalaciones es muy restringido (Better Work, 2016a).

Better Work marca entre sus objetivos mejorar las condiciones de las personas trabajadoras y la producción dentro de las maquilas, por lo que, además de realizar inspecciones, asesora a las fábricas a través de planes de mejora y capacitaciones dirigidas al personal (Better Work, 2016a; 2017; 2018a; 2019a).

La herramienta utilizada para evaluar el cumplimiento de las fábricas se basa en tres instrumentos de recopilación de la información: observación, entrevistas y revisión documental. El personal de Better Work visita las fábricas y durante dos días implementa la Herramienta de Evaluación y Cumplimiento (CAT por sus siglas en inglés), que contiene 254 preguntas organizadas en 8 conglomerados (Better Work, 2018a; 2018b). Los cuatro primeros están ligados a convenios internacionales firmados por los países de la OIT: trabajo infantil; discriminación; trabajo forzoso; y la libertad sindical. Los otros cuatro clusters están vinculados a las condiciones del trabajo: compensación; contratos y recursos humanos; salud y seguridad en el trabajo; y horario laboral (Better Work, 2016a; 2018a; 2018b; 2019a).

En base a los hallazgos de incumplimiento, se conforman los Comités Consultivos de Mejora integrados por representantes de trabajadores/as y gerencia. Estos planes suelen incluir capacitaciones al personal de línea, a supervisores/as y cargos intermedios, así como otras medidas de mejora que se acuerden con la fábrica (Better Work, 2016a; 2017; 2019a). Transcurrido un año, se aplica nuevamente la herramienta de evaluación y cumplimiento, y en base a los resultados se redacta el informe final (Better Work, 2016a; 2017; 2018b; 2019a). Este informe no es de carácter público, únicamente tienen acceso a él las personas representantes de la fábrica y de la marca o marcas socias del programa interesadas en conocer los resultados (Better Work, 2019a).

En todos los informes realizados por Better Work sobre las condiciones y derechos laborales en Nicaragua, se indica que en más de la mitad de las fábricas del sector se identifica incumplimiento en los cinco conglomerados sobre: libertad de asociación y convenio colectivo; compensación; contratos y recursos humanos; salud y seguridad en el trabajo; y horario de trabajo (Better Work, 2016c; 2017; 2019a).

A pesar de que la metodología de Better Work implica un proceso de acompañamiento, negociación entre las partes, formación y fortalecimiento de las capacidades para subsanar los incumplimientos encontrados en el primer informe, en las publicaciones

finales siguen reportándose inconsistencias, incumplimientos y violaciones a la legislación laboral (Better Work, s.f.b; 2016c; 2017; 2018a; 2019a; 2020).

En los últimos tres informes de Better Work no se encontraron evidencias de incumplimiento en las áreas de trabajo infantil, trabajo forzado en las empresas evaluadas, ni discriminación por razón de género, religión, raza u origen (Better Work, 2016a; 2017; 2021). Sin embargo, en algunos conglomerados de análisis se presentan incumplimientos recurrentes de los derechos laborales de las y los trabajadores, tales como exceso de horas extras y jornadas por encima de lo legalmente establecido; violación a la libertad de asociación e incumplimiento del convenio colectivo; falta de información y/o incumplimiento del contrato; falta de garantías de seguridad y salud en el trabajo; doble nómina que se traduce en un incorrecto registro de las cotizaciones de trabajadores/as a la seguridad social; falta de registro de la seguridad social o asignaciones incorrectas (Better Work, 2016a; 2017).

El último informe publicado por Better Work es del año 2021, sin embargo, este se centra en las medidas de recortes tomadas por las empresas en el marco de la pandemia del Covid-19; nuevas formas de comunicación entre el programa y trabajadores/as, empresas y Gobierno; y protocolos de prevención del Covid-19 puestos en marcha dentro de las fábricas (Better Work, 2021). Ese informe no proporciona información sobre el cumplimiento de las fábricas en los ocho clusters de evaluación establecidos en la metodología del programa (Better Work, 2021). A continuación, en la Tabla 4 se realiza un análisis del estado de los derechos laborales de las y los trabajadores, basado en los principales hallazgos de los informes publicados en los años 2016, 2017 y 2019 (Better Work, 2016a; 2016c; 2017; 2019a).

TABLA 4. COMPARATIVA DE INFORMES DE BETTER WORK

Descripción	Informe 2016 (21 fábricas)	Informe 2017 (23 fábricas)	Informe 2019 (23 fábricas)
Trabajo infantil	No se reportó trabajo infantil.	No se reportó trabajo infantil.	No se reportó trabajo infantil.
Discriminación	No se reportó discriminación por razón de sexo, raza, religión u origen.	No se reportó discriminación por razón de sexo, raza, religión u origen.	No se reportó discriminación por razón de sexo, raza, religión u origen.
Trabajo Forzoso	No se reportó trabajo forzoso.	No se reportó trabajo forzoso.	No se reportó trabajo forzoso.
Libertad de Asociación y Convenio Colectivo	El 14 % de las fábricas falló en la implementación de sus convenios colectivos.	El 4 % (una fábrica) no consultaba al sindicato, tal como establecía el convenio y 9 % (dos fábricas) no implementaron todas las disposiciones del convenio colectivo.	El 9 % de las fábricas no implementó disposiciones del convenio colectivo vigente.
Compensación	El 29 % no facilitó información y se hizo una mala deducción de salarios, el Seguro Social y Otros Beneficios.	Al menos el 26 % de las fábricas incumplió el apartado sobre información, uso y deducción del salario, y el 22 % no cumplió los derechos referentes a seguridad social y otros beneficios. El 22 % no cumplió con el pago de INATEC ni con el registro adecuado de la cuota de la seguridad social de las y los trabajadores.	El 4 % de las fábricas no pagó correctamente al personal en concepto de vacaciones anuales. El 13 % de las fábricas no informa a los trabajadores/as sobre los pagos de salarios y las deducciones.

		<p>El 22 % no mantuvo un registro preciso de la nómina, por lo que es difícil deducir si se realizaron los pagos de forma correcta.</p> <p>El 22 % tampoco dio información adecuada a sus trabajadores/as sobre salarios y deducciones.</p> <p>El 4 % (una fábrica) incumplió el pago de permisos, treceavo mes (paga extra) y pagó salarios por debajo del salario mínimo legal.</p>	
Contratos y Recursos Humanos	Tres fábricas (14 %) no cumplieron con los compromisos establecidos en los contratos de trabajo y con las correctas descripciones del trabajo y/o la información salarial.	<p>El 26 % de las fábricas incumplió sus obligaciones sobre diálogo, disciplina y manejo de conflictos: tenía medidas disciplinarias que incumplían el reglamento interno de la fábrica.</p> <p>En el 17 % se presentaron casos de intimidación, acoso y humillaciones a empleados/as; abuso verbal, principalmente de personas en puestos de supervisión.</p> <p>El 17 % no especificó correctamente los términos del contrato, y en algunos casos el</p>	<p>El 39 % de las fábricas no cumple con los requerimientos legales de compensación, contratos, seguridad social u horas de trabajo.</p> <p>El 8 % de las fábricas tenía dobles nóminas.</p> <p>El 9 % no paga la indemnización basada en años de servicio, ni las vacaciones anuales no utilizadas, el pago acumulado por el treceavo (paga extra). mes y cualquier otro beneficio legalmente requerido para los y las trabajadores/as que renuncien o sean despedidos.</p>

		<p>puesto no se corresponde con lo que señala su contrato.</p> <p>El 4 % incumplió el procedimiento de despidos.</p>	
Salud y Seguridad en el Trabajo	<p>El 71 % de las fábricas no cumplió con los requerimientos ergonómicos adecuados y equipos de protección para sus trabajadores/as.</p> <p>El 57 % presentó incumplimiento por no realizar evaluaciones de riesgos iniciales, mapa de riesgos y evaluaciones de riesgo anuales.</p> <p>El 57 % no cumplía con las revisiones médicas de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El 76 % sobrepasó por encima de los límites legales los niveles de ruido en el lugar de trabajo.</p>	<p>El 30 % no cumplía con las obligaciones referentes a primeros auxilios y servicios de salud.</p> <p>El 61 % no contaba con sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El 87 % no cumplía con las exigencias sobre protección de sus trabajadores/as y el 39 % no cumplía con las obligaciones de bienestar de sus instalaciones.</p>	<p>El 57 % de las fábricas no brinda a los trabajadores todos los equipos de protección personal necesarios.</p> <p>El 43 % de las fábricas no tiene una temperatura ni ventilación aceptables, lo que afecta el entorno laboral.</p> <p>El 26 % de los empleadores no registra ni investiga los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, ni adopta las recomendaciones técnicas necesarias para prevenirlos.</p> <p>El 61 % de las fábricas no etiqueta correctamente los productos químicos y las sustancias peligrosas.</p> <p>El 57 % no tiene niveles aceptables de ruido.</p>

Horario de Trabajo	El 19 % de las fábricas no cumplió con el límite legal de horas extraordinarias, sobre todo durante los picos altos de producción.	El 26 % de las fábricas registró horas extras de sus empleados/as por encima del límite legal. El 17 % incumplió los límites de horas regulares de las jornadas de los y las trabajadoras. El 13 % negó permisos que solicitaron las y los trabajadores.	El 9 % de las fábricas no proporciona un día de descanso semanal después de seis días consecutivos de trabajo.
--------------------	--	--	--

Fuente: Informes sobre cumplimiento de empresas (Better Work, 2016a; 2016c; 2017; 2019a).

3.5.2 Datos sobre salud y seguridad laboral

El convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981) estableció desde hace cuatro décadas las obligaciones de empleadores/as y empleadas/as para disminuir las enfermedades y accidentes en los trabajos. Este convenio entró en vigor en el año 1983 y ha sido ratificado por 75 países (OIT, s.f.a). Nicaragua aún no lo ha ratificado (OIT, s.f.a).

La constitución política de Nicaragua también estipula este derecho en el inciso 4 del artículo 9: “Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador” (Constitución Política de Nicaragua, 2014, p. 35).

Las garantías a condiciones de trabajos saludables, seguros, con mínimos estándares de higiene y que reduzcan los riesgos laborales, están recogidas en la Ley 618 (2007) de higiene y seguridad. Esta ley, además, hace referencia al cumplimiento de la constitución política y los convenios de la OIT, aunque no menciona específicamente el No. 155.

Por ley, las y los empleadores deben adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de su personal. Estos derechos deberán tener control y supervisión del ente encargado, en este caso el Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones implica sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo o fábrica (Ley 618, 2007).

Existen dos tipos de riesgos profesionales: accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Ambas están vinculadas a las condiciones de trabajo y estándares de seguridad y salubridad de éste (Ley 618, 2007). El Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social (INSS) publica cada año su anuario estadístico en base a los datos del periodo anterior. Como se puede ver en la Tabla 5, los índices de accidentabilidad e incapacidad del 2020 disminuyeron con relación al periodo 2019, sin embargo, siguen siendo bastante significativos (INSS, 2021).

TABLA 5. TASAS DE ACCIDENTES EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

No.	Indicador	2019	2020
1	Tasa de accidentabilidad por cada mil personas aseguradas expuestas	49	42
2	Tasa de incapacidad por cada mil accidentes	32	24
3	Tasa de accidentes leves por cada mil accidentes	457	615
4	Tasa de mortalidad por cada mil accidentes	1.6	1.3

Fuente: Anuario del INSS (2021).

También la Tabla 6 evidencia una reducción importante de la tasa de accidentes laborales en los últimos diez años. A pesar de esto, la cifra de accidentes sigue siendo bastante alta, superando los 28 mil casos en el año 2020 (INSS, 2021).

TABLA 6. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD DE 2011-2020

Año	Número de accidentes registrados	Número de personas expuestas a riesgos	Tasa de accidentabilidad por 1.000 personas
2011	29.150	567.433	51
2012	31.051	606.624	51
2013	34.712	645.925	54
2014	36.322	670.266	54
2015	37.180	700.922	53
2016	39.877	727.448	55
2017	42.024	751.511	56
2018	37.621	735.357	51
2019	33.545	679.932	49
2020	28.083	664.934	42

Fuente: Anuario del INSS (2021).

Es interesante resaltar que la mayoría de las víctimas de accidentes laborales son hombres, con alrededor del 65 % del total de los casos. Sin embargo, las mujeres registran más enfermedades laborales, un total de 56 % (INSS, 2021).

TABLA 7. DATOS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES POR SEXO

Sexo	Calificación			Número de personas con enfermedades profesionales	Total
	Accidente		Total accidentes		
	Trabajo	Trayecto			
Hombres	13.568	4.667	18.235	99	18.334
Mujeres	5.982	3.866	9.848	126	9.974
Total de personas	19.550	8.533	28.083	225	28.308

Fuente: Anuario del INSS (2021).

Del total de accidentes y enfermedades profesionales reportadas en el anuario del INSS (2021), el 21 % de estas son de trabajadores/as de la industria manufacturera, sólo superada por el sector de la administración pública que asciende al 26 % de los casos. La proporción de accidentes y enfermedades de la industria es bastante alta, teniendo en cuenta que la administración pública tiene una cantidad de personal empleado superior (2 puntos porcentuales) y además incluye a personal de defensa y seguridad como la policía y el ejército (INSS, 2021). Las enfermedades profesionales de la industria están por encima de los datos de otros sectores. La industria manufacturera registró el 30 % del total de las enfermedades generadas por el trabajo en el año 2020 (INSS, 2021). Teniendo en cuenta como base la cantidad de personas empleadas en el sector, el 5 % tuvo algún accidente o enfermedad relacionada con el trabajo (INSS, 2021).

TABLA 8. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES POR CALIFICACIÓN, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

Actividad Económica	Calificación			Total
	Cantidad de personas que han sufrido accidentes		Número de personas que reportaron enfermedades profesionales	
	En el trabajo	En el trayecto al trabajo		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	3.021	560	19	3.600
Pesca	338	49	-	387
Explotación de minas y canteras	243	47	7	297
Industrias manufactureras	4.058	1.888	67	6.013
Suministro de electricidad, gas y agua	464	153	4	621
Construcción	814	124	-	938
Comercio al por mayor y menor	1.873	800	6	2.679
Hoteles y restaurantes	362	157	1	520
Transporte, almacenamiento y comunicación	709	478	-	1.187
Intermediación financiera	325	244	1	570
Actividades inmobiliarias y de alquiler	1.055	692	5	1.752
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	4.698	2.516	98	7.312
Enseñanza	376	203	5	584
Servicios sociales y de salud	769	375	10	1.154
Otros servicios comunales, sociales y personales	365	209	2	576
Hogares privados con servicio doméstico	47	17	-	64
Organizaciones y órganos extraterritoriales	33	21	-	54
Total	19.550	8.533	225	28.308

Fuente: Anuario Estadístico (INSS, 2020, p.181).

En cuanto al tipo de enfermedades profesionales, la mayor concentración de casos reportados oficialmente fue por síndrome del Túnel del Carpio con 81 casos (36 %), insuficiencia renal crónica 35 (16 %) e hipoacusia bilateral 32 (14 %), que en su conjunto representan el 66 % por ciento de los casos (INSS, 2021).

Los informes de Better Work (2016a; 2017; 2018a; 2019a; 2020) reflejan que las fábricas presentan un incumplimiento recurrente de las condiciones de salud y seguridad necesarias en los lugares de trabajo. En su último informe, más del 60 % de las fábricas evaluadas no cumplían con al menos uno de los requerimientos necesarios para garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras (Better Work, 2020). Garantizar un ambiente de trabajo adecuado sigue siendo un problema a pesar de las capacitaciones, asesorías y mejoras que han realizado algunas fábricas después de sus recomendaciones (Better Work, 2016a; 2018a; 2019a; 2020). La falta de condiciones de las instalaciones, como el ruido y ventilación son las más recurrentes (Better Work, 2016a; 2019a; 2020).

Las empresas están obligadas a tener un programa sobre riesgos laborales y un reglamento interno de higiene y seguridad. Esto va de la mano de capacitaciones a todo el personal y medidas de prevención de los accidentes (Better Work, 2016a; 2019a; 2020). A pesar de esto, en el diagnóstico realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020), se constató que más del 60 % de las trabajadoras mencionan que en sus empresas existe un programa de riesgo laboral de higiene y salud del trabajo, pero cerca del 40 % no conoce el reglamento. Algo similar ocurre con el programa de riesgo laboral, si bien, un 59 % dice que existe el programa, más del 54 % del total no lo conoce (MEC, 2020).

Las anteriores no son las únicas faltas que cometen las fábricas con relación a la prevención de las enfermedades y accidentes laborales. En el último informe de Better Work (2020) se evidenció que, a pesar de los procesos de fortalecimiento y acompañamiento a las fábricas por parte del programa, sigue habiendo incumplimientos en las garantías necesarias para evitar accidentes y afectaciones a la salud del personal. Entre los hallazgos recurrentes:

- El 61 % de las fábricas no etiquetan correctamente los productos químicos y las sustancias peligrosas, lo que expone al personal (Better Work, 2020).
- El 57 % tiene niveles de ruido por encima de lo saludable (Better Work, 2020).

- El 57 % no suministra a los trabajadores y trabajadoras los equipos de protección personal necesarios para realizar su trabajo (Better Work, 2020).
- El 43 % no tienen aceptables niveles de ruido, temperatura y ventilación en las zonas de trabajo (Better Work, 2020).
- El 26 % de las fábricas no investiga los accidentes laborales reportados y no toma medidas para prevenir accidentes (Better Work, 2020).
- El 39 % de las fábricas no cumple con los requisitos legales de compensación según los contratos, seguridad social y límites de horas extras (Better Work, 2020).

El diagnóstico publicado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020) coincide con los hallazgos de Better Work (2020) y el Diagnóstico de la Central Sandinista de Trabajadores y la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar Social [CST & CST-JBE] (2018). Estos tres documentos concluyen que el entorno laboral en las empresas de la maquila se caracteriza por insuficiente iluminación, exposición a contaminantes químicos, mucho ruido, cambios bruscos de temperatura, falta de materiales, maquinaria y equipos adecuados, pelusa persistente en el ambiente, asientos inadecuados, trabajo repetitivo y agotador (CST & CST-JBE, 2018; Better Work, 2020; MEC, 2020).

El diagnóstico (MEC, 2020) registró que al menos el 25 % de las trabajadoras afirmó no recibir equipos ni ropa de protección personal para desarrollar su trabajo y un 17 % mencionó que debía pagar por los equipos. Esto último contraviene la ley, ya que en su artículo 18 inciso 14 explicita: “son obligaciones del empleador proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite” (Ley 618, 2007, p. 8).

Las trabajadoras consultadas en el diagnóstico del MEC (2020) mencionaron problemas recurrentes que ponen en riesgo su salud y seguridad en el trabajo:

- El 68 % de las trabajadoras afirmaron que la temperatura ambiente de sus áreas de trabajo es demasiado caliente. Un 29 % de estas afirmó que no tolera el nivel de calor.
- El 41 % mencionó que el ruido es insoportable en sus áreas de trabajo. El 20,4 % de las trabajadoras asegura que la máquina en la que trabaja es ruidosa, lo que significa un ruido constante durante todo el día.

- El 11 % de trabajadoras han sufrido accidentes durante su jornada laboral dentro de la empresa.
- El 12 % de las trabajadoras han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan para trabajar, tales como heridas leves, heridas profundas y/o quemaduras.

3.5.3 El salario mínimo en la maquila

El salario mínimo es la cuantía básica que debe pagarse a una persona trabajadora por los servicios prestados durante su jornada ordinaria trabajando un máximo de 48 horas semanales, sin necesidad de trabajar horas extras (Código del Trabajo, 1996). Este salario debería satisfacer las necesidades básicas de la unidad de convivencia de la persona trabajadora, es decir, los gastos de: alimentación, vivienda, salud, educación, vestuario, transporte y cuidado infantil (Equipo de Investigaciones Laborales [EIL], 2021).

Este pago ocurre de forma periódica y está consignado como un derecho en el Código del Trabajo de Nicaragua (1996). El importe estipulado del salario mínimo es negociado por la Mesa Nacional del Salario Mínimo para la mayoría de los rubros, exceptuando las Zonas Francas.

El salario del sector maquila nicaragüense es establecido bajo el “Acuerdo Tripartito de Estabilidad Laboral y Productiva de las Zonas Francas” (Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022). Esta mesa de negociación está integrada por; la Comisión Nacional de Zonas Francas y el Ministerio del Trabajo en representación del Gobierno; representación de las centrales sindicales; y la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y Confección (ANITEC) en representación del empresariado, tal como se constata en los acuerdos firmados (Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).

En el año 2018, se firmó el acuerdo laboral tripartito que establece el salario mínimo de trabajadoras y trabajadores de Zonas Francas del 2018 al 2022, con aumentos salariales en córdobas (moneda nacional) del 8,25 % anual (ProNicaragua, 2019c; CNZF, 2018; EIL & RSM, 2016). En octubre de 2022 se firmó el acuerdo tripartito vigente para el periodo 2023-2027, el cual estipula un porcentaje de aumento salarial del 8 % para el año 2023 y 2024, tal como se refleja en la Tabla 9 (Acuerdo Tripartito, 2022).

TABLA 9. AUMENTO SALARIAL ANUAL 2023-2027

Año	% Aumento salarial
2023	8 %
2024	8 %
2025	7 %
2026	6,7 %
2027	6,7 %

Fuente: Acuerdo Tripartito 2023-2027 (Acuerdo Tripartito, 2022).

Es importante tener en cuenta que, al salario mínimo de la maquila es necesario deducirle las prestaciones sociales recogidas en la legislación que ascienden al 52 % para obtener el salario neto que reciben las y los trabajadores (Código del Trabajo, 1996; ProNicaragua, 2019c). En la Tabla 10 se reflejan todas las prestaciones que se deducen del salario de las y los trabajadores, tales como pago de la seguridad social, vacaciones, aguinaldo, entre otras (Decreto Presidencial No. 06-2019, 2019; ProNicaragua, 2019c).

TABLA 10. COSTOS LABORALES PARA EL (LA) EMPLEADOR(A)

Costos para el empleador	% Ingreso Ordinario Bruto
Vacaciones	8,33 %
Aguinaldo – 13er mes ³¹	8,33 %
Indemnización por Terminación de Contrato Laboral	8,33 %
Días feriados	2,50 %
Seguro Social ³²	22,50 %
INATEC (Instituto Tecnológico)	2,00 %
Total	52 %

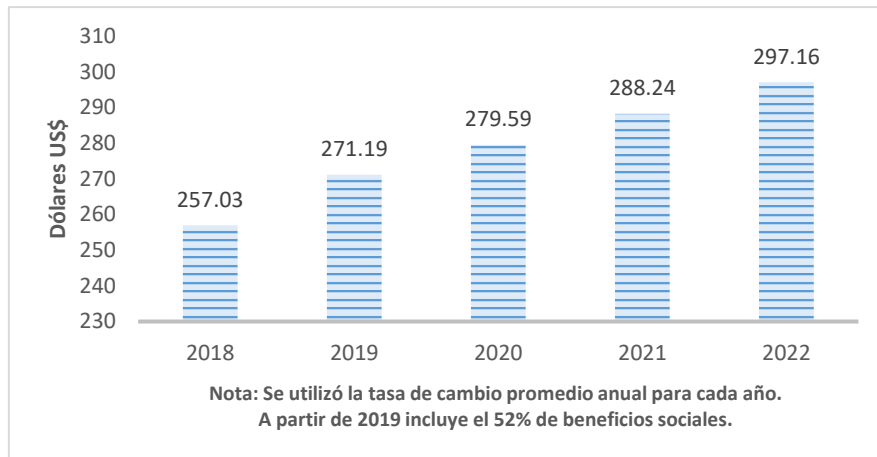
Fuente: Código del Trabajo de Nicaragua (Código del trabajo, 1996; ProNicaragua, 2020)

Tal como refleja el Gráfico No. 1, en 2022 el salario bruto que incluye todas las prestaciones fue igual a 320 € (297,16 \$), por lo que, el salario neto que recibieron las y los trabajadores de la industria maquiladora en 2022 equivale a 166,89 € (154,52 \$) (CNZF, 2018; ProNicaragua, 2019c; 2020; 2022b).

³¹ El 13vo mes o aguinaldo, es un derecho consignado en el artículo 93 del Código del Trabajo. (Código del Trabajo Ley No. 185 [Ley No. 185], 1996).

³² El 22,5 % se refiere al importe que pagan las empresas con más de 50 trabajadores según la última reforma al decreto número 975 por el Decreto Presidencial No. 06-2019 (2019). Consultado el 20 de febrero de 2022, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/a306b32137b84b40062583970057de97?OpenDocument>

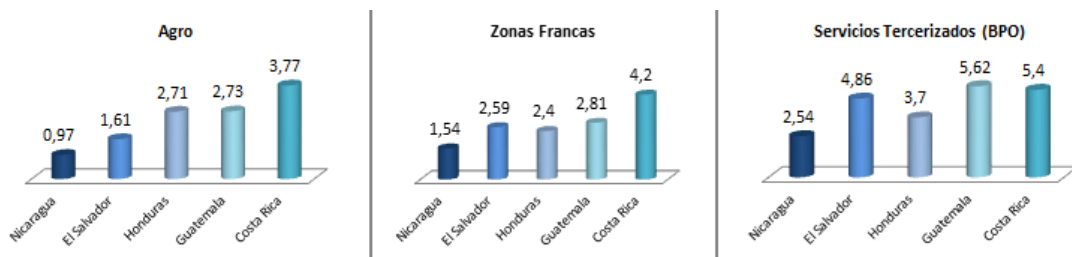
GRÁFICO 1. SALARIO MÍNIMO 2018-2022



Fuente: ProNicaragua (2019c; 2022a).

Para el año 2022, el salario por hora en la maquila se pagó en un euro con 66 centavos (1,54 \$), el importe más bajo de toda la región centroamericana. Como se puede apreciar en el Gráfico 2, el salario de la maquila en Nicaragua está bastante por debajo del sector de servicios tercerizados el cual le supera en 64 %, pero es superior al importe que perciben las personas que trabajan en el sector agrícola, que representa el 63 % por debajo del ya salario bajo de las Zonas Francas (ProNicaragua, 2022b).

GRÁFICO 2. COMPARATIVA DEL SALARIO POR HORA EN LA REGIÓN CENTROAMERICANA



Fuente: PRONicaragua (2022b). (Nota: Salarios incluyen beneficios. Agro y Zonas Francas son Salarios mínimos y Servicios Tercerizados son Salarios promedio).

El Código del Trabajo (1996) en su artículo 85 establece que el salario mínimo es la cuantía menor que debe recibir la persona trabajadora y con la cual se debe asegurar la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de la persona responsable (jefe) de familia. El salario mínimo estipulado por el acuerdo tripartido no cubre las necesidades básicas de sus trabajadores y trabajadoras (MEC, 2020).

La canasta básica está compuesta por 53 productos de alimentos, artículos del hogar y vestuario mínimos, teniendo en cuenta la frecuencia de consumo necesaria para un promedio de seis personas por familia; cuatro adultas y dos niños/as (INIDE, 2019a; 2019b; 2022b). Según la última actualización del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE, 2022b) en diciembre del 2022 el costo de la canasta básica equivalía a 561 euros. El salario de la maquila cubre únicamente el 30 % del costo de la canasta básica, lo que representa que los y las trabajadoras de la maquila y sus familias no llegan a cubrir los mínimos indispensables de alimentación, salud, vestimenta, educación y necesidades básicas de subsistencia.

3.5.4 Negociación colectiva

En la mesa de negociación tripartita participan representantes de los tres sectores (Acuerdo Ministerial No. JCHG-08-03-09 [Acuerdo Ministerial], 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022), los cuáles son:

- Sector sindical: Central Sandinista de Trabajadores (CST), Confederación de Trabajadores de las Zonas Francas (CST-ZF), Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar (CST-JBE/FNT), Confederación de Unificación Sindical (CUS-CPT) y la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT-CPT) (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).
- Patronal, representada por: Federación de Cámaras Nicaragüenses de Zonas Francas Privadas (FCNZFP) y la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC) (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).
- Gobierno de Nicaragua: Ministerio del Trabajo (MITRAB) y la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).

A partir del tercer acuerdo tripartito (2014-2017) se incluyó la participación del presidente del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) como testigo de honor (Acuerdo tripartito, 2012), en el cuarto acuerdo (2018-2022) el COSEP firma como integrante del sector empresarial, al igual que otras cámaras empresariales que fueron agregadas en ese último acuerdo: la Cámara Nicaragüense de Tabacaleros (CNT) y la

Cámara de Industrias de Nicaragua (CADIN) (Acuerdo Tripartito, 2017). En el último acuerdo firmado (2023-2027) en el año 2022, el COSEP no participa (Acuerdo tripartito, 2022), debido a la ruptura de relaciones entre esta patronal del empresariado y el Gobierno desde el año 2018 (Martí i Puig & Jarquín, 2021; Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021).

El primer acuerdo consistió en pactar condiciones laborales de las y los trabajadores del sector y establecer el aumento salarial sostenido para los siguientes años (Acuerdo Ministerial, 2009), contradiciendo así el mandato de la Ley del salario mínimo que establece en su artículo 4 que la revisión del salario mínimo debe realizarse cada seis meses en atención a cada modalidad de trabajo y sector económico (Ley 625, 2007).

En la firma del primer acuerdo (Acuerdo Ministerial, 2009) se establecieron tres cláusulas:

- Aumento del salario mínimo para el sector de Zona Franca en un 8 % anual.
- Este aumento no se vería afectado por el acuerdo alcanzado en la Comisión Nacional de Salario Mínimo.
- La creación de comisariatos en las empresas con productos accesibles para las y los trabajadores.

TABLA 11. DATOS DE LOS ACUERDOS TRIPARTITOS FIRMADOS POR LA COMISIÓN TRIPARTITA LABORAL DE ZONAS FRANCAS

Fecha de firma del acuerdo	Periodo de vigencia	% de aumento salarial		Otras condiciones y mejoras
		Año	%	
12 de marzo, 2009	2009-2010	2009	8 %	Comisariatos con productos básicos a precios accesibles.
		2010	12 %	
20 de enero, 2010	2011-2013	2011	8 %	Construcción de mil viviendas de interés social en el periodo 2010-2013.
		2012	9 %	Creación de Comisariatos que proporcionen 40 mil paquetes alimenticios.
		2013	10 %	Creación de un centro recreativo para trabajadores/as en el municipio de Managua. Creación de cooperativas de ahorro y préstamos con intereses bajos. Estrategia de capacitación a trabajadores/as a través del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). Solicitar a OIT que la comisión tripartita ejecute los programas y proyectos relacionados con las Zonas Francas en el país.
21 de diciembre, 2012	2014-2017	2014	8 %	Creación de un fondo social para la vivienda. Se crea una subcomisión que dará seguimiento al fondo de vivienda.
		2015	8 %	
		2016	8 %	Capacitación a trabajadores/as a través del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC).
		2017	8 %	

				<p>Creación de la Subcomisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo, adscrita a la Comisión Tripartita Laboral de las Zonas Francas para disminuir los riesgos laborales de las y los trabajadores.</p> <p>La CNZF promueve la atención de las instituciones estatales (aduana, Instituto de la Seguridad Social, Instituto Nacional Tecnológico, Ministerio de Salud y otros) para atender los planteamientos de todos los temas de interés y problemáticas presentadas referentes a los acuerdos suscritos.</p> <p>Continuar con la distribución de paquetes alimenticios a trabajadores/as a través de ENABAS, así como impulsar programas de salud y recreación para trabajadores/as a través del Gobierno.</p>
8 de junio, 2017	2018-2022	2018	8,25 %	Seguimiento a la Subcomisión de vivienda y crear alternativas.
		2019	8,25 %	Creación de la Subcomisión de Género para mejorar las condiciones laborales y familiares de las trabajadoras.
		2020	8,25 %	
		2021	8,25 %	Continuar trabajando en la Subcomisión de Higiene y Seguridad para disminuir los accidentes laborales y proporcionar capacitación certificada a empleadores y trabajadores. Continuidad de los programas de salud integral y distribución de alimentos que se han desarrollado con el apoyo del Gobierno.
		2022	8,25 %	
		2023	8 %	
		2024	8 %	

21 de octubre, 2022	2023-2027	2025	7 %	Formación a las y los trabajadores cuando se estime necesario.
		2026	6,7 %	Continuar trabajando en una subcomisión específica para promover el acceso a la vivienda de interés social.
		2027	6,7 %	Avanzar en la cultura preventiva de los riesgos laborales y continuar con el cumplimiento de la atención médica dentro de la seguridad social, y el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad laboral. Continuar promoviendo la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre hombre y mujeres.

Fuente: Elaboración propia en base a los cinco acuerdos tripartitos firmados por la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).

3.6 La lucha por los derechos laborales dentro de las maquilas

Existe un movimiento potente de defensa de los derechos de las personas trabajadoras de la industria de Zona Franca a nivel internacional, sobre todo del sector textil vestuario. Se trata de plataformas internacionales que tienen conexión con redes regionales y organizaciones locales, así como centrales que aglutinan a sindicatos de empresas, creando una red que permite evidenciar la situación de las y los trabajadores y sus demandas.

3.6.1 Campaña Clean Clothes

Un ejemplo de plataforma internacional por los derechos laborales es Clean Clothes Campaign o la Campaña Ropa Limpia en castellano. Fue fundada en 1998 con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora de la industria de indumentaria y calzado, así como minimizar el impacto de la producción textil sobre el medio ambiente (Clean Clothes Campaign, s.f). Realizan investigaciones, movilizaciones, acciones de concientización y campañas de denuncia para visibilizar la violación de los derechos laborales de trabajadoras/es de empresas de la industria textil y de vestuario (Clean Clothes Campaign, s.f.; Tobías, 2016). Esta plataforma cuenta con una red de más de 235 organizaciones que operan en 45 países, conectándose con organizaciones de trabajadores y trabajadoras a domicilio, sindicatos de base, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos laborales y feministas, organizaciones de la sociedad civil y activistas tanto en países productores de las prendas de vestir como en países consumidores.

A nivel internacional, la Clean Clothes Campaign (s.f.) o Campaña Ropa Limpia, es reconocida como un agente fundamental en la defensa de los derechos laborales y una interlocutora con las marcas y las patronales empresariales. Tiene dos estrategias fundamentales: apoyar a las y los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales, y concienciar y movilizar a las personas consumidoras (Campaign Clean Clothes, s.f.). Una de las últimas campañas que promueven junto a otras organizaciones es “Good Clothes, Fair Pay”, en castellano “buena

ropa, salario justo”, que consiste en exigir leyes que garanticen salarios dignos para las personas trabajadoras de fábricas textiles, de vestuario y calzado europeas (Campaña Ropa Limpia, 2022; Good Clothes Fair Pay, 2022).

La campaña “buena ropa, salarios justo” está dirigida a la ciudadanía de la Unión Europea para que a través de firmas de apoyo se exija a la Comisión Europea crear legislación que establezca la obligatoriedad legal de las marcas, empresas comercializadoras, subcontratas y minoristas, de garantizar salarios decentes para su plantilla y poner en marcha planes para cerrar la brecha entre los salarios reales y los salarios dignos, así como realizar evaluaciones periódicas sobre los compromisos y hacer públicos sus resultados (Campaña Ropa Limpia, 2022; Good Clothes Fair Pay, 2022). La campaña estará vigente hasta el segundo semestre del año 2023 y se espera recoger al menos 1 millón de firmas para hacer la suficiente presión en las instituciones europeas (Campaña Ropa Limpia, 2022; Good Clothes Fair Pay, 2022).

La campaña #GoodClothesFairPay da la oportunidad a las personas consumidoras de exigir mejores salarios para las y los trabajadores que generan los productos que compran. Uno de los principales argumentarios de la campaña es que, a pesar de las jornadas extenuantes del personal de la industria, mayoritariamente mujeres, las personas trabajadoras tienen dificultades para comprar alimentos, vivir en una vivienda adecuada, acceder a la sanidad o incluso enviar a sus hijos e hijas a la escuela. Según la Campaña Ropa Limpia (2022), los salarios de pobreza establecidos por los Gobiernos de los países del sur global en los que se instalan estas empresas cubren únicamente una media del 45 % de lo que se necesita para satisfacer las necesidades básicas de estas familias.

Cada vez existe más información y evidencia del impacto que genera la cadena de producción para fabricar ropa a bajo costo y en corto tiempo (Ferreira, 2015). Uno de los hitos más recientes que evidenció las condiciones deplorables de empleados/as de las maquilas fue el desastre de Rana Plaza en Bangladesh en el año 2013, cuando se derrumbó el complejo donde se producía ropa de muchas marcas de moda como Walmart, JCPenney, The Children’s Place, Inditex, Loblaw, Primark, y muchas otras (Worker-Driven Social Responsibility Network [WSR], 2019). Murieron más de mil personas y alrededor de 2.500

resultaron heridas. A partir de entonces, se generaron campañas de denuncia con más fuerza acerca de las condiciones de trabajo y la responsabilidad de las grandes marcas sobre lo que ocurre en los talleres y fábricas que producen sus prendas o parte de estas (Clean Clothes Campaign & International Labor Rights Forum [CCC & ILRF], 2013; Fashion Revolution, 2016; Trebilcock, 2020; Campaña Ropa Limpia, 2021a).

Activistas, diseñadores/as, organizaciones y pequeños comercios crearon la plataforma #FashionRevolution, la cual impulsó en 2014 la campaña “¿Quién produce mi ropa?”. Esta iniciativa denunciaba las condiciones de trabajo en las fábricas situadas principalmente en países del sur global y llegó a ser trending topic en twitter y otras redes sociales, y obtuvo importante cobertura de medios de comunicación. Desde entonces, todos los años Fashion Revolution lanza una campaña en el marco del aniversario de la tragedia de Rana Plaza, exigiendo derechos humanos y laborales para el personal de las fábricas (Fashion Revolution, s.f.). Actualmente, Fashion Revolution también impulsa junto a Clean Clothes Campaign la Iniciativa Ciudadana Europea #GoodClothesFairPay (Fashion Revolution, 2022).

Los accidentes como el de Rana Plaza han puesto en evidencia la falta de cumplimiento de las medidas obligatorias de seguridad y salud de los centros de trabajo, además de las condiciones de explotación de la gente trabajadora y los riesgos para la salud y la vida de la plantilla. Este hecho puso de relieve la violencia estructural en la Cadena Global de Producción del sistema de deslocalización de la industria (OIT, 2015; Trebilcock, 2020).

En el año 2013, sindicatos de Bangladesh junto a varias redes internacionales como el Consorcio de los Derechos del Trabajador, el Foro Internacional de Derechos Laborales, la Campaña Ropa Limpia, la Federación Sindical IndustriALL Global Union y la Red de Solidaridad de la Maquila, se unieron para proponer un programa que le requeriría a las marcas hacer un compromiso vinculante para identificar y abordar las violaciones de seguridad cometidas por sus proveedores en Bangladesh (Industriall Global Union, 2013; Rahman, 2014).

Se logró el primer Acuerdo sobre Incendios y Construcción de Seguridad en Bangladesh (el Acuerdo) con cinco años de vigencia (2013-2018), firmado entre marcas, fábricas y sindicatos (Industriall Global Union, 2013; OIT, 2015; Salminen, 2018; Worker-Driven Social

Responsability Network [WSR], 2019; Trebilcock, 2020). Para el seguimiento del Acuerdo se creó un comité de monitoreo en el que se involucraron activamente la OIT, el Gobierno de Bangladesh, sindicatos y empresas (OIT, 2015; WSR, 2019; Trebilcock, 2020). El Comité realizaba informes trimestrales basados en auditorías exhaustivas a las más de 400 fábricas (WSR, 2019). Este acuerdo fue respaldado por el Secretario General de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), entre otros actores importantes (Rahman, 2014; OIT, 2015; Trebilcock, 2020).

Entre los principales desafíos para hacer cumplir el Acuerdo en Bangladesh se encontraban condiciones estructurales, por ejemplo; la falta de transparencia de las empresas y la corrupción endémica del Estado, ligada a la débil aplicación de las leyes por parte de las instituciones, y la partidización de sindicatos, además de la frágil libertad sindical (Rahman, 2014; Magendans, 2014). Estas barreras no son casuales, en Bangladesh como en otros países, son determinantes para hacer posibles las situaciones de explotación y baja remuneración de las personas trabajadoras, y, por tanto, directamente ligadas a las ventajas comparativas para las marcas, fábricas y proveedores (Rahman, 2014; Magendans, 2014; OIT, 2015; Trebilcock, 2020).

A pesar de que las fábricas han tomado medidas de mejora y el acuerdo ha sido un referente importante, siguen existiendo graves problemas en las condiciones de trabajo que representan un riesgo para las personas trabajadoras (Salminen, 2018; WSR, 2019; Trebilcock, 2020). Por esto, en 2021 se firmó el International Accord, con vigencia hasta octubre de 2023. El acuerdo fue firmado por representantes sindicales de empresas y fábricas, y como testigos signatarios las organizaciones: Clean Clothes Campaign, Worker Rights Consortium, Maquila Solidarity Network, y Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh [Accord], 2021; International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry [International Accord], 2021a; 2021b).

Este Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección es un nuevo pacto de seguridad laboral ampliado que va más allá de Bangladesh (WSR, 2019; Accord, 2021; International Accord, 2021a). Al igual que el anterior, este acuerdo es legalmente vinculante y establece que además de mejorar las condiciones de seguridad y salud de las y los trabajadores en fábricas instaladas en Bangladesh, este sería extensible a otro país, previa evaluación del Comité Directivo que lidera el Acuerdo Internacional (Accord, 2021a). El Comité valoró diversos criterios que eran determinantes para asegurar la apertura de un programa en otro país, como el interés de las marcas, el número de marcas signatarias del Acuerdo en ese país y el apoyo de los agentes locales. Finalmente, se eligió Pakistán como el país idóneo para iniciar el programa en base al gran interés de todas las partes involucradas (Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry, [Pakistan Accord], 2023; International Accord, 2023).

Desde que se firmó el Acuerdo Internacional en 2021 y hasta el 21 de abril de 2023, ha sido suscrito por 197 marcas de moda que contratan fábricas en Bangladesh, entre las que se enlistan Adidas, Primark, Inditex, C&A, Benetton y Mango, y además el acuerdo ha sido firmado por 49 marcas que trabajan en Pakistán (International Accord, 2021b). El acuerdo establece entre sus compromisos clave:

- Las marcas se comprometieron a exigir que las fábricas de sus proveedores se sometiesen a inspecciones independientes contra incendios, de edificio y eléctricas, hechas por personal profesional en seguridad calificado y que los resultados de estas inspecciones sean públicos (International Accord, 2021a).
- Proveer apoyo económico a través del incremento de precios, préstamos de bajo costo, o pagos directos por renovaciones para permitirles a las fábricas hacer las reparaciones necesarias para operar con seguridad (International Accord, 2021a).
- Mantener una relación de suministro a largo plazo con Bangladesh (International Accord, 2021a).

- Terminar la relación de negocios con proveedores que se rehúsen a reparar las violaciones de seguridad identificadas por los/as inspectores/as del Acuerdo (International Accord, 2021a).

El Acuerdo Internacional representa un gran avance en términos de la protección de derechos de las y los trabajadores en Bangladesh, y es un referente a nivel mundial (Campaña Ropa Limpia, 2021b).

Iniciativas como el Acuerdo Internacional de Bangladesh, la campaña #GoodClothesFairPay (International Accord, 2021a; Good Clothes Fair Pay, 2022) y otras iniciativas globales son impulsadas por organizaciones y redes internacionales que promueven mejores condiciones laborales y reducir el impacto negativo en el medio ambiente que genera la producción de la ropa (Zambrana, 2018).

3.6.2 Fast Fashion: consumo voraz

La ropa reporta muchos beneficios económicos para la gran industria, y a la vez, trae consigo un impacto medioambiental y ético muy significativo, que va desde emisiones de carbono y contaminación del agua hasta explotación laboral y condiciones comerciales injustas (Ferreira 2015; Zambrana, 2018).

El deterioro del medio ambiente y la violación a los derechos laborales son consecuencias del sistema de moda rápida, que obliga a producir ropa a un ritmo vertiginoso para usarla por tiempo más corto (Zambrana, 2018; Lollo & O'Rourke, 2020). El concepto fast fashion hace referencia a los diseños de moda que se trasladan inmediatamente y de forma continuada de las pasarelas a las tiendas, y son diseñados para utilizar únicamente una temporada (Claudio, 2007; Ferreira, 2015). Este modelo se caracteriza por ofrecer prendas a precios bajos en cantidades limitadas, fomentando las visitas frecuentes a las tiendas y la compra de productos considerados originales o exclusivos (Malcon, 2014; Ferreira, 2015; Lollo & O'Rourke, 2020).

En este sistema de comercialización los dos elementos más importantes son el tiempo y el diseño. Bajo este paradigma, es fundamental que las marcas de moda sean capaces de

generar la última tendencia, y prendas que se coticen en precios accesibles para garantizar los mejores resultados para las empresas (Salcedo, 2014; Ferreira, 2015; Barahona, 2018; Lollo & O'Rourke, 2020).

Existe un tiempo de aproximadamente dos semanas entre los procesos de manufactura de las prendas y la adquisición en tiendas por parte de los consumidores y consumidoras. El objetivo es que los productos mejor vendidos sean confeccionados rápidamente para llevarlos a los escaparates, satisfaciendo así las necesidades previamente creadas por el mismo modelo de producción y consumo desbordado (Martínez, 2008; Salcedo, 2014; Barahona, 2018).

Esta producción en circuito corto necesita de la comunicación y colaboración estrecha entre todos los agentes de la cadena, especialmente las empresas manufactureras subcontratadas (Martínez, 2008; Salcedo, 2014; Barahona, 2018). La industria precisa de una red de colaboración con un gran número de pequeñas y medianas empresas de producción y distribución alrededor del mundo, junto con la utilización de sistemas de información en los puntos de venta. Además, el uso de alta tecnología les permite monitorear la demanda en tiempo real, lo que ha facilitado acortar el número de días necesarios entre el diseño del producto y su distribución (Martínez, 2008). Este modelo de producción impulsado por la fast fashion genera mucha presión en las fábricas manufactureras de Zonas Francas para poder generar productos en un corto tiempo, lo que se traslada a las y los trabajadores en jornadas extensas e intensivas, además de la tensión adicional en la plantilla, lo que puede generar incluso maltrato y acoso por parte de superiores (Ferreira, 2015; Better Work, 2016b; 2016c).

Plataformas globales han realizado acciones de incidencia, auditorias y sensibilización social sobre las repercusiones de la industria de la moda rápida en las personas trabajadoras de este modelo de producción, y también del impacto medioambiental de este ciclo (Clean Clothes Campaign, s.f.; Fashion Revolution, 2013; Greenpace, 2018).

Según datos del Programa para el Medioambiente de la ONU (2019) la industria de la moda es el segundo consumidor de agua a nivel mundial, genera alrededor de 20 % de las aguas

residuales y arroja al océano medio millón de toneladas de microfibras cada año. Las personas compran 60 % más prendas de ropa que hace 15 años y cada artículo se conserva tan solo la mitad del tiempo que antes. Todo lo anterior genera altos niveles de contaminación no sólo por lo que cuesta ambientalmente generar cada prenda, sino también por lo rápido que se desecha la ropa, alguna incluso sin llegar a usarse (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente [UNEP], 2019; DW, 2022).

Mucha ropa de segunda mano y las prendas que no se venden durante la temporada acaban en vertederos, impactando así el medioambiente de países del sur global como es el caso del desierto de Atacama en Chile, en donde se tiran anualmente alrededor de 59 mil toneladas de ropa en vertederos clandestinos (Deutsche Welle [DW], 2022). En estas montañas de ropa se repite el perfil de personas migrantes, rurales, de extrema pobreza y vulnerables, que intentan recoger la ropa y revenderla para poder subsistir. Además de afectar a las personas que viven alrededor del desierto, estos vertederos generan incendios y contaminación del agua (Zambrana, 2018; DW, 2022). Ante este panorama, las organizaciones y redes internacionales siguen denunciando el impacto de la cadena de producción y generando compromisos y obligaciones de las marcas, manufactureras y Gobiernos, para conseguir mayores derechos y menos contaminación de los recursos naturales (Campaña Ropa Limpia, 2022; Good Clothes Fair Pay, 2022).

3.6.3 Plataformas que defienden los derechos laborales

En América, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es el referente de espacio articulador y altavoz de la situación de las personas trabajadoras de la industria textil y vestuario. La RSM colabora con la Campaña Ropa Limpia y otras organizaciones contrapartes en campañas e iniciativas globales por un salario digno, seguridad contra incendios y de edificios en las fábricas de confecciones, y una mayor transparencia y acceso público a la información sobre dónde, y en qué condiciones, se fabrican los productos de indumentaria y calzado (RSM, s.f.b; EIL-SV & RSM, 2016). Esta organización con base en Canadá apoya los esfuerzos de las trabajadoras/es en las cadenas globales de suministros para lograr mejores salarios y

condiciones de trabajo y un mayor respeto por sus derechos, y mantiene una relación de colaboración con organizaciones feministas y de mujeres; sindicatos; redes y alianzas de la región mesoamericana (RSM, s.f.b; 2014).

El Grupo de las Américas es un foro de multi interés integrado por marcas, manufactureras internacionales y organizaciones de derechos laborales que trabajan en conjunto para promover el trabajo decente y una industria de la confección y el calzado socialmente responsables en las Américas. Su Comité en México incluye a marcas de moda como Adidas, C&A, Colosseum Athletics, Fanatics, Fruit of the Loom, Gildan Activewear, Levi Strauss & Company, New Balance, Nike, Patagonia, PUMA, PVH Corporation, VF Corporation, y las organizaciones IndustriALL México, la Asociación Trabajo Justo (FLA), y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) (Grupo de las Américas, 2018; 2019).

El Grupo de las Américas (2018) también cuenta con un Comité para Centroamérica, en el que además de las marcas y las organizaciones internacionales, están incluidas las organizaciones sindicales y de mujeres de El Salvador y de Honduras. En este comité se trabaja desde el 2016 en temas prioritarios para las trabajadoras/es de la maquila, como la promoción del cuidado infantil accesible y de calidad para madres y padres trabajadoras/es; abordar el problema del acoso sexual y discriminación de género en el trabajo; así como otras preocupaciones planteadas en sesiones anuales de diálogo, incluyendo la libertad sindical y el cierre de fábricas (Grupo de las Américas, 2018; RSM, 2019).

Los avances en los compromisos asumidos por el Grupo de las Américas son monitoreados por un Comité Coordinador integrado por: Adidas, Dallas Cowboys Merchandising, Gap Inc, Levi Strauss & Co, New Balance, Nike y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), que también actúa como secretariado. El Grupo de las Américas se financia fundamentalmente a través de contribuciones anuales de las marcas participantes (RSM, s.f.c; Grupo de las Américas, 2018).

Una de las principales aliadas de la RSM es la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila (REDCAM). La REDCAM es un espacio de coordinación y acción conjunta, creado desde 1996 y aglutina a organizaciones de Mujeres en

Centroamérica. Está integrada por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC), de Nicaragua; la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), de Honduras; el Movimiento Salvadoreño de Mujeres, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, la Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (Las Mélidas), de El Salvador; la Asociación Mujeres en Solidaridad y la Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas contra la Violencia (AMUCV), ambas de Guatemala (Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila [REDCAM], s.f; 2011; 2014).

La REDCAM ha realizado investigaciones, fortalecido la organización de mujeres trabajadoras de la maquila y acompañado demandas de violaciones de derechos laborales de las trabajadoras dentro de las empresas del sector maquila. Contribuyen al ejercicio de los derechos laborales desde un enfoque de género y feminista, y apuestan por la transformación de las condiciones laborales desde las políticas públicas (REDCAM, 2011; 2014).

En el año 2014, la REDCAM creó una agenda que resume las principales demandas de las trabajadoras de las maquilas en la región. Se trata de un documento que fue construido con la participación de alrededor de tres mil mujeres que expresaron la necesidad de contar con leyes que favorezcan sus derechos, instituciones sólidas que garanticen el cumplimiento de estas leyes y presupuestos que den salida a las demandas específicas del sector, entre otras reivindicaciones. Con esta agenda y los informes generados periódicamente por el Observatorio de violencia laboral, la REDCAM hace incidencia a nivel regional en el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) y en el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) (REDCAM, s.f; 2014).

El monitoreo y análisis sobre la violencia laboral en la región centroamericana sistematizado en el observatorio de la REDCAM, recopila indicadores que visibilizan la interseccionalidad entre la violación de los derechos laborales con la discriminación por razón de género. Así el observatorio presenta datos sobre discriminación, acoso laboral, acoso sexual, seguridad y

salud ocupacional, brechas salariales y otras violaciones laborales en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua (REDCAM, s.f; 2019).

En la región también existe la Concertación Regional de Mujeres por un trabajo Digno, integrada por ocho organizaciones de mujeres defensoras de los derechos laborales de trabajadoras de la maquila y del sector doméstico en Honduras, El Salvador, Guatemala y México. En el año 2016, la Concertación lanzó una campaña regional que tuvo mucho impacto, llamada “Salarios sin fronteras” que promovía la equiparación de los salarios de la maquila en el ámbito centroamericano para que las empresas no migren a otros países con salarios más bajos, como parte de su estrategia de competencia a la baja (Asociación Mujeres Transformando, 2016a; 2016b).

3.6.4 Iniciativas que realizan inspecciones e informes dentro de las empresas

En Centroamérica existen tres iniciativas internacionales que realizan auditorías a las empresas maquiladoras sobre las condiciones laborales para sus trabajadores y trabajadoras. Estas son la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) y el programa de certificación de fábricas Producción Acreditada Responsable Mundial (WRAP por sus siglas en inglés). WRAP (en inglés Worldwide Responsible Accredited Production) se dedica a evaluar y certificar empresas en el cumplimiento de estándares laborales. Estas evaluaciones las realiza en base al marco legal vigente en el país de operación de las empresas (EIL-SV & RSM, 2016). El WRAP publica la lista de las empresas certificadas, pero no sus informes, por lo que los sindicatos y asociaciones locales no pueden conocer los hallazgos ni sanciones correctivas en el caso de que se produzcan. Tampoco existe un proceso para recibir denuncias o reclamaciones de sindicatos desde donde se soliciten revisiones o sanciones a estas empresas certificadas (EIL-SV & RSM, 2016).

La Asociación Trabajo Justo o FLA (Fair Labor Association en inglés) y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (Worker Rights Consortium en inglés) también realizan inspecciones y valoraciones de las empresas transnacionales en Centroamérica. Ambas organizaciones aceptan quejas de sindicatos u organizaciones locales y realizan inspecciones basadas en las reclamaciones que consideran creíbles (EIL-SV & RSM, 2016).

Las variables de revisión del FLA van más allá de lo estipulado en las legislaciones nacionales e incluye valoraciones sobre la libertad de asociación, discriminación y buenas prácticas. Por otro lado, FLA es un actor de importancia para sindicatos y asociaciones por el peso que representa a nivel de incidencia con empresas dueñas de marcas que subcontratan a las maquilas en Centroamérica. Muchas de las marcas participantes en FLA son de las mayores proveedoras de la región y tres de ellas son las más importantes manufactureras con mayores instalaciones de maquilas textiles y de confección en la región³³ (EIL-SV & RSM, 2016).

Inicialmente, WRC sólo realizaba inspecciones a fábricas desde donde les llegaban denuncias de sindicatos u asociaciones, siempre que estas fábricas produjeran indumentaria para universidades estadounidenses. Sin embargo, desde hace más de 10 años empezaron a realizar inspecciones a fábricas que venden productos a algunos Gobiernos municipales de EE. UU. que han adquirido políticas de compras éticas. WRC toma en cuenta los testimonios de las y los trabajadores y sus procesos de investigación son valorados como altamente transparentes y los informes son públicos (EIL-SV & RSM, 2016).

³³ Las empresas con mayores instalaciones manufactureras de textil y confección en Centroamérica son: Gildan Activewear, Fruit of the Loom y Hanesbrands (EIL-SV & RSM, 2016). Consultado el 05 de enero de 2018, de http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf.

III. Marco metodológico

Capítulo 4. Metodología

La investigación, centrada en la interrelación entre los sistemas capitalista, colonialista y patriarcal, analiza en profundidad el funcionamiento de estos regímenes y su impacto en las mujeres del sur global, concretamente en las trabajadoras de la industria de la maquila en Nicaragua. El estudio se centra en el contexto nicaragüense para revisar su modelo económico, condiciones sociales y normas socioculturales de género, bajo el que se desarrollan las vidas de las mujeres.

Esta investigación es de carácter explicativo y contribuye a conocer las causas del fenómeno objeto de estudio (Sampieri et al., 1991; Corbetta, 2007; Sarabia, 2013). El enfoque explicativo más adecuado para los objetivos planteados en esta tesis es el cualitativo dado que va más allá de describir el fenómeno o conocer el contexto, su alcance está dirigido a responder a las causas del problema o situación y explicar por qué sucede éste, cómo se transforma o desarrolla y detectar cuáles son las razones de fondo que lo mantienen (Sampieri et al., 1991; Corbetta, 2007; Taylor & Bogdan, 1989; Castañeda, 2019).

Desde la metodología cualitativa se pueden analizar los discursos, perspectivas y reflexiones de las personas sobre un fenómeno concreto, no en abstracto, sino teniendo en cuenta el carácter histórico, cultural, político y social en el que se desarrollan (Pérez, 2002; Dalle et al., 2005; Corbetta, 2007; Blazquez; 2010).

Además, la investigación tiene un enfoque feminista, puesto que visibiliza el peso que tienen los roles de género y la construcción cultural de hombres y mujeres en la vida cotidiana de las personas, así como la distribución de los recursos y el acceso a bienes y servicios. Se pretende dar voz a las mujeres a través de sus experiencias vitales y enmarcar los hallazgos en un contexto social, histórico, político y cultural, que contribuya a explicar la realidad

(Batra, 2010; Blasquez, 2010; Harding, 2010; Luxán & Azpiazu, 2015). Se utiliza como marco referencial la interseccionalidad para analizar las distintas identidades que se entrecruzan en la vida de las mujeres, visibilizando cómo la clase económica, raza y género determinan la vida de las personas, así como otras condiciones o identidades que podrían condicionar su vida, por ejemplo, ligadas a la discapacidad, opción sexual o maternidad (Crenshaw, 1991; Hill, 2012; Combahee River, 2017; Platero, 2017). Por tanto, no sólo se hace una revisión en relación a cómo afecta el patriarcado a la vida de las mujeres, sino también a otros sistemas como el capitalista y colonialista, teniendo en cuenta que no se pueden disgregar y analizar por separado, sino que es necesario visualizar el conjunto, la fusión de los tres sistemas que afectan la vida de las mujeres trabajadoras de países colonizados (Lugones, 2013; Crenshaw, 1991; Hill, 2012; Curiel, 2014; Espinosa, 2014; Combahee River, 2017; Platero, 2017; Falquet, 2022) como Nicaragua.

Teniendo en cuenta que la realidad se puede analizar y leer desde diferentes perspectivas (Haraway, 1995) y las personas investigadoras no son imparciales ni se encuentran abstraídas de la realidad (Haraway, 1995; Blasquez, 2010; Castañeda, 2019), en esta investigación analizo la problemática de estudio desde una mirada feminista por mi formación académica, política y personal. Este trabajo también contiene un análisis que da voz a mujeres en situación de vulnerabilidad y en un contexto que conozco por ser de nacionalidad nicaragüense y haber desarrollado mi experiencia vital y laboral en ese país. Por tanto, explicito el enfoque de conocimiento situado, con intención de romper el silencio de las voces subalternas (Haraway, 1995).

Como plantea Spivak (2009) son las mujeres del tercer mundo³⁴ las que mejor representan la imagen de subalternidad desde una doble perspectiva, por su construcción de género y pertenecer a países colonizados. La autora, profundiza en la conceptualización del sujeto

³⁴ El concepto de tercer mundo fue acuñado en 1952 por el economista francés Alfred Sauvy. Surge en la época de la guerra fría, de esa forma se llamaba a las excolonias. En esta época se determinaba que Estados Unidos representaba al primer mundo, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) el segundo mundo. Posterior a la caída del Muro de Berlín, se nombró a los países del tercer mundo como sur global, en oposición a los llamados países del norte rico (Sauvy, 1952; Bergel, 2019).

subalterno como el grupo o persona desposeída u oprimida por el sistema, sin embargo, no pone en la misma balanza a todos los sujetos, puesto que reconoce la heterogeneidad entre estos, tanto en relación a la identidad, territorio o lucha misma. Así también, evidencia las diferencias entre grupos que se encuentran en inferioridad en occidente o en países colonizados, puesto que no tienen los mismos niveles de fuerza, recursos, deseos y demandas (Spivak, 2009).

Dentro de este análisis sobre el borrado del sujeto subalterno, las mujeres han sido doblemente excluidas, no sólo por la historiografía y mirada colonialista, sino también por los sujetos de pueblos colonizados, puesto que en ambos casos el sistema de género ha mantenido la dominación masculina, y las mujeres de la periferia han estado en la sombra (Spivak, 2009).

Siendo consciente del reto político y metodológico que conlleva analizar las situaciones que viven las mujeres de países periféricos, pretendo posibilitar lugares de enunciación o espacios para hablar, sin olvidar que, como plantea Spivak (2009), para que las personas subalternas sean escuchadas, también es necesario el reconocimiento de su discurso por una institución que lo valide. En este caso, para que las mujeres trabajadoras de la maquila sean capaces de hablar, es indispensable que existan instituciones interesadas en escuchar su mensaje, lo cual representa un importante desafío.

Esta investigación tiene tres fases de desarrollo que no son lineales en el tiempo, sino que en algunos momentos se han realizado de forma paralela, con el propósito de entender más vívidamente la complejidad de la realidad en contraposición con las teorías existentes al respecto y las investigaciones previas relacionadas. Las fases de la investigación están delimitadas en: la construcción teórica y revisión de fuentes secundarias; recolección de información a través de fuentes primarias mediante entrevistas y grupos de discusión; y análisis de resultados y discursos.

Durante la fase de **recopilación bibliográfica y construcción del marco teórico**, se analizaron las teorías feministas decoloniales, materialistas y socialistas en relación a la construcción y funcionamiento del sistema patriarcal, colonialista y capitalista. Se revisaron los estudios y

publicaciones referentes al sistema económico neoliberal, y al surgimiento de la maquila en el marco de la industria deslocalizada. Además, se analiza el contexto de Nicaragua, tanto en el marco de las relaciones de género como su situación socioeconómica. En esta fase se han analizado datos de fuentes secundarias, tales como investigaciones, diagnósticos, datos estadísticos y estudios sobre la temática (Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015).

Durante el **periodo de recolección de la información**, se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales con distintos agentes vinculados con el tema de estudio, tanto trabajadoras de la maquila, como empresarios/as, y representantes de Gobierno (de la Comisión de Zonas Francas, el Ministerio del Trabajo y de la Agencia de inversiones y Exportaciones de Nicaragua (ProNicaragua), líderes del movimiento de mujeres trabajadoras de la maquila María Elena Cuadra, feministas, economistas, investigadoras/es, miembros de la OIT y de sindicatos.

Las entrevistas tuvieron una duración promedio de una hora y media, y se realizaron en base a una guía de preguntas clave, aunque no limitadas a esta. Además, se realizó un grupo de discusión con mujeres trabajadoras de la maquila. Para ello se diseñó una guía de preguntas para propiciar la discusión alrededor de las condiciones de trabajo y roles de género.

Una vez realizadas las entrevistas y la reunión con el grupo de discusión, se codificaron las respuestas con el propósito de garantizar la protección de datos de las personas participantes. El análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de la información se realizó en su etapa preliminar de forma paralela a la recogida de datos, de modo que fue posible efectuar cambios oportunos en los instrumentos de investigación, adaptar o agregar preguntas claves, así como dar cuerpo teórico a las afirmaciones y reflexiones que se obtenían de las voces de las participantes en la investigación (Taylor & Bogdan, 1989; Dalle et al., 2005; Corbetta, 2007; Blazquez, 2010).

Tanto las entrevistas transcritas como las conversaciones con el grupo de discusión, se analizaron a través de una matriz de variables elaborada en base a los tres objetivos específicos que rigen la investigación, teniendo en cuenta los temas relacionados y datos importantes que surgieron durante el trabajo de campo. Los discursos se clasificaron y

agruparon para la posterior redacción de los resultados de la investigación (Taylor & Bogdan, 1989; Corbetta, 2007).

La información de fuentes primarias fue contrastada con el marco teórico de referencia y con los objetivos planteados en la investigación (Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015), a partir de cuyo análisis se **redactaron los resultados y conclusiones**. Así, en esta tercera fase de estudio se examinaron los aspectos sobre las relaciones socioculturales de género en el caso específico de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, sus condiciones laborales, las cuestiones de género dentro de las empresas y la repercusión en su calidad de vida. Del mismo modo, se analizó el marco del sistema económico bajo el que funciona la industria de la maquila en Nicaragua y cómo este se fusiona con la cultura patriarcal imperante.

4.1 Instrumentos de recolección de la información

Durante la fase de recogida de datos primarios se realizaron entrevistas individuales y se organizó un grupo de discusión, dos herramientas ampliamente usadas para investigaciones de corte cualitativo (Gil, 1992; Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015).

Las entrevistas semiestructuradas en profundidad permiten recoger información sustancial de agentes clave sobre temáticas concretas (Taylor & Bogdan, 1989; Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015). Es una herramienta muy utilizada sobre todo para el análisis cualitativo (Taylor & Bogdan, 1989; Corbetta, 2007). Las entrevistas permiten conocer las reflexiones de actores claves implicados en el fenómeno de estudio. Por ello, se creó una guía de preguntas semiestructuradas, que por un lado permitió dirigir la entrevista con cuestiones catalizadoras que generaron opinión sobre temas esenciales previamente determinados, a la vez que permitió flexibilizar el formato durante el proceso de trabajo de campo, adaptando interrogantes o incluyendo temas que no estaban reflejados inicialmente pero que fueron surgiendo en las entrevistas. Así mismo, la guía sirvió para remarcar o insistir en algunos puntos, eliminar preguntas repetitivas u otro tipo de arreglos necesarios (Dale et al., 2005; Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015).

Las entrevistas fueron grabadas, puesto que esto facilita obtener la información con mucha más fidelidad que si solo se toman notas (Taylor & Bogdan, 1989; Luxán & Azpiazu, 2015). Como recomiendan Taylor y Bogdan (1989). Con carácter previo a la entrevista y a colocar la grabadora en la sala, se promovía un ambiente de confianza entre las personas entrevistadas y la entrevistadora, con el propósito de disminuir la incomodidad que produce generalmente utilizar una grabadora durante la entrevista (Taylor & Bogdan, 1989; Corbetta, 2007). Además, antes de realizar la entrevista se reafirmaba el compromiso de confidencialidad y el carácter voluntario de su participación, así como las implicaciones de la investigación, intentando en todo momento establecer el mencionado ambiente de comodidad y confianza.

Se realizaron veintiún entrevistas, siete más de las catorce entrevistas previstas en la planificación del trabajo de campo. Las entrevistas adicionales surgieron a través de la técnica de bola de nieve, que consiste en consultar a las personas entrevistadas sobre otras personas que proporcionen aportes interesantes a incluir en la investigación (Taylor & Bogdan; 1989).

Se entrevistó a líderes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra, asociación que trabaja en la defensa de los derechos laborales de mujeres trabajadoras, principalmente en la maquila nicaragüense. También participaron en el estudio economistas que han estudiado los últimos 30 años de la historia de Nicaragua referente a los modelos económicos implementados; asimismo fueron entrevistadas mujeres integrantes del movimiento feminista de Nicaragua; así como un representante de empresas maquiladoras; representantes de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en Nicaragua, e integrantes de instituciones públicas, como la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF), el Ministerio del Trabajo y la Agencia público privada de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua (ProNicaragua).

Esta selección de agentes permitió tener acceso a enfoques y análisis diversos sobre el impacto de la industria de la maquila en la vida de las mujeres trabajadoras nicaragüenses

en este sector, así como la inclusión de todas las voces implicadas en la temática, ampliando la mirada no sólo en relación a las actoras y actores, sino también a los distintos análisis sobre el impacto de esta industria en las vidas de las mujeres.

Por otro lado, los grupos de discusión consisten en seleccionar un grupo de personas que están relacionadas con el tema de investigación o de quienes nos interesa conocer su perspectiva (Taylor & Bogdan, 1989; Gil, 1992; Dale et al., 2005; Corbetta, 2007; Luxán & Azpiazu, 2015). Los grupos suelen estar integrados por una cifra de entre 6 y 10 personas (Gil Flores; Luxán & Azpiazu, 2015), aunque hay algunas autoras y autores que consideran que podrían ser conjuntos más pequeños, de entre 3 a 5 personas (Luxán & Azpiazu, 2015). Para la aplicación de la técnica de grupos de discusión, investigadores/as expertos/as recomiendan seleccionar a personas heterogéneas pero que tengan características o vivencias comunes, puesto que estos grupos no pretenden visibilizar polémicas, sino describir y analizar los discursos y opiniones alrededor de un tema concreto (Gil, 1992; Luxán & Azpiazu, 2015). En concordancia con esta premisa, se convocó a mujeres de posición laboral similar (trabajadoras de línea u obreras), con el propósito de evitar la desconfianza de las trabajadoras o la sensación de una exposición que podría perjudicarlas al participar en la investigación, además de evitar posibles confrontaciones o polarización de bandos.

En el grupo de discusión participaron 11 mujeres trabajadoras activas de 6 empresas del régimen de Zona Franca, la mayoría generadoras de productos textil y vestuario y una empresa productora de cartones. La media de años trabajados en la maquila por las participantes es de 11 años, siendo 6 años el menor y 18 el mayor tiempo en que una mujer había trabajado.

De las 11 mujeres participantes, solo una no era madre. Las diez restantes tenían una media de 3 hijos/as cada una, siendo 5 y 2 el número mayor y menor de hijos/as, respectivamente. La mayoría residían en el departamento de Managua, que incluye la capital del país y las provincias cercanas a esta.

La participación en el grupo de discusión fue voluntaria. La sesión se realizó en un auditorio de la Confederación Sindical de Trabajadores de Zonas Francas, ubicada en Managua, espacio que es conocido por las trabajadoras y en el cual se sienten seguras. Previo al inicio del grupo de discusión se explicitó el objetivo del estudio y del grupo de discusión, después se leyó y compartió con cada participante el consentimiento informado y posteriormente se solicitó permiso para grabar la conversación. Todas las asistentes aceptaron en participar, leyeron y firmaron el consentimiento informado y afirmaron estar de acuerdo en grabar sus opiniones.

La participación en la investigación ha sido totalmente libre y voluntaria, cada persona ha decidido de forma individual la participación o no en dicho proceso. Entre las opciones planteadas, se ofreció la posibilidad de participar bajo anonimato o con seudónimo, responder o no a las preguntas realizadas, interrumpir la entrevista o pedir aclaraciones al respecto.

Como afirman varios estudios (Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Carrasco-Aldunate et al., 2012) las personas a las que se les pide participar en la investigación, deberán tener total autonomía para decidir implicarse en el proceso de forma voluntaria, sin coacción ni a cambio de remuneración económica. Si bien, en algunos estudios se retribuye el tiempo que las personas participantes dedican a la investigación, esto podría afectar el vínculo con la entrevistadora y confundirse con una relación empleadora-empleada (Taylor & Bogdan, 1989), por esto, se decidió no retribuir su participación a las asistentes al grupo de discusión ni a las personas entrevistadas. Sin embargo, teniendo en cuenta el poco tiempo disponible y la situación económica precaria de las participantes del grupo de discusión y las mujeres trabajadoras de la maquila a las que se entrevistó, se costó el gasto de transporte para asistir al local en donde se realizó el grupo de discusión o las entrevistas, de modo que el gasto de su movilidad no fuese un obstáculo para la participación.

4.2 Delimitación del estudio

El estudio se centra en las mujeres que trabajan en la industria de la maquila en Nicaragua. A pesar de que esta tesis se concentra geográficamente en Nicaragua, uno de los aportes de esta investigación es que se podrán obtener conclusiones que pudieran ser de utilidad en países en desarrollo con contextos y modelos industriales semejantes, por ejemplo, otros países centroamericanos en los que se desarrolla la industria de la maquila.

En Nicaragua la industria maquiladora de exportación se ha diversificado en los últimos años, y ha pasado de ser predominantemente de vestuario a incluir otros rubros como servicios tercerizados, agroindustria, arneses automotrices y tabaco. Algunos de estos sectores están más tecnificados, como los servicios de atención al cliente y producción de insumos médicos, sin embargo, el principal desarrollo de las Zonas Francas de exportación sigue siendo de primera generación; dedicado al ensamblaje, reparación y fabricación de productos centrados en la manufactura (ProNicaragua, 2019b).

A pesar de las variaciones en la industria manufacturera a partir de los años 90 y la incursión de hombres en la población trabajadora de las empresas, el sector textil y de vestuario sigue siendo el más amplio y con mayor número de empleadas y empleados, y continúa teniendo gran presencia de mujeres en puestos de operarias principalmente (MEC, 2019b). Además, este sector sigue generando el mayor número de empleos, 75.618, sólo seguido por el sector del tabaco con 15.718 empleos (ProNicaragua, 2019d).

En base a esta realidad, el trabajo de campo con mujeres trabajadoras se focalizó principalmente en empleadas de la industria textil y vestuario. En el estudio se incluye diversidad de puestos como operarias y trabajadoras del área de recursos humanos, a pesar de que el 82 % de las mujeres se desempeñan como operarias de línea, es decir, como trabajadoras en la confección de ropa y sólo el 15 % como inspectoras de calidad (MEC, 2019b). También se incluyó la participación de mujeres que trabajan en sectores masculinizados como arneses automotrices y producción de cartones.

Las entrevistas a profundidad a actores claves, investigadoras/es, feministas, economistas y mujeres líderes sindicales abordaron no sólo el contexto de los rubros textil y vestuario, sino

también al modelo maquilador en su conjunto, para conocer sus formas de operar e impacto que tiene en la vida de las mujeres trabajadoras.

4.3 Descripción de las personas participantes

El proceso investigativo ha garantizado la participación de agentes clave para el análisis de la temática objeto de estudio. Se consultó con personas involucradas directamente, tanto en instituciones del Gobierno, como en empresas maquiladoras, entre estas fueron clave sus trabajadores/as y sus organizaciones (asociaciones y sindicatos). Además, se han recogido las reflexiones de personas estudiosas del fenómeno en el país analizado, tanto economistas, como feministas e investigadoras.

A través del método de entrevistas semiestructuradas se realizaron 21 entrevistas dirigidas a agentes clave. En la Tabla 12, se detalla los perfiles y codificación de entrevistas:

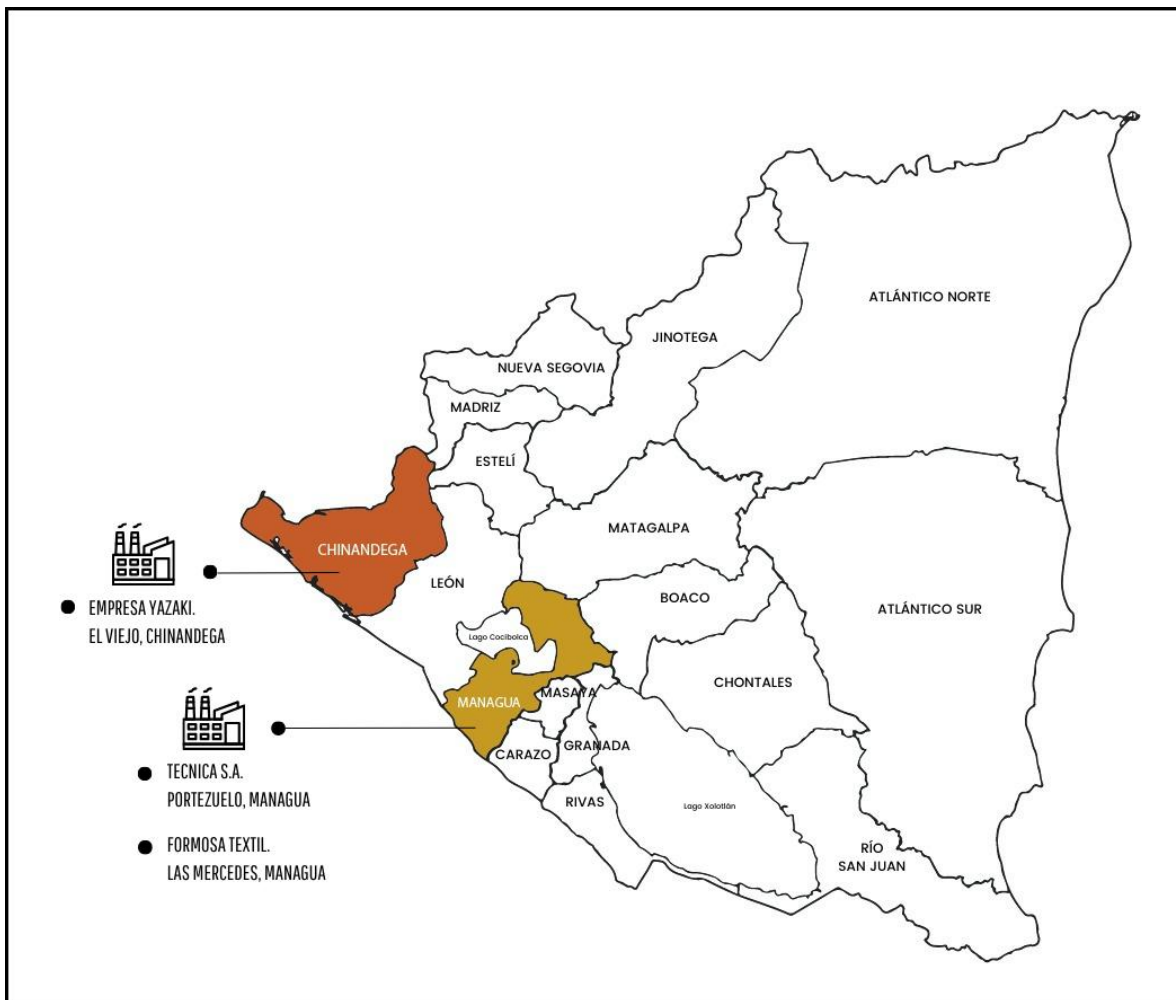
TABLA 12. LISTADO DE PERFIL DE PERSONAS ENTREVISTADAS

Referencia	Persona entrevistada / Organización / Institución	Perfil
E1	Vicepresidencia de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)	Funcionariado del Gobierno
E2	Viceministerio del Ministerio del Trabajo (MITRAB)	
E3	Área de Estrategia y Análisis de la Agencia de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua (ProNicaragua)	
E4	Integrante de la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST)	Sindicalistas
E5	Secretariado de la Federación de Maquila 8 de marzo	
E6	Alto cargo de la Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	

E7	Área de asesoría técnica de la Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	
E8	Trabajador de la Empresa Formosa Textil (Managua)	Trabajadoras y trabajadores de la maquila
E9	Operaria de línea de la Empresa TECNICA S.A.	
E10	Extrabajador de la Empresa Yazaki. Productora de arneses	
E11	Extrabajadora del área de recursos humanos de la empresa Yazaki. Productora de arneses	
E12	Operaria de línea de la empresa Yazaki. Productora de arneses	
E13	Dirección ejecutiva de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)	Patronal empresarial
E14	Área de asesoría legal del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	Movimiento de Mujeres y feminista
E15	Área de salud laboral del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	
E16	Dirección ejecutiva del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	
E17	Integrante de la Articulación Feminista de Nicaragua	
E18	Economista y consultora independiente	Economistas e investigadoras
E19	Economista y consultora independiente. Ex trabajadora de PNUD	
E20	Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo (extrabajador)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
E21	Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo (alto cargo)	

En el mapa 1 se puede visualizar la ubicación de las fábricas donde trabajan las personas entrevistadas durante el trabajo de campo:

MAPA 1. UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ZONA FRANCA DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENTREVISTADAS



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del trabajo de campo realizado durante el año 2020.

En el grupo de discusión participaron 11 mujeres trabajadoras de la maquila. A continuación, se detallan los datos de la reunión en la Tabla 13:

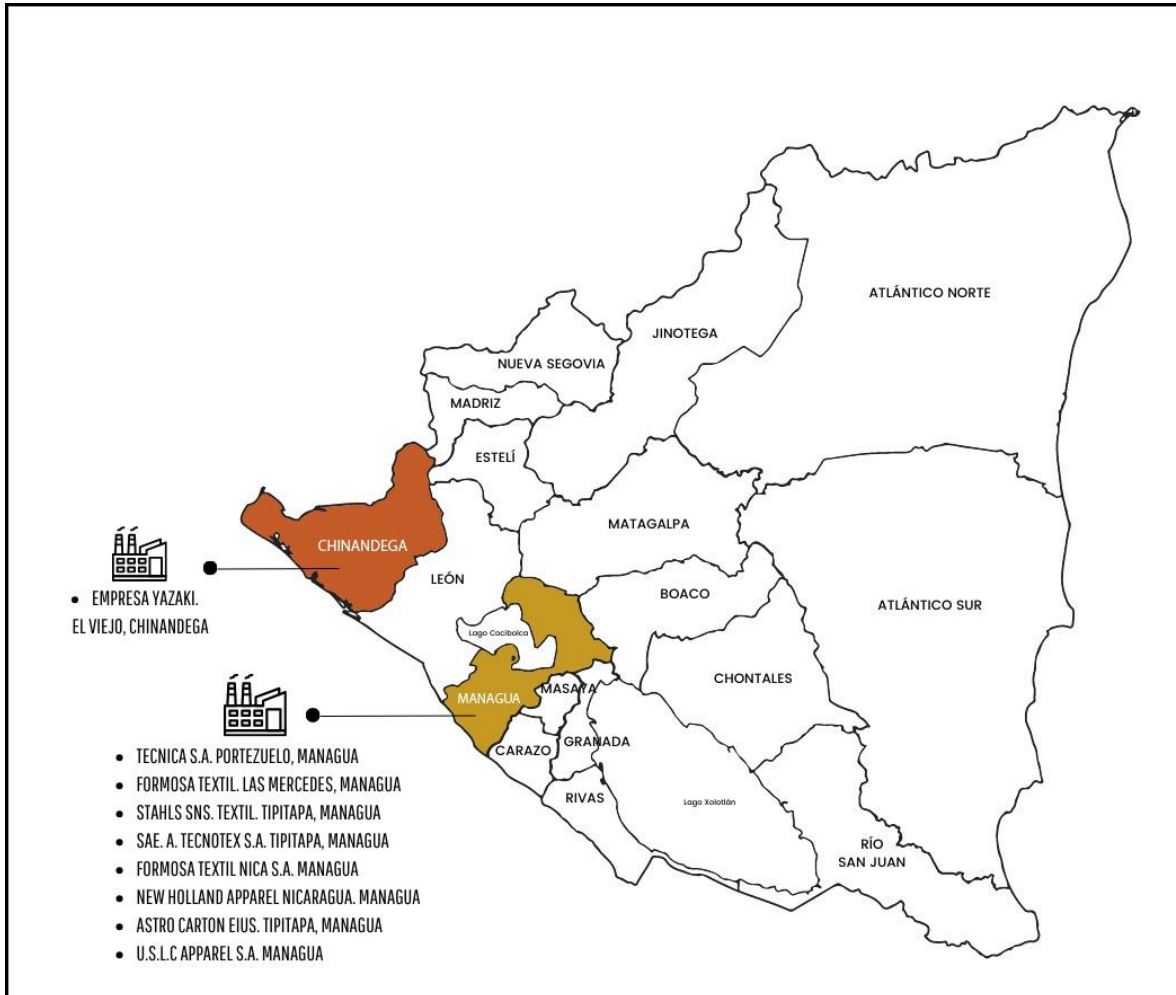
TABLA 13. DATOS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN CON MUJERES TRABAJADORAS

Grupo de Discusión: Trabajadoras de empresas maquiladoras.	
Fecha	18/03/2020.
Lugar	Auditorio de la Confederación Sindical de Trabajadores de Zona Franca, Managua.
Tiempo de duración	1 hora 40 minutos.
Referencia	GD1
No. De participantes	11

Finalmente, en el año 2023 se realizó una entrevista complementaria a una sindicalista (E7), para constatar algunos de los datos y análisis proporcionado durante el trabajo de campo en el año 2020. Esta se citará en el texto con el mismo código (E7) y el año de esta entrevista complementaria: 2023.

En la siguiente ilustración se puede observar la ubicación de las diferentes fábricas en las que trabajaban todas las personas consultadas durante el trabajo de campo; incluyendo el grupo de discusión y las entrevistas realizadas.

MAPA 2. UBICACIÓN DE LAS FÁBRICAS DE ZONA FRANCA DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS CONSULTADAS (GRUPO DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS)



Fuente: elaboración propia en base a los datos del trabajo de campo realizado durante el año 2020.

4.4 Aspectos éticos

El oficio de investigar tiene como propósito generar conocimiento para el bien colectivo (Gil, 1992; Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Ojeda et al., 2007). Desde hace más de cincuenta años se ha escrito sobre los aspectos éticos que deben regir en todo proyecto de investigación y, aunque existen distintas concepciones de la ética y valores morales, hay un consenso sobre los aspectos mínimos que deben garantizarse para cumplir con el principio

de beneficencia y no maleficencia (González, 2002; Ojeda et al., 2007; Carrasco-Aldunate et al., 2012).

Durante el proceso de investigación es necesario garantizar que los beneficios tanto individuales como colectivos sean superiores a las afectaciones que podrían tenerse, en todo caso, es necesario que todas las personas participantes conozcan el fin de la investigación, los posibles beneficios y perjuicios, su situación dentro de ésta y el posible impacto de la investigación (Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Ojeda et al., 2007).

Además de procurar que las personas participantes de la investigación no sufran ningún daño por su colaboración, es necesario asegurar la validez científica de la investigación y el rigor académico, a través de métodos adecuados y de la elección correcta de instrumentos (González, 2002), así como de las personas sujetas al estudio. Las y los sujetos de investigación deben ser elegidos en base a su vinculación con el fenómeno de estudio y no por afinidad con la investigadora ni ningún otro interés personal que no esté apegado a los objetivos planteados (Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Ojeda et al., 2007).

Es importante tener en cuenta que a pesar de que toda investigación podría tener implicaciones o afectaciones para las personas involucradas, es necesario minimizarlas y asegurar que esto no significa repercusiones que impacten gravemente sus vidas, además de maximizar los beneficios colectivos a través de la generación del conocimiento (González, 2002). En todo caso, las personas involucradas deberán tener toda la información referente a los costos y beneficios de su participación, tanto los proyectados inicialmente, como los que se vayan vislumbrando a medida que avanza la investigación (Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Ojeda et al., 2007; Carrasco-Aldunate et al., 2012).

Teniendo en cuenta las premisas acuñadas por investigadoras/es expertas/os, en todas las fases de elaboración de la tesis se ha cumplido con parámetros éticos, asegurando el equilibrio entre los fines de la investigación y evitando afectaciones para las personas involucradas en ésta. Con carácter previo a la realización de los grupos de discusión y entrevistas, se contactó a las personas participantes y se explicaron los objetivos de la investigación y los posibles usos que ésta tendrá, incluyendo publicaciones futuras.

Para la preparación del trabajo de campo, se realizó una primera ronda de toma de contacto, en la que se habló con las y los actores clave sobre su participación, las repercusiones posibles de la investigación y se confirmó el interés de las personas a participar en la investigación como informantes. Se concertaron las citas con el listado previo de agentes y se garantizaron espacios, tiempo y las condiciones necesarias que contribuyeron a generar comodidad y confianza para las entrevistas en profundidad y el grupo de discusión.

Como se indicó anteriormente, el consentimiento informado fue firmado por todas las personas que participaron en entrevistas y el grupo de discusión de manera presencial. Se realizaron las aclaraciones pertinentes y cada persona obtuvo una copia de dicho documento firmado por la investigadora. Debido a la pandemia generada por el Covid-19 y las medidas de distanciamiento social, cuatro de las entrevistas fueron realizadas de forma telemática, en cuyo caso el consentimiento informado fue explicitado y aceptado de forma oral, quedando constancia de ello en las grabaciones.

Tal como lo establece la literatura, se respetó la participación y decisiones de las y los sujetos, no sólo en relación a la firma del consentimiento informado, sino durante todo el proceso (González, 2002; Ojeda et al., 2007). Las personas contaban con la opción de cambiar de opinión en relación a su participación y/o pedir reserva del manejo de la información acogiéndose al principio de confidencialidad (Buendía & Berrocal, 2001; González, 2002; Ojeda et al., 2007)

Para evitar posibles repercusiones en las participantes de la investigación en condiciones de vulnerabilidad ante la crisis política que persiste en Nicaragua, se tuvo en cuenta el sigilo y no se compartieron a través de ningún medio los datos de las trabajadoras y trabajadores participantes en el proceso, con el propósito de evitar cualquier repercusión por parte de sus empleadores/as o funcionariado del Gobierno.

En el marco del respeto a las personas participantes, se compartirán con ellas los resultados obtenidos en la investigación (González, 2002). Se enviará a cada participante que así lo solicitó, vía correo electrónico, los resultados de la investigación.

Como se ha explicitado previamente, el trabajo de campo se realizó a principios del año 2020, cuando aún no se había establecido la Unidad de Protección de Datos de la Universidad de Zaragoza, la cual posteriormente elaboró un protocolo y guía para el manejo de los datos de los trabajos académicos y de investigación. Por tanto, se elaboró el consentimiento informado y se aseguró el manejo ético de los datos teniendo en cuenta la literatura consultada.

4.5 Cambios en el plan de trabajo de campo

A partir del mes de abril de 2018, Nicaragua inició una crisis política y económica profunda que ha generado inseguridad, inestabilidad económica y violación a los derechos humanos fundamentales (Amnistía Internacional, 2018; OACNUDH, 2018; CIDH, 2018; 2021). En los últimos años han violentado entre otros, los derechos políticos y los derechos humanos a la libre organización, a la libertad de movilización, a la libertad de prensa y libertad de pensamiento (Amnistía Internacional, 2018; 2023; GIEI, 2018; OACNUDH, 2018; CIDH, 2018; 2021).

La tensión política y las campañas de amenazas, agresiones, difamaciones y persecución en contra de activistas, organizaciones sociales y periodistas han profundizado la crisis política (Amnistía Internacional, 2018; 2023). En el mes de diciembre de 2018, el Congreso, controlado por el presidente Daniel Ortega, ilegalizó 9 organizaciones (CIDH, 2018), estrategia que ha mantenido y que en 2022 la cifra superó las 1.200 organizaciones sociales ilegalizadas (IMD, 2022b). Además, el Gobierno ha intervenido policialmente medios de comunicación, organizaciones y casas de líderes sociales y políticos (CIDH, 2021; IMD, 2022b). Las represalias gubernamentales en contra de organizaciones civiles, incluyen a muchas de las personas participantes de esta investigación; entre las que se encuentran analistas, economistas, activistas feministas, u organizaciones integradas por mujeres trabajadoras de la maquila, entre otras.

Ante la inseguridad y las restricciones a la libertad de organización y movilización, se realizaron cambios en el plan del trabajo de campo y en la metodología, para adaptarse al

nuevo contexto. Dado que la crisis política inició en el mes de abril y se ha extendido durante más de cinco años, no fue posible realizar las entrevistas en profundidad con actores claves programadas para el mes de septiembre de 2018, por lo que se realizaron cambios al cronograma propuesto inicialmente y se programó el trabajo de campo para los meses de enero a marzo de 2020.

Durante el mes de enero 2020, se realizaron los primeros contactos y construcción de agenda con agentes clave a consultar. El proceso de recolección de información in situ estaba previsto para los meses de enero a marzo, tiempo en el que viajé a Nicaragua. El plan de trabajo inicial incluía la realización de 14 entrevistas y tres grupos focales.

En la primera fase del trabajo de campo, se entrevistó a todas las personas perfiladas inicialmente, además, siguiendo la técnica de bola de nieve, se realizaron contactos y entrevistas adicionales por considerarse importantes para la comprensión de la temática en toda su dimensión. Finalmente, al 18 de marzo de 2021 se habían realizado 17 entrevistas y un grupo focal con mujeres trabajadoras de empresas maquiladoras. Sin embargo, debido a la inminente pandemia mundial, se tuvieron que suspender los otros dos grupos focales planificados para la última semana de marzo. Inicialmente se pospusieron y luego se aplazaron definitivamente por la extensión y repercusión de la emergencia por el Covid-19 en Nicaragua. Debido al formato de los grupos de discusión, las barreras tecnológicas y el escaso y precario acceso a internet de las trabajadoras de la maquila, se descartó la posibilidad de realizar estas sesiones en plataformas on line.

Para complementar el trabajo de campo, en el mes de julio de 2021, cuando el estrés y la incertidumbre generados por el Covid-19 disminuyeron, se contactó con trabajadoras y trabajadores de la maquila para complementar el proceso en marcha, así, se realizaron cuatro entrevistas vía telefónica.

IV. Análisis de los resultados

En las siguientes páginas se realiza una discusión de los hallazgos encontrados en el trabajo de campo. El capítulo cinco se enfoca en las políticas de Gobierno que impulsan la inversión extranjera y atracción de empresas de Zonas Francas. El capítulo seis profundiza en las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la Zona Franca, y finalmente, el capítulo siete hace un análisis interseccional de las condiciones de las mujeres trabajadoras de esta industria.

Capítulo 5. Estrategia de Estado: apostar por la maquila

En este capítulo se describe la estrategia estatal de atracción de la industria maquiladora como dinamizador del empleo y la economía. La reforma de leyes y la constitución política han sido una de las principales herramientas para garantizar las ventajas comparativas de Nicaragua con relación a sus países vecinos. En las siguientes páginas, se analizan los acuerdos tripartitos firmados por el gobierno, las centrales sindicales y la industria, como parte de los pactos de estabilidad para generar un ambiente propicio para la inversión. Como se amplía a continuación, esta política de Estado ha permitido aumentar la presencia de las empresas en los últimos 15 años y generar una dinámica de competencia a la baja en la región centroamericana.

Los resultados de las entrevistas realizadas a altos cargos del Ministerio del Trabajo (E2, 2020), de la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020), de la patronal empresarial (E13, 2020), de la Agencia de Inversiones y Exportaciones ProNicaragua (E3, 2020) y a dirigentes sindicales (E6, 2020) coinciden con la valoración que realiza ProNicaragua en sus publicaciones (2019a; 2019b; 2019c; 2019e; 2020; 2022a; 2022b) sobre las ventajas que ofrece Nicaragua en comparación con sus pares de la región. Estos tres sectores (E1; E2; E3;

E6; E13, 2020) mencionan la seguridad, estabilidad y costos bajos como las principales ventajas, y agregan un par de cuestiones que hacen atractivo al país para la inversión extranjera: flexibilidad y paz laboral.

Según mencionaron estas personas entrevistadas (E1; E2; E3; E6, 2020), la flexibilidad se refiere a facilitar los procesos en las instituciones Estatales, ya que, al tratarse de grandes cantidades de exportación, intervienen distintos agentes del Gobierno y esto podría atrasar trámites necesarios. Además, el alto cargo de la CNZF (E1, 2020) mencionó que esto también implica bajar el nivel de exigencia en algunas circunstancias:

Somos los que ayudamos a que las cosas no se descarrilen. Cuando hay un volumen económico tan grande en las Zonas Francas, intervienen muchas instituciones o empresas del Estado. A veces Aduana es muy estricta, y nosotros tenemos que decirle: “calmate pues, esto no es Suiza, esto no es Alemania, tenemos que ser flexibles, es un país en desarrollo”. Es obvio que estas cosas llevan tiempo y no podés ser tan duro y exigente (E1, 2020, p. 4).

El alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) hacía referencia a flexibilizar algunas condiciones laborales que consideraba necesarias en el marco del régimen de Zonas Francas:

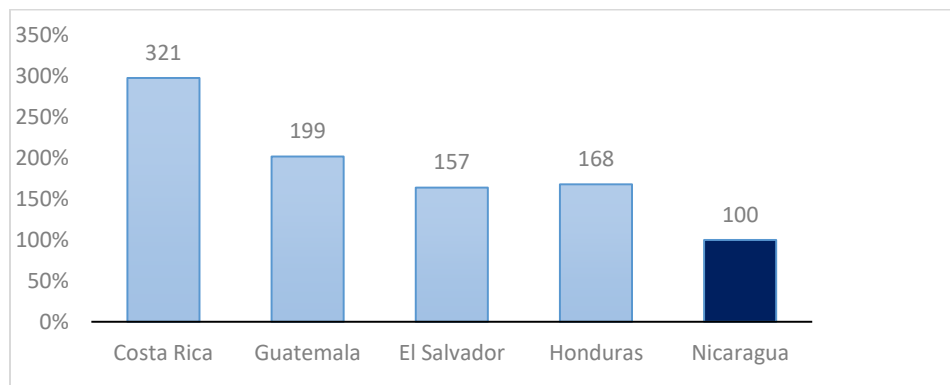
Evolucionamos como ministerio. Tuve que acomodar al sector. Superamos el turno 4X4 que antes no estaba permitido pero la Corte falló a favor; superamos el problema de las horas extras y varios problemas que había. Yo empecé en el cargo y planteé que era necesario ser flexible con el tema de las horas extras, en el tema de las vacaciones y con las jornadas laborales. Eso estaba causando malestar (E2, 2020, p. 6).

Sumado a lo anterior, otra condición que hace favorable la inversión en el país es el clima laboral existente. Sindicalistas (E6, ,2020), patronal (E13, 2020) y funcionariado del Gobierno (E1; E2; E3, 2020) mencionaron que la buena relación entre sindicatos, empresas y Gobierno ha hecho posible un diálogo en el que no hay tensiones, huelgas o presiones que pongan en riesgo la cadena de producción.

En relación con otra ventaja comparativa, como son los bajos salarios, el Equipo de Investigaciones Laborales y la Red de Solidaridad de la Maquila (2016), afirmó en su informe que en la región centroamericana los salarios de la maquila se encuentran por debajo de los importes mínimos establecidos que rigen en la industria tradicional y demás empleadores, y

que en Nicaragua se observan los salarios mínimos más bajos de la maquila en Centroamérica (Gráfico 3). Esta tendencia se ha reafirmado durante el transcurso de los años (EIL-SV & RSM, 2016; EIL, 2021). En el Gráfico 3 se puede observar la diferencia salarial en la región, según datos publicados en el año 2022 por la Agencia Oficial ProNicaragua. Siendo Nicaragua la base de 100, se evidencia que se trata del país con el salario mínimo más bajo de toda la región, seguido de Honduras, que lo supera en el 68 %, y Costa Rica triplica este importe (ProNicaragua, 2022a).

GRÁFICO 3. COMPARACIÓN DE SALARIO MÍNIMO EN CENTROAMÉRICA



La comparativa entre países centroamericanos se realiza asignando a Nicaragua la base de 100.

Fuente: ProNicaragua (2022a).

Para los representantes del Gobierno (E1; E2; E3, 2020), esta industria es importante no sólo en términos de la generación de empleo, sino también por el significativo aporte económico que realiza al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) a través de las cotizaciones de miles de trabajadores/as. Las Zonas Francas representan el 21 % del mercado laboral formal en Nicaragua (INSS, 2021). Es un sector importante en materia de generación de empleo, teniendo en cuenta que la tasa oficial de subempleo nacional asciende al 43,7 % y el 3,7 % se encuentra en el desempleo (Banco Central de Nicaragua, 2022b). Según los últimos datos oficiales, a cierre del año 2020 el modelo de la maquila generó 119.176

empleos (INSS, 2021), predominando los femeninos, con el 53 % de trabajadoras mujeres y 47 % de hombres (Banco Central de Nicaragua, 2022b).

El número de personas inscritas en la seguridad social se ha mantenido en un crecimiento anual constante en los últimos 10 años (INSS, 2020; 2021) pasando de 534.879 asegurados en 2010 a 723.206 personas cotizantes en 2020, para un crecimiento acumulado de 35,7 % (INSS, 2021). La administración pública, industria manufacturera y comercio son las actividades que presentan el mayor número de asegurados promedio por actividad económica en cada año. El 57 % de las personas aseguradas son hombres y el 43 % mujeres (INSS, 2021).

La industria maquiladora tiene la obligación de inscribir a su personal contratado en la seguridad social (Código del Trabajo, 1994), por lo que, el porcentaje de personas registradas en este sector tiene un peso importante en el número total de cotizantes en la seguridad social.

El porcentaje de personas trabajadoras en la industria manufacturera es ligeramente inferior al de la administración pública, dado que en esta última asciende al 23 % y en la industria al 21 % del total de personas cotizantes. Las siguientes actividades económicas con importante número de empleados/as asegurados/as son: comercio 13 %, agricultura 8 %, y actividades inmobiliarias con 7 %, para un total de 73 % en las cinco actividades (INSS, 2021).

Estas empresas de Zonas Francas, mayormente dedicadas a la confección de prendas de vestir, son de vital importancia por la cantidad de empleo que se genera en ellas. Según la ubicación geográfica, las ciudades con mayor porcentaje de trabajadores/as de la industria se encuentran en Managua (42 %), Masaya (16 %), Estelí (15 %) y León (9 %) (INSS, 2021).

5.1 Apuesta del Gobierno por las Zonas Francas

El régimen imperante en Nicaragua es el de las Zonas de Procesamiento para la Exportación (Export Processing Zone en inglés), es decir, zonas dedicadas a la fabricación, ensamblaje o modificación de productos para su exportación (Espinoza & Tórres, 2004).

El Gobierno de Ortega ha hecho una apuesta directa por atraer a las empresas maquiladoras, teniendo en cuenta los datos anteriores a la toma del poder en 2007, puesto que en

Nicaragua existían 27 parques industriales en donde se encontraban instaladas 99 empresas que generaban 80.500 empleos directos y exportaban 995 millones de dólares (equivalentes a 1.074 millones de euros) (Meza & Medina, 2012).

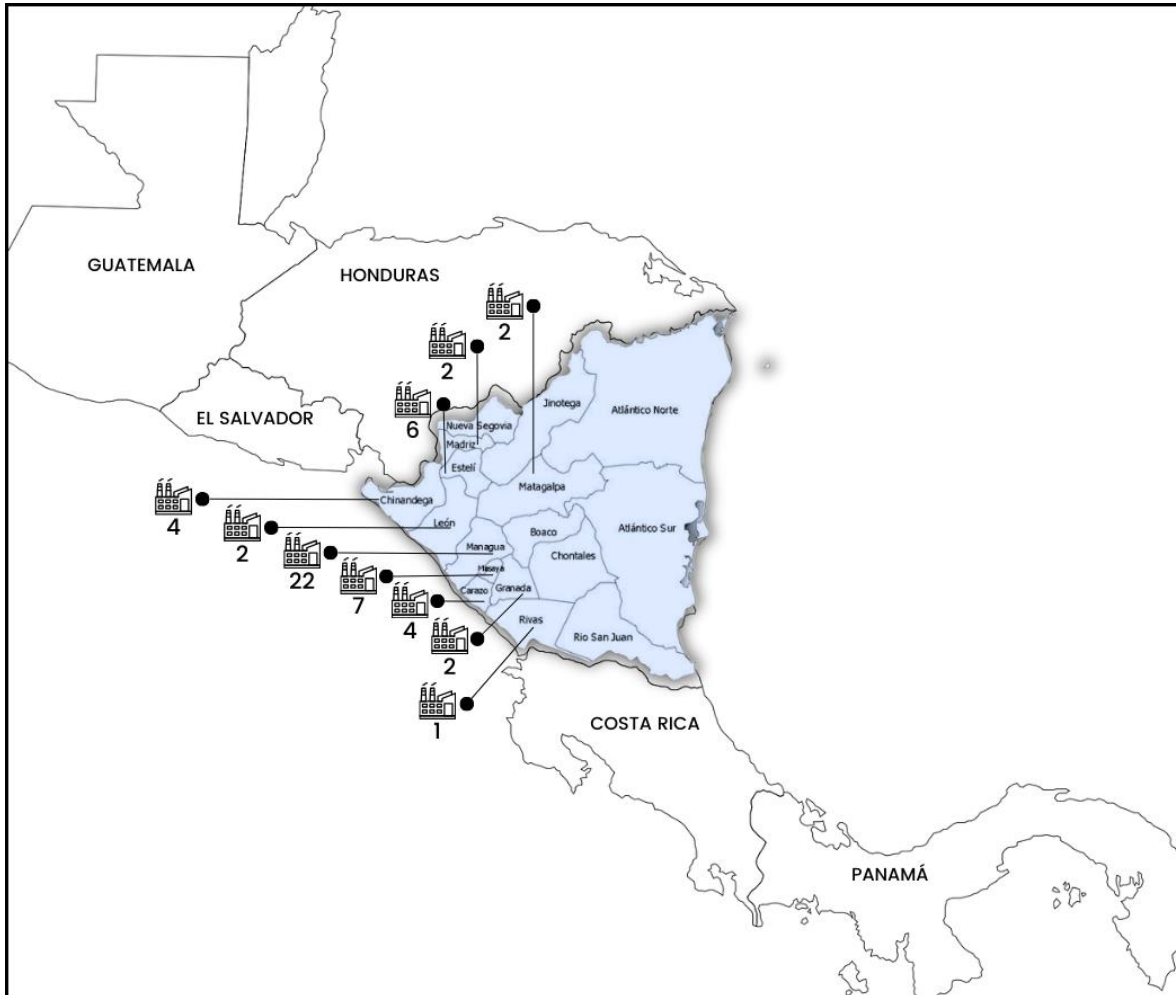
TABLA 14. COMPARATIVA DEL DESARROLLO DE LA MAQUILA A LA TOMA DE POSESIÓN DE ORTEGA Y LA ACTUALIDAD

Datos	2007 (Toma de posesión del Gobierno de Ortega)	2022 (Cuarto mandato consecutivo)	Variación
Parques industriales	39	51	+30 %
Empresas	120	215	+79 %
Empleos directos	88.750	133.104	+50 %
Exportaciones (millones)	1.105 (M\$) 1.193 (M€)	4.123 (M\$) 4.453 (M€)	+273 %

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Meza & Medina (2012), la Comisión Nacional de Zonas Francas (2023) y ProNicaragua (2022b).

Actualmente existen 51 parques industriales en los que operan 215 empresas: 22 están ubicados la capital, 7 en Masaya, 6 en Estelí, 4 en Carazo, 4 en Chinandega, 2 en Matagalpa, 2 en Granada, 2 en León, 1 en Madriz y 1 en Rivas; la mayoría de estas ciudades localizadas en la zona del Pacífico de Nicaragua (CNZF, 2023). Estas empresas generan 133.104 empleos según datos de la Comisión Nacional de Zonas Francas (2023). Esto significa un aumento del 30 % en parques industriales respecto a los que existían en el año 2007 y un crecimiento del 79 % de empleos directos durante estos 15 años (ProNicaragua, 2022b; CNZF, 2023).

MAPA 3. UBICACIÓN DE LAS FÁBRICAS DE ZONA FRANCA EN NICARAGUA



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la Comisión Nacional de Zonas Francas (2023).

La Tabla 15 refleja la cantidad de empresas instaladas clasificadas por rubro de producción, basada en datos del año 2017 y 2018 (ProNicaragua, 2019d).

TABLA 15. EMPRESAS USUARIAS POR SECTORES, 2017 VS 2018 (UNIDAD)

Sectores	Año 2017	Año 2018	VARIACIÓN
Agroindustria	27	30	11
Arneses Automotrices	5	6	1
Otros a/	45	44	-1
Servicios Tercerizados	31	32	1
Tabaco	35	36	1
Textil-Vestuario	82	76	-6
Total	225	224	7
a/ Comprende: Alquiler de Maquinaria y Ventas de Accesorios, Insumos Médicos, Productos de Metal, Fabricantes, Ensamblados, Extracción y Elaboración de Productos Varios; Joyas, Residuos Sólidos, Bolsas Plásticas, Papel, Fibra de Vidrio, derivados de la Sangre Bobina, Plástico, Plomo, Calzado, Cajas de Cartón, Mofles, Cosméticos, Pintura Escolar, Equipos de Pesca, Forros para Muebles.			
Fuente: ProNicaragua (2019d)			

Los principales rubros de la industria manufacturera en Nicaragua son el vestuario, calzado, arneses automotrices, tejidos, insumos médicos, joyas y bolsas plásticas, sin embargo, en volumen de exportaciones, empleos y cantidad de empresas usuarias, el sector más amplio y sólido es el textil y de vestuario (ProNicaragua, 2019c; 2019e; 2019d).

Como se mencionó en capítulos anteriores, las Zonas Francas generan más de 132 mil empleos en el país (ProNicaragua, 2019d). Por origen del capital inversor, se destaca como generador de empleos Estados Unidos, con empresas que, según datos de 2019, contrataban a 39.994 personas; seguido por Corea (30.735 empleados/as); y Japón (11.928 empleados/as) (ProNicaragua, 2019d). Según los datos de ProNicaragua (2019c; 2019d; 2022b) y las entrevistas realizadas a los altos cargos del Gobierno (E1; E3, 2020) y la patronal empresarial (E13, 2020), la mayoría de las Zonas Francas del país están ubicadas en la zona

del Pacífico, por su conectividad, acceso a puertos, aeropuertos y mejores condiciones logísticas. El 53 % de los trabajadores/as de Zonas Francas están empleados/as en la línea textil vestuario, seguidos por los ocupados en empresas tabacaleras (15 %) y por los que trabajan en la línea de arneses automotrices (13 %) (Banco Central de Nicaragua, 2022b).

La industria manufacturera ligera³⁵ tiene un importante peso en la dinamización de la economía. En el año 2019 representó el 45 % de las exportaciones totales, unos 3.022,82 millones de dólares (equivalentes a 3.264,94 M€) (ProNicaragua, 2020), en 2020 alcanzaron el 40 % de las exportaciones totales y en 2021 ascendió al 49 % de las exportaciones (Banco Central de Nicaragua, 2022b; ProNicaragua, 2022a).

En el año 2022 las exportaciones de Zonas Francas ascendieron a 3.852 millones de dólares, lo que representó un crecimiento del 14,8 % en comparación con el año anterior (Banco Central de Nicaragua, 2023a).

Según datos del Banco Central de Nicaragua (2022b) en 2021 las exportaciones de Zonas Francas alcanzaron más del 25 % sobre el PIB nominal del país. El 95 % de las Zonas Francas instaladas en el país son de capital extranjero y sólo el 5 % de empresas nacionales. EEUU y Corea copan más del 50 % de las empresas (ProNicaragua, 2019d). El último informe publicado por el Banco Central de Nicaragua (2023b) reporta que las exportaciones en el primer trimestre de 2023 alcanzaron los 883 millones de dólares, con una disminución del 7 % por la notable reducción de exportaciones textiles. No obstante, este informe no detalla las causas de la reducción de la demanda textil a fábricas instaladas en Nicaragua (Banco Central de Nicaragua, 2023b).

5.2. Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso

A partir del regreso al poder del FSLN en el 2007, este implementó una estrategia de diálogo con los grupos más poderosos del país para garantizar la estabilidad económica (Martí i Puig

³⁵ Manufactura Ligera o liviana es la industria de producción de bienes y artículos de forma masiva y que no requieren un alto uso de tecnología, insumos y capital humano (Carrillo & Hualde, 1997; Aranda et al., 2011; ProNicaragua, 2022a; 2022b).

& Jarquín, 2021). Estos aliados principales fueron; la jerarquía de la iglesia católica, mediante un discurso estatal conservador y la penalización del aborto; y los grupos empresariales, manteniendo el modelo productivo heredado de los tres anteriores Gobiernos neoliberales; y la inserción del país en la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA) en 2007, lo que facilitó que los grupos económicos más poderosos pudieron usufructuar créditos blandos y expandir sus mercados durante más de una década (Revista Envío, 2013; Martí i Puig & Jarquín, 2021).

Este modelo ha implicado una negociación constante entre el empresariado y el Gobierno (Revista Envío, 2013; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Según el representante del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) en una entrevista a la revista Forbes, cada decisión en torno al modelo económico del país debía ser consultada y aprobada en común por el sector empresarial y las personas representantes del Gobierno (Forbes, 2016).

Esta relación entre el empresariado y el Gobierno de Daniel Ortega, sumada a la estabilidad que garantizaban los sindicatos por su vinculación al partido de Gobierno, aseguró la buena marcha de los negocios en el país (Revista Envío, 2013; Martí i Puig & Jarquín, 2021). La estrategia se puso en práctica desde el inicio del mandato del FSLN al margen del marco legal, y en los siguientes años se materializó en una serie de leyes y decretos que daban legalidad al modelo. En el año 2014 el congreso nicaragüense, controlado por el partido de Gobierno, aprobó la reforma a la Constitución Política de Nicaragua (Martí i Puig & Jarquín, 2021). En esta reforma se incluyó como un asunto de Estado el modelo impulsado por el Gobierno de Daniel Ortega (Martí i Puig & Jarquín, 2021). El texto de la Constitución anuncia un sistema económico de corte neoliberal en el que el Estado tiene el rol de garantizar las condiciones para la inversión y desarrollo de las empresas (Constitución Política de Nicaragua, 2014).

El Estado debe cumplir a través del impulso de políticas públicas y sociales un rol de desarrollo del sector privado, que permita mejorar la funcionalidad y eficiencia de las instituciones públicas, simplificando los trámites, reduciendo las barreras de entrada a la formalidad, avanzando en la cobertura de la seguridad social y las prestaciones sociales, y facilitando el

desempeño de las empresas formales existentes. Esto se impulsará a través de un modelo de alianza del Gobierno con el sector empresarial pequeño, mediano y grande, y los trabajadores, bajo el diálogo permanente en la búsqueda de consensos (Constitución Política de Nicaragua, 2014, p. 40).

Representantes gubernamentales entrevistados (E1; E2, 2020) comentaron que la inclusión del modelo en la normativa de más alto nivel del país, la Constitución Política, lo convierte en un asunto de Estado de obligatorio cumplimiento, incluso si hubiese cambio de Gobierno. La representante de una asociación feminista (E16, 2020) expresó en la entrevista que estas reformas fueron muy cuestionadas tanto por su mecanismo como por el contenido, que también incluyó la aprobación de la reelección del presidente, algo prohibido en la anterior constitución.

Más adelante, en el año 2016, se aprobó la Ley No. 935 Ley de Asociación Público Privada (2016). Esta ley regula la participación del sector público con el sector privado en la formulación, contratación, financiación, ejecución, operación y extinción de proyectos en asociación público privada. Hace referencia a todos los proyectos y contratos desarrollados bajo el esquema de asociación público privada para la construcción de infraestructura y servicios públicos (Ley 935, 2016).

La líder de la asociación feminista María Elena Cuadra (E16, 2020) coincidió con el estudio de Salvador Martí i Puig y Mateo Jarquín (2021) al afirmar que esta estrategia de alianza entre el Gobierno y el gran capital también permitió resultados fructíferos en los negocios de integrantes del partido de Gobierno que pasaron a conformar la nueva clase empresarial del país. Además, los incentivos y exoneraciones a las empresas, la paz laboral por la buena relación con los sindicatos, y los fondos Alba, contribuyeron a que Nicaragua fuese calificado como un país con estabilidad y rendimiento macroeconómico según el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (Fondo Monetario Internacional [FMI], 2017). Durante el periodo de 2010 al 2017, el país creció por encima de los 4,5 puntos en el Producto Interno Bruto (PIB) (FMI, 2011; 2017; FUNIDES, 2017b).

Este Modelo de Diálogo, Alianza y consenso con el sector empresarial fue posible desde el 2007 hasta el año 2018, cuando la crisis sociopolítica dinamitó la relación entre el Gobierno de Ortega y representantes del empresariado aglutinados en el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) (Martí i Puig & Jarquín, 2021). Como afirmaron altos cargos del Gobierno (E1; E2; E3, 2020), sindicalistas (E4; E6, 2020) y el empresariado (E13, 2020), a pesar de la ruptura entre el Gobierno y un importante sector de la empresa privada, el sector empresarial de las Zonas Francas se mantuvo al margen del contexto convulso de las protestas y ha sostenido la buena relación con el Gobierno y los sindicatos.

Tal como afirmaron los altos cargos del Gobierno (E1; E2, 2020) y de la patronal de Zonas Francas (E13, 2020) en las entrevistas, este sector no se posicionó durante el conflicto político y siguió produciendo en medio de la crisis social y política. Se puede resumir que, si bien el contexto convulso de Nicaragua desencadenado a partir de 2018 perjudica la inversión extranjera y la necesaria paz laboral que mencionan Gobierno y patronal, a pesar de ello, Nicaragua sigue teniendo ventajas comparativas y competitivas importantes, como el salario mínimo más bajo y condiciones favorables para la industria (E1; E2; E13, 2020).

Como resaltaron altos cargos del Gobierno (E1; E2, 2020) y de la Central Sindical (E6, 2020) negociadora de los acuerdos tripartitos, la apuesta estatal por el régimen de la Zona Franca inició con el Gobierno neoliberal del presidente Enrique Bolaños (2002-2006), sin embargo, a partir del año 2007 con la entrada del Gobierno de Daniel Ortega, esta administración pone especial énfasis en la estrategia de atracción de la inversión extranjera y la generación de empleo directo mediante la instalación de empresas maquiladoras.

Sumado a lo anterior, representantes de la central sindical (E6, 2020), el empresariado (E13, 2020) y el Gobierno (E1; E2; E3, 2020), mencionaron que la firma del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América (DR-CAFTA por sus siglas en inglés), impulsó la instalación de las empresas maquiladoras y la ampliación de rubros más allá del textil y vestuario.

En el marco del Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso, y para facilitar la atracción de industria dentro del modelo de Zona Franca, se fortalecieron instituciones claves del

Gobierno con el objetivo de facilitar la inversión, generar mayor estabilidad a las empresas y flexibilizar las condiciones, de modo que Nicaragua fuese uno de los destinos más propicios para la inversión de la maquila, según afirmaron los representantes gubernamentales (E1; E2; E3; 2020). A la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF), la Agencia Estatal de Inversiones y Exportaciones ProNicaragua y al Ministerio del Trabajo les fue asignado un perfil más elevado, con mayores recursos y capacidad de coordinación con otras instituciones y diálogo con el sector empresarial y sindical (E1; E2; E3; 2020). Un alto cargo de la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020) lo comentó así en la entrevista realizada:

Quando llegamos nosotros a esta administración en el 2007, había inestabilidad laboral y un serio conflicto entre patronal y trabajadores que estaba golpeando el régimen de Zonas Francas... Entonces, uno de los principios fundamentales del Gobierno en ese momento fue “potenciamos este régimen, los niveles de desempleo son altos y este es un régimen que genera empleo masivo. Hagamos algo para cambiar esta imagen y esta realidad”. No sólo cambiarlo en términos de imagen, sino también en condiciones, porque ambos tienen (trabajador y empresario) intereses distintos, pero también intereses que convergen (E1, 2020, p. 2).

El representante de ProNicaragua (E3, 2020) y el alto cargo de la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020) comentaron en las entrevistas que la Agencia de Inversiones y Exportaciones ProNicaragua fue fundada en el año 2002 bajo el Gobierno del presidente Enrique Bolaños (de corte neoliberal) (Plan Nacional de Desarrollo, 2003). Siguiendo con la estrategia del Gobierno anterior, a partir del año 2007 con la administración de Daniel Ortega, la agencia tuvo mayores recursos y personal asignado, así como un rol más activo en la atracción de capital extranjero (E1; E3, 2020). Tal fue la importancia dada a estas instituciones, que se asignó la dirección ejecutiva de ProNicaragua y de la Comisión Nacional de Zonas Francas a un ex coronel del ejército sandinista, integrante del círculo de confianza del presidente Daniel Ortega (E1; E2, 2020). Además, la presidencia de la junta directiva de ProNicaragua ha estado liderada por el hijo del presidente, Laureano Ortega (Ley 915, 2015; Ley 1134, 2022).

En los primeros años, el trabajo de la agencia estaba focalizado en la atracción de rubros específicos como el textil y vestuario, a partir de la puesta en marcha del tratado de libre comercio CAFTA proliferó la instalación de maquilas y ProNicaragua también se dedicó a promover otros rubros como la energía, minas y turismo (E3, 2020).

En la actualidad, el representante de ProNicaragua (E3, 2020) afirmó que el país es atractivo para la maquila:

Incluso OTEXA, la agencia de maquiladores estadounidense ha publicado que Nicaragua es un país atractivo para la maquila. Entre el grupo de países con bajos ingresos, Nicaragua está en la categoría 10 u 11 como principales proveedores de EE. UU. (E3, 2020, p. 1).

El representante de ProNicaragua (E3, 2020) detalló que dentro del plan de trabajo 2018-2022 de la agencia, se focalizaron tres rubros: agroindustria y forestal, manufactura ligera, y exportación de servicios especializados. En el rubro de manufactura ligera se centraba en 4 sectores: textil y vestuario, calzado, insumos médicos desechables, y partes automotrices como arneses. Gran parte de su trabajo es atraer la inversión extranjera en el marco del régimen de Zonas Francas y facilitar toda la información, así como acompañar los procesos de instalación con ayuda de la Comisión Nacional de Zonas Francas (E3, 2020). El plan estratégico 2022-2024 de esta institución mantiene su objetivo final de mejorar el clima de negocios en el país para facilitar la expansión y retención de inversionistas extranjeros (ProNicaragua, 2022c).

Representantes gubernamentales (E1; E2; E3, 2020) comentaron que si bien la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) existía previo a la firma del CAFTA y la administración de Daniel Ortega, es a partir de este nuevo contexto cuando cuenta con mayor potestad y una relación estrecha con la Agencia de Inversiones ProNicaragua para incentivar la inversión extranjera en el régimen de Zonas Francas. Ambas (ProNicaragua y CNZF) comparten el mismo edificio y son presididas por la misma persona, un general retirado del ejército.

La triada de instituciones claves dentro del Gobierno se completa con el Ministerio del Trabajo, institución dentro de la cual se creó un viceministerio específico para las Zonas Francas, con el objetivo de atender las relaciones entre el personal y las empresas y

flexibilizar las exigencias a la patronal (E2, 2020). Un alto cargo del Ministerio del Trabajo describe así el objetivo del viceministerio:

Nosotros (Gobierno) nos dimos cuenta de que había que cuidar a la empresa porque las marcas están encima (vigilantes) de las empresas. Las marcas envían supervisores que generan unos informes en los que ponen como hallazgos cosas que ni siquiera están en la ley laboral. Si nosotros como ministerio aplicamos algo que no está en la ley, para ellos (supervisores) es un hallazgo, aunque diga el Ministerio del Trabajo lo contrario. Hemos tenido muchas situaciones así, a veces lo hacemos para favorecer al sistema, a las empresas. Hay marcas que son más papistas que el papa. Por eso, necesitábamos a alguien del Gobierno que fuera más ponderado. Así se creó el viceministerio para las Zonas Francas... Antes los sindicatos le hacían reclamos al presidente de la CNZF, ahora los sindicatos y ellos se abrazan y comen juntos (E2, 2020, p. 2).

Para el representante de la agencia Estatal ProNicaragua (E3, 2020), el diálogo entre el Gobierno y el sector empresarial ha sido esencial para generar Inversión Extranjera Directa (IED) y generar confianza en los inversionistas. Con el Gobierno de Ortega se crearon comités mixtos públicos privados para la toma de decisiones económicas, entre la que consideran como mayor logro el acuerdo tripartito del salario mínimo, negociado entre el Gobierno, la industria de Zonas Francas y representación sindical (ProNicaragua, 2019c). Esta agencia, remarca que Nicaragua es una de las economías más libres del mundo y destacan el reciente reporte de Libertad Económica del Mundo (EFW, por sus siglas en inglés), publicado por Fraser Institute, en el que el país ocupó la posición 54 de un total de 162, con una puntuación de 7,27 de 10 (Economic Freedom of the World [EFW], 2018; ProNicaragua, s.f.). El Gobierno de Nicaragua apuesta por la liberalización del mercado y la atracción de la industria exportadora como la estrategia para generar inversión, empleos e insertar al país en el comercio global (ProNicaragua, 2019c; ProNicaragua; s.f.).

Una economista consultada (E18, 2020) opinó que el Gobierno de Ortega ha fortalecido el modelo neoliberal basado en la atracción de la inversión extranjera a través de las Zonas Francas. La alianza con el empresariado de Zonas Francas, la flexibilidad, ventajas comparativas y asegurar la ausencia de presiones de los sindicatos (Martí i Puig & Jarquín,

2021) responden a lo que Naomi Klein (2017) nombró como un perfil de modelo económico corporativista. Según Klein (2017), el Estado Corporativista apuntalado por Mussolini en Italia, no sólo se caracterizaba por la fuerte alianza entre las mayores fuentes de poder del país como el empresariado y el gobierno, sino que, además, estaba acompañado por un firme estado policial.

Para Baumeister y Martí i Puig (2020), además de la atracción de la inversión extranjera y la alianza con la élite empresarial, el Gobierno de Ortega se ha caracterizado por la implementación de políticas sociales focalizadas, principalmente en zonas rurales más empobrecidas, de programas de naturaleza asistencialista que han generado una red clientelar útil para la ampliar el control del FSLN. En paralelo a esto, la centralización del poder y la violación a los derechos de organización y movilización han generado un modelo económico y político en el que el grupo empresarial del FSLN y sus aliados tienen la posibilidad de impulsar estrategias complementarias a sus intereses. Esto se ha visto reflejado en el fortalecimiento de la clase empresarial del FSLN y la consiguiente acumulación de capital (Martí i Puig, 2013; Baumeister & Martí i Puig, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021). En resumidas cuentas, Ortega, que inició su campaña en 2006 con un discurso sobre la paz cristiana y la solidaridad, ha consolidado un modelo corporativista neoliberal, basado en el control del Estado; la criminalización de la protesta y la prohibición de la organización social; el control de los sindicatos; la alianza con la élite empresarial y la adaptación de leyes y la constitución política para favorecer la apertura del mercado y atracción de la inversión extranjera (Baumeister & Martí i Puig, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021).

En las próximas páginas profundizaremos sobre la alianza público privada en el país, avalada por las centrales sindicales afines al partido de gobierno, estrategia además acompañada por la violación a la libertad de asociación y organización, tal como se ha documentado en diversas investigaciones (Better Work, 2018b; MEC, 2020) y lo han afirmado en las entrevistas trabajadoras/es (E10, 2020; GD, 2020), integrantes de organizaciones de mujeres (E14; E15; E16, 2020) e investigadoras (E17; E18; E19, 2020).

5.3. Acuerdo tripartito: Gobierno, empresas y sindicatos

En las entrevistas realizadas a representantes del Ministerio del Trabajo (E2, 2020), de la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020), de la agencia Estatal ProNicaragua (E3, 2020), al secretario de una Central Sindical (E6, 2020) y a un alto cargo de la patronal ANITEC (E3, 2020), estas personas describieron la creación de la mesa tripartita de negociación iniciada hace quince años. En el marco de la crisis financiera global del 2008 cuando se perdían empleos en empresas de Zonas Francas en Nicaragua y estas se trasladaban a países asiáticos con salarios más bajos, se inició un diálogo entre los tres sectores: sindicatos, empresas y Gobierno (E1; E2; E3; E6; E13, 2020).

Un alto cargo de la CNZF (E1, 2020) comentó que el objetivo de la Comisión ha sido acercar posiciones entre sindicatos y empleadores, con el propósito de estabilizar el empleo y potenciar el régimen de Zonas Francas. Al respecto, el representante del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) afirmó que la facilidad de conversar entre el Gobierno y los sindicatos se debe a la relación previa entre ambos por ser parte del mismo partido político, el Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN) y compartir la misma ideología. Sin embargo, comentó que los sindicatos inicialmente creían que el Gobierno respondería a todas sus peticiones, pero el Gobierno tenía un claro propósito de negociar y cuidar a las empresas para asegurar mayor inversión.

Habría que decir que el sector sindical se volvió más activo, porque a partir de ese momento había un Gobierno (FSLN) de su corriente o línea política, entonces se le dio una importancia adicional a este sector. Fue natural el entendimiento entre el Gobierno y sindicalistas por su ideología y porque pertenecen a la misma línea partidaria, pero los sindicalistas también pensaban que el Gobierno iba a responder a todo... Entonces, nosotros nos dimos cuenta de que había que cuidar a la empresa (E2, 2020, p. 1).

Como se amplió en el capítulo 3, en la mesa de negociación tripartita participan representantes de las y los trabajadores, de la patronal empresarial y del Gobierno (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).

Como ya se detalló en el apartado 3.5 sobre la situación laboral en la maquila, los acuerdos tripartitos establecían no sólo el porcentaje de aumento salarial sino también la mejora de algunas condiciones del trabajo, exigidas por las centrales sindicales participantes en la negociación, en lo que coincidieron sindicalistas consultados/as (E4; E5; E6; E7, 2020). Para una líder del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E16, 2020), estos acuerdos tripartitos violaban la Ley 625 (2007) del Salario Mínimo. Según esta líder (E6, 2020) el Acuerdo Tripartito quitaba la posibilidad a las organizaciones de las y los trabajadores de exigir aumentos en base a la inflación y el contexto económico del país, además, eliminaba toda legitimidad a posibles demandas de las personas trabajadoras fuera de esa mesa de negociación. A pesar de esta crítica, un alto cargo de una Central Sindical (E6, 2020) hace una valoración positiva de estos acuerdos:

Con el diálogo social se resuelven ahora los conflictos a través del mecanismo en el que primero se intenta resolver entre el sindicato y la empresa, luego una comisión y si no, pasa al MITRAB... Nosotros con la experiencia del acuerdo tripartito de las Zonas Francas, le dimos al Gobierno un ejemplo de sacrificio para aplicar el Modelo de diálogo, Alianza y Consenso, y después lo pudo impulsar en otros sectores (E6, 2020, p. 3).

Tal como se lee en la cita anterior, para el líder sindical participante en estos diálogos, esto representó una pérdida de derechos, sin embargo, considera que fue necesario para retener a las empresas y sostener los empleos (E6, 2020).

Por ejemplo, si el aumento establecido al salario mínimo general era del 14 %, nosotros como sector negociamos el 9 %, 3 o 4 puntos por debajo del resto para retener a las empresas. Pero nosotros pedimos que se respetaran los derechos de los trabajadores. Así que el Gobierno dijo que coordinaría con ENABAS para distribuir los paquetes alimenticios a los trabajadores. Se daban paquetes de 20 o 30 libras de arroz y el Gobierno los distribuía en las empresas, ese era el aporte del Gobierno y los trabajadores poníamos menos salarios percibidos (E6, 2020, p. 2).

El dirigente sindical se refiere a que la negociación tripartita conllevó a un salario por debajo del acordado por la Comisión Nacional del Salario Mínimo que estableció aumentos semestrales, tal como establece la ley. Por ejemplo, en el año 2012 el aumento para los

demás rubros alcanzó el 12,5 % anual (6,25 % cada semestre), sin embargo, para el régimen de Zonas Francas se estableció en el 8 % anual. En el 2016 la Comisión Nacional del Salario Mínimo acordó un aumento del 4,5 % semestral, un 9 % anual, mientras en las Zonas Francas se mantuvo en el 8 % (Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; COSEP, 2012; 2016).

El representante de la patronal (E13, 2020), dos representantes gubernamentales (E1; E2, 2020) y dos líderes sindicales (E5; E6, 2020) afirmaron en las entrevistas que el acuerdo tripartito fue beneficioso para las y los trabajadores de las Zonas Francas en el marco de la crisis producto del conflicto sociopolítico, dado que en el año 2019 no hubo aumento salarial para el resto de sectores, sin embargo, en las empresas maquiladoras se mantuvo el aumento del 8,25 % estipulado en el acuerdo que se firmó en el año 2017 (Acuerdo Tripartito, 2017).

Como se ha detallado en el apartado 3.5, en la firma del primer acuerdo (Acuerdo Ministerial, 2009) se establecieron tres cláusulas: el aumento del salario mínimo, el compromiso de que este aumento no estaría afectado por la negociación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, y la creación de comisariatos en las empresas con productos accesibles para las y los trabajadores.

El alto cargo la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020), el representante del MITRAB (E2, 2020), el representante de la patronal (E13, 2020) y el secretario de la Central Sindical (E6, 2020) comentaron que la instalación de comisariatos o tiendas de productos básicos fue una medida que pretendía responder a la insuficiencia del salario para cubrir los productos de la canasta básica. Esto sería responsabilidad del Estado a través de la Empresa Nicaragüense de Alimentos Básicos (ENABAS), mediante la cual en las empresas se ofertarían alimentos a precios más bajos que en el mercado.

Para la representante del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E16, 2020), este acuerdo no beneficiaba a las y los trabajadores, puesto que se establecían aumentos salariales por debajo del salario mínimo nacional y se violentaba el marco establecido por la ley, por lo que, las personas trabajadoras tenían menos posibilidades para exigir a las empresas mejores condiciones. Además, debido a la relación

política entre las centrales sindicales y el Gobierno, y la nueva alianza entre el Gobierno y la élite empresarial, los acuerdos beneficiaban al empresariado y estos no han sido presionados para cumplirlos (E16, 2020). Según la Ley 625 (2007), la Comisión Nacional del Salario Mínimo es el ente oficial para dicha negociación del salario mínimo, además, esta revisión debe realizarse cada seis meses (Barquero & Munguía, 2020).

Algunas líderes sindicales (E6; E7, 2020) y representantes gubernamentales (E1; E2, 2020) mencionaron que el Gobierno de Nicaragua ha asumido un rol importante en el cumplimiento de los acuerdos, dado que se compromete a responder a algunas necesidades básicas de los y las trabajadoras, con el objetivo de contrarrestar la presión al sector empresarial por la subida de los salarios. Esto se evidencia en el compromiso de proporcionar paquetes alimenticios a precios más bajos a través de la empresa estatal ENABAS; priorización del personal de Zonas Francas como beneficiario de programas de salud u otros; y la puesta en marcha de cursos de formación para el personal de las maquilas a través del Instituto Nacional Tecnológico (Acuerdo Ministerial, 2009; Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022).

Es difícil conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos más allá del aumento salarial anual. Por un lado, muchas de las cláusulas de los acuerdos son genéricas, ambiguas o se trata de declaración de intenciones sin números o indicadores claros. Por otro lado, no se encontraron informes de valoración o alcance de estos acuerdos. En las entrevistas realizadas a representantes de los tres sectores negociadores (E1; E2; E6; E13, 2020), algunos mencionaron que se ha avanzado en los compromisos, sin embargo, no cuentan con datos exactos para conocer el grado de cumplimiento. Para algunas integrantes del movimiento feminista (E14; E16, 2020) y sindicalista (E7, 2020), estos compromisos no se han cumplido y únicamente se ha tenido en cuenta el acuerdo en relación al aumento salarial anual. Una líder sindicalista (E7, 2020) afirmó:

Hay falta de voluntad para la implementación de los acuerdos. Al final lo único que se cumple del acuerdo es el tema del salario, lo demás no se cumple (E7, 2020, p. 2).

En la documentación consultada en diversos medios de comunicación e informes de Zonas Francas, solo se tiene constancia en el año 2016 de la inauguración de 54 viviendas sociales de la empresa Surcoreana Astro Nicaragua S.A. del total de 500 que se edificarían en el proyecto habitacional Nueva Tipitapa dirigido a trabajadores y trabajadoras de la empresa, a través de la financiación de hipotecas de dos bancos nacionales: Banco de la Producción (BANPRO) y Banco Lafise Bancentro (El Nuevo Diario, 2016; Canal 4, 2016).

Con relación a las tres Subcomisiones creadas en el marco de los acuerdos tripartitos, los representantes entrevistados de los tres sectores (E1; E2; E6; E13, 2020) reconocen que la Subcomisión de Higiene y Seguridad tiene un funcionamiento óptimo puesto que prioriza la certificación de las empresas por parte del Ministerio del Trabajo, realización de supervisiones y recomendaciones a las empresas, así como formación y asesoría en esta materia.

En el otro extremo está la Subcomisión de Género, aprobada en el Acuerdo Tripartito (2017) anterior, pero que hasta el año 2023, una líder sindical (E7, 2023) afirmó que no se había realizado la instalación oficial de la subcomisión ni ninguna reunión de trabajo. Como mencionaron representantes de Gobierno (E1; E2, 2020) y sindicatos (E4; E5; E6; E7, 2020) durante el trabajo de campo, para que la Subcomisión se ponga en marcha, es necesario que sea convocada por la Comisión Tripartita, pero esto no había ocurrido entonces. En el año 2023, cuando se realizó una segunda entrevista a una líder sindical, la subcomisión aún no había sido convocada (E7, 2023).

Para algunas mujeres sindicalistas (E5, 2020; GD, 2020) y para el secretario de una Central Sindical (E6, 2020), la falta de convocatoria se debe a crisis sociopolítica de 2018 y posterior emergencia por la pandemia. Sin embargo, algunas consideran que se debe a la falta de compromiso de los actores sobre las cuestiones de género (E4; E7, 2020).

Una de las dificultades del acuerdo tripartito es que en el caso de Nicaragua no está incluida en la negociación la representación de la Federación (de la Maquila 8 de Marzo) sino que solo está la Central. Entonces, no está la mirada de la mujer. Todos los representantes sindicales en la mesa de negociación son hombres (E4, 2020, p. 3).

Según narraron algunas líderes sindicales (E4; E5; E7, 2020), la creación de la Subcomisión de Género dentro de la Mesa de Acuerdo Tripartito, surgió como una propuesta realizada por la Comisión de Género de sindicatos, conformada por mujeres de la Central Sindical CST-ZF y la Federación 8 de Marzo. Estas sindicalistas comentaron en las entrevistas que inicialmente plantearon la propuesta a los representantes (todos hombres) de sus centrales sindicales y estos la llevaron a la Comisión Tripartita en donde fue aprobada, aunque esta subcomisión no especifica funciones, integrantes, ni medidas a poner en marcha (E4; E5; E7, 2020).

Ahora el 56 % de trabajadores son mujeres y 44 % hombres... La comisión negociadora (tripartita) donde están los sindicatos, son compuestas solo por hombres, a pesar de que la mayoría de las afiliadas en los sindicatos son mujeres. ¿Quiénes se sientan a negociar con los empresarios? los hombres. Las mismas juntas directivas han estado compuestas por hombres. Eso se ha ido transformando poco a poco. No hemos ganado ninguna batalla todavía (E7, 2020, p. 2)

Algunas sindicalistas (E4; E7, 2020) mencionaron que la falta de compromiso con la Subcomisión de género o propuestas específicas para contrarrestar la situación de desigualdad de las mujeres tiene que ver con la misma cultura machista y la falta de representación de mujeres en la mesa de negociación tripartita. Todas las personas representantes de los tres sectores son hombres. En los siguientes capítulos se amplía información sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores, y cómo impacta especialmente a las mujeres las normas socioculturales de género, así como las barreras a su participación y representación sindical.

Capítulo 6. Trabajar en la maquila en Nicaragua

En el artículo 82 del reglamento de la Ley 917 (2016) de Zonas Francas de exportación se establece que las maquilas están sujetas a la legislación laboral vigente en Nicaragua, es decir el Código del Trabajo, Ley No. 185. A su vez, estipula que el Ministerio del Trabajo es el garante y fiscalizador de los derechos fundamentales del trabajo dentro de las empresas del régimen de Zonas Francas y garantiza protección de los derechos de empleados y empleadas ante casos de cierres de las empresas (Reglamento de la Ley No. 917, 2016).

A pesar de las garantías legales, en varios informes sobre derechos laborales de trabajadores y trabajadoras de la maquila en Nicaragua, se afirma que las leyes laborales son laxas cuando se trata de las empresas maquiladoras (Tobías, 2016; OXFAM, 2015; MEC, 2018a; 2018b), situación que se repite en los países subdesarrollados en donde existe el modelo maquilador (Crossa, 2016).

En algunos países existen leyes específicas para las maquilas que incluyen los derechos laborales diferenciados del resto de actividades económicas o industrias tradicionales (OIT, 2017). En otros países, como Nicaragua, aunque las maquilas están sujetas a las leyes laborales nacionales, existe poca fiscalización de las instituciones responsables y mayores afectaciones a los derechos de trabajadoras y trabajadores que fuera de estas zonas, conclusión en la que coincide el informe de la OIT con la percepción de trabajadores e integrantes de una asociación feminista entrevistadas (OIT, 2017; E10; E14; E15; E16, 2020).

6.1 Condiciones Laborales de la maquila en Nicaragua

Como se amplió previamente en el capítulo 3, el Programa Better Work de la OIT lleva más de una década realizando auditorías a fábricas de Zonas Francas en Nicaragua (Better Work, 2018a). En las entrevistas realizadas en profundidad con actores clave se les pidió realizar

una valoración sobre el impacto de este programa en la estabilidad de la industria y el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores.

Según fuentes entrevistadas de la patronal empresarial (E13, 2020), la Comisión Nacional de Zonas Francas (E1, 2020), el Ministerio del Trabajo (E2, 2020), Better Work Nicaragua (E20; E21, 2020) y centrales sindicales (E6; E7, 2020), este programa surgió de la negociación entre el Gobierno nicaragüense y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (EE. UU.), una de las principales entidades financiadoras del programa. En el año 2010, la Secretaria del Trabajo de EEUU visitó Nicaragua y otros países de Centroamérica para ofrecer el programa. Solo el Gobierno de Nicaragua aceptó entrar en el programa según afirmaron durante las entrevistas los representantes del Gobierno y de Better Work (E1; E2; E21, 2020).

Según informes oficiales del programa, desde su lanzamiento en Nicaragua han logrado cubrir el 70 % de la mano de obra de la industria de confección y el 60 % de sus fábricas (Better Work, 2018a), sobre este dato, la representante de Better Work entrevistada (E21, 2020) comentó que esta proporción no incluye a las empresas logísticas que trabajan en esta industria, por lo que, el alcance es superior.

Better Work mantiene desde sus inicios un espacio de coordinación con los tres agentes del sector: sindicatos, empresas y Gobierno (E1; E6; E13; E20; E21, 2020). Estos agentes (E1; E6; E13; E20; E21, 2020) afirmaron que el Comité Consultivo está formado por la Comisión Nacional de Zonas Francas en su carácter de ente regulador de la industria; el Ministerio del Trabajo; ANITEC como representante de las fábricas de la industria de confección; y las centrales sindicales participantes de la mesa de negociación tripartita: Central Sandinista de Trabajadores (CST), Central Sandinista de Trabajadores, José Benito Escobar (CST-JBE), Confederación de Unificación Sindical (CUS), Confederación de Unidad de Trabajadores (CUT) (E1; E6; E13; E20; E21, 2020).

La representante de Better Work manifestó que este Comité Consultivo se reúne cada tres meses y en esas sesiones la responsable del programa informa sobre las tendencias, resultados de procesos, proyectos especiales y coordinaciones necesarias (E21, 2020). El Comité tiene carácter consultivo, pero, como mencionaron representantes de la patronal

(E13, 2020), del Gobierno (E1, 2020) y del programa (E21, 2020), estos no intervienen en la metodología utilizada en las evaluaciones ni en los resultados de los informes. Si bien, las personas integrantes del Consejo pueden ver los resultados de los informes y hacer observaciones que luego son revisadas y valoradas por el personal del programa, son las responsables de Better Work quienes finalmente deciden si estas aportaciones son pertinentes (E1; E21; 2020). Este rol no ha satisfecho a la patronal (E13, 2020), desde donde se considera que deberían tener mayor potestad sobre lo que se publica o no, dado que manifiestan ser los mayores afectados.

Ellos (Better Work) te van a decir “comparto el informe con ellos”, pero a mí solo me pasan el documento y yo quiero autorizar la salida del informe y decidir lo que va a salir en ese informe. A mí solo me lo pasan y después lo publican tal cual (E13, 2020. p.7).

Las personas entrevistadas vinculadas al programa de la OIT (E20; E21, 2020), comentaron que este informe no es de carácter público, únicamente tienen acceso a él la fábrica y la marca o marcas socias del programa interesadas en conocer los resultados. La representante de Better Work (E21, 2020) afirmó que el reporte que comparte Better Work con el Comité Consultivo y que finalmente publica es un resumen de los resultados de cumplimiento de las fábricas en su globalidad, pero no se comparten los resultados de cada fábrica. Al respecto, el alto cargo de la CNZF (E1, 2020) comentó su descontento con el enfoque utilizado por el personal de Better Work para evaluar a las marcas y la poca injerencia que el Gobierno tiene en las versiones finales que se publican:

Nosotros (CNZF) vemos los informes y hacemos algunos comentarios que ellos (Better Work) los consideran muchas veces, pero nos parece que no hacen valoraciones correctas porque se está midiendo con una vara europea y primer mundista a una industria y un país tercermundista (E1, 2020, p. 6).

Posterior a la publicación de los informes, el programa continúa asesorando y acompañando a las fábricas en su plan de mejora. El alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) y la representante de Better Work (E21, 2020) confirmaron que a pesar de que hay incumplimientos recurrentes de los derechos de las y los trabajadores dentro de las fábricas, en ningún caso se ha abierto expediente o investigación desde el Ministerio del Trabajo,

tampoco ha habido multas u otro tipo de sanciones por incumplimiento. Según comentó el representante de Better Work (E21, 2020), existe un acuerdo de “tolerancia cero” con el Ministerio del Trabajo, en el que se establece que, si durante las inspecciones de Better Work a las fábricas se identifica una violación grave o situación que pone en riesgo a las y los trabajadores, se reporta de forma inmediata al Ministerio del Trabajo para su investigación y tramitación debida.

Si bien, el representante de ANITEC (E13, 2020) aseguró, que la instalación del programa en el país contó con el visto bueno de sindicatos y patronal empresarial, estos últimos mencionaron que el programa no tiene sentido en el contexto nicaragüense, dado que existe un acuerdo tripartito entre los actores (sindicatos, empresas y Gobierno) y se cumplen parte de los derechos laborales del personal.

No es necesario aplicar Better Work en un país (Nicaragua) donde ya existe un acuerdo tripartito, donde hay condiciones de trabajo de tipo laboral y donde a pesar de todo hay un cierto nivel de cumplimiento de las leyes laborales (E13, 2020, p. 6).

Desde la perspectiva de Better Work (2016a; 2017; 2018a), la presencia del programa en el país ha permitido a las empresas avanzar en mejoras significativas relacionadas con las condiciones laborales de las y los trabajadores, el fortalecimiento de capacidades de supervisores/as, mayor diálogo y entendimiento entre representantes de trabajadores/as y empresas, y mejores resultados en auditorías. En este punto coincide el alto cargo de una Central Sindical (E6, 2020), que afirmó que:

Better Work ha ayudado al mejoramiento del diálogo social (entre las tres partes), a la formación de mandos intermedios en las empresas, disminución del maltrato de supervisores a trabajadores y mayor cumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas (E6, 2020, p. 3).

El Gobierno (E1, 2020) y empresariado (E13, 2020) tenían la expectativa de que la instalación del programa se tradujera en mayores pedidos de las marcas, y por tanto más utilidades para las empresas y aumento del empleo. Según un representante del Gobierno (E1, 2020) y otro de la patronal (E13, 2020), esto no ha ocurrido y consideran que eso ha generado que el programa perdiese reconocimiento y no siguiera creciendo. El representante de la CNZF (E1,

2020) expresó que, desde sus inicios a la fecha, la falta de beneficios por ser integrantes de Better Work, como el aumento en los contratos con las marcas, ha generado que algunas empresas salieran del programa y otras nunca llegaron a ingresar.

Según informes de Better Work (s.f.b; 2018a; 2019a) y lo expuesto por su representante en la entrevista (E21, 2020), el programa se sostiene por financiación de los Estados, y las cuotas que pagan las empresas participantes en el programa; 15 marcas y minoristas. Entre sus principales donantes visibilizan a la Secretaría del Trabajo de Estados Unidos (USDOL), al Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, a la Secretaría de Estado de Asuntos Económicos de Suiza (SECO), y al Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca.

El representante de la CNZF (E1, 2020) y la responsable del programa (E21, 2020), valoraron la coordinación y comunicación entre Better Work y el Gobierno como fluida y estable. El programa Better Work creó junto al Ministerio del Trabajo, un plan de formación para capacitar a las y los inspectores del Ministerio para mejorar las entrevistas en las fábricas, la relación con gerentes de estas y los mecanismos de evaluación. También se incluyeron intercambios en los que comparten las metodologías de inspecciones de ambas entidades, según lo describió la representante del programa (E21, 2020). La responsable de Better Work (E21, 2020) agregó que, a partir del año 2019, algunos inspectores del MITRAB acompañaron al personal de este programa en las visitas a las fábricas, previo visto bueno de las fábricas y bajo un acuerdo de confidencialidad de las y los inspectores.

La valoración de cada agente involucrado sobre el programa Better Work es diferente según su rol y cómo consideran que les afecta. Así, para la patronal (E13, 2020) el programa es innecesario, genera gastos a las empresas que están dentro del programa, una inspección meticulosa con altos estándares que no son posibles de cumplir y no se ha traducido en beneficios económicos para las empresas. Desde el Gobierno (E1; E2, 2020) se considera que el programa no ha cumplido con sus promesas de aumentar los pedidos de las marcas a las fábricas en Nicaragua y coinciden con la patronal en que el lente bajo el que se evalúa a las empresas es del primer mundo en un país que no cuenta con esas condiciones. Un alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) lo valoraba así:

Ellos realizan auditorías y tienen política de confidencialidad con las empresas. Ellos tienen formatos de auditorías. Nosotros luchamos los primeros años por esos informes que hacían porque las empresas que se sometían a las auditorías se quejaban de ellos. Salían afectados en bloques enteros cuando faltaban a alguna tontería, y las marcas son delicadas, eso podía afectar a las empresas. La intención era que el programa Better Work trajera empleo, eso vendieron, y luego no trajeron empleos, pero ponían en riesgo a las empresas por esos informes (E2, 2020, p. 7).

Como se mencionó previamente, las centrales sindicales (E6, 2020) hacen una valoración más positiva del programa. Consideran que las formaciones a supervisores/as y el acompañamiento al personal ha contribuido a disminuir el maltrato verbal y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Según los resultados de la evaluación de impacto del programa Better Work (2016c), realizada por la Universidad de Tufts, se concluyó que el programa contribuye a que las fábricas abandonen las prácticas que dan lugar a largas jornadas de trabajo, muy baja remuneración, amenazas de despido o uso abusivo de los contratos por un período de prueba. Esta evaluación independiente se basó en 15.000 respuestas a encuestas de las personas trabajadoras de la confección y 2.000 respuestas de los/as directores/as de fábricas en Haití, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Vietnam (Better Work, 2016c; OIT, 2016c).

Además de los avances mencionados anteriormente, la evaluación de impacto también reflejó un importante papel del programa en la promoción de la igualdad de género, sobre todo en fábricas en Haití, Nicaragua y Vietnam que registraron una reducción de la brecha salarial de género, y que se considera una consecuencia de la participación de estas fábricas en el programa (Better Work, 2016c). El informe también reafirma que las fábricas aún deben hacer progresos significativos en el ámbito de los derechos laborales, en la prevención del acoso sexual en el trabajo, en la disminución de la presión sobre las y los empleados para que realicen horas extras, y en la mejora de las condiciones del trabajo (Better Work, 2016c).

6.2 Salarios y compensaciones

Como se amplió en el apartado 3.5 sobre condiciones laborales en la maquila, el salario mínimo es la cuantía que debe pagarse a una persona empleada para sufragar sus gastos esenciales para vivir (Código del Trabajo, 1996). Para el sector de la maquila esta cuantía se negocia en la Mesa Tripartita (Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022), como se explicó previamente. Durante el trabajo de campo, trabajadoras/es (E8; E9; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E4; E7, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020), confirmaron que el salario mínimo de esta industria es insuficiente para cubrir los gastos elementales que permitan sobrevivir a las/los trabajadoras/es y sus familias.

Trabajadoras y trabajadores entrevistados/as (E10, 2020; GD, 2020) coinciden con integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020) y algunos estudios (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Crossa, 2016; MEC, 2020) que plantean que, al no cubrir las necesidades básicas con el salario que se percibe en las maquilas, esto influye en que las trabajadoras/es acepten realizar horas extras superiores a su jornada ordinaria. Estas horas extras son equivalentes a un ingreso aproximado de 30 % adicional al salario (MEC, 2020). Varias personas entrevistadas (E10; E14; E16, 2020; GD, 2020) y el análisis del MEC (2020) reafirmaron que, a pesar de esos sobre esfuerzos que llegan a límites de autoexplotación de las/los trabajadoras/es, la situación en las familias que dependen de una persona que trabaja en la maquila es sumamente precaria y no se consiguen alcanzar ingresos suficientes para comprar la canasta básica y cubrir las necesidades mínimas.

Sumado a lo anterior, miembros del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) y la representante del programa Better Work (E21, 2020), expresaron que algunas empresas utilizan la estrategia de dobles nóminas para pagar menor porcentaje de prestaciones a la seguridad social. Es decir, en los datos que envían al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) no incluyen las horas extras e incentivos que perciben las y los trabajadores, por lo que la proporción de cuota a cotizar la realizan en

base al salario mínimo únicamente (E14; E15; E16; E21, 2020). Según el último informe de Better Work (2019a) al menos el 8 % de las fábricas evaluadas continuaban teniendo doble nómina. Esta práctica afecta directamente a las y los trabajadores, puesto que en base a este salario el INSS calcula el importe de la pensión de jubilación (INSS, 2019).

Además de lo planteado previamente sobre las dificultades de las personas trabajadoras para subsistir con un salario de la maquila, es necesario visibilizar que los aumentos salariales conseguidos en los acuerdos tripartitos (Acuerdo Tripartito, 2010; 2012; 2017; 2022) no representan un importante aumento en el poder adquisitivo de las y los trabajadores por la inflación galopante del país. Como se puede observar en la Tabla 16, si bien en el año 2021 el salario mínimo de la maquila aumentó en 8,25 % (Acuerdo Tripartito, 2017), la inflación alcanzó valores del 7 % (Banco Central de Nicaragua, 2022b).

TABLA 16. COMPARATIVA DEL AUMENTO SALARIAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA Y LA INFLACIÓN INTERANUAL

Año	Aumento Salarial en la industria manufacturera	Inflación interanual
2017	8 %	5,6 %
2018	8,25 %	3,8 %
2019	8,25 %	6,1 %
2020	8,25 %	2,9 %
2021	8,25 %	7,2 %

Fuente: Elaboración propia con datos del Acuerdo Tripartito (2017) y el Informe Anual 2021 del Banco Central de Nicaragua (2022b).

Si sumamos la perspectiva regional, se puede concluir que, a pesar de los aumentos salariales establecidos en los Acuerdos Tripartitos, Nicaragua sigue siendo el país de la Región Centroamericana con los salarios más bajos, alcanzando tan solo el 55 % del salario que ganan otras personas en el mismo puesto de trabajo, realizando la misma jornada laboral en

otra maquila (EIL, 2021). Evidentemente, los bajos costos de los salarios son la principal atracción de las empresas manufactureras para instalarse en el país (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020; ProNicaragua, 2022a).

Como se ha explicado previamente, el salario de las personas trabajadoras se complementa con bonos por metas de producción, puntualidad u otros, y representan un porcentaje importante del ingreso mensual de la gente trabajadora (MEC, 2019; 2020). Como revela el trabajo de Borgeaud-Garciandía (2009; 2014) y las opiniones de trabajadores/as entrevistados/as (E9; E10; E11, 2020; GD, 2020) este modelo se traduce en salarios inestables que afectan principalmente a las mujeres en su organización familiar, puesto que, hasta final de mes no saben realmente con cuantos ingresos podrán contar realmente, dado que una emergencia familiar que les obligue a ausentarse del trabajo, la falta de horas extras realizadas o que baje la producción en la fábrica, pueden determinar los ingresos de la familia.

6.3 Metas de producción

En el Código del Trabajo de Nicaragua (1996), se establece que la jornada laboral diaria es de 8 horas y 48 horas semanales. Los contratos de las y los trabajadores de Zona Franca incluyen el horario establecido en la normativa, sin embargo, trabajadoras participantes del grupo de discusión (GD, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16; 2020), coinciden con los resultados del diagnóstico sobre los derechos laborales de las trabajadoras elaborado por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (MEC, 2020), afirmando que la mayoría de las personas superan estas horas diarias para alcanzar las metas de producción estipuladas por las fábricas, las cuales no son remuneradas porque se asumen como parte de la jornada diaria.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2017), las y los trabajadores realizan horas extras para incrementar sus bajos salarios, por lo que las extensas jornadas están directamente relacionadas con las remuneraciones mínimas estipuladas. En sintonía con esto, trabajadoras de las maquilas citadas en el informe del Movimiento de Mujeres

Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020), consideraban que las altas metas impuestas por las fábricas no es posible cumplirlas en las jornadas de 8 horas establecidas legalmente, por lo que se ven obligadas a realizar horas extras que no son remuneradas como tales.

Algunas trabajadoras (GD, 2020) comentaron en el Grupo de Discusión que las metas impuestas son inalcanzables. Otras personas trabajadoras entrevistadas (E9, 2020; E10, 2020; GD, 2020) coincidieron con los resultados del diagnóstico del MEC (2020), explicitando que el cumplimiento de estas metas condiciona el incentivo adicional al salario mínimo que reciben las personas trabajadoras. Además, si una trabajadora o trabajador no cumple las metas de forma recurrente, esto puede ser causa de despido o no ser contratado/a nuevamente (MEC, 2020, E9, 2020; E10, 2020; GD, 2020).

El diagnóstico realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020) basado en 900 encuestas dirigidas a mujeres trabajadoras de 17 fábricas diferentes, registró que el 76 % de las trabajadoras trabajan en base a metas individuales o de línea (grupo). De estas, el 39 % consideraban que las metas eran alcanzables y un 19 % mencionó que era imposible cumplirlas. A pesar de esto, el 71 % de las encuestadas afirmó cumplir las metas estipuladas. Tal como afirmó una líder del Movimiento María Elena Cuadra (E16, 2020), esto evidencia que las mujeres hacen un sobre esfuerzo físico para mantener el ritmo laboral que las fábricas les demandan.

Más allá de las metas, las fábricas establecen unos mínimos de calidad necesarios para cada pieza a exportar. Estos criterios son valorados e inspeccionados por la persona supervisora de cada línea o módulo de trabajo. Cuando el/la supervisor/a considera que la pieza no tiene calidad, se les devuelve a las trabajadoras y esta no entra en el conteo de las metas, es decir, tienen que hacer otra pieza que tenga la calidad exigida (MEC, 2020). En el diagnóstico del MEC (2020), el 22 % de las mujeres afirmó que todos los días les devuelven piezas que no pasan los criterios de calidad y al 23 % de las encuestadas les devuelven prendas al menos al menos una vez a la semana.

Las fábricas aplican llamadas de atención escritas o verbales a las personas trabajadoras que no alcanzan la calidad de las piezas, esto pasa a formar parte de su expediente y podrían llegar a incurrir en sanciones o despidos. Además, si la devolución de las piezas significa que no alcanzan la meta diaria o semanal, esto se traduce en pérdida de bonos o incentivos asociados a estas (MEC, 2020).

Según el informe del MEC (2020) y lo expresado por trabajadores y trabajadoras en el grupo de discusión y entrevistas (GD, 2020; E9; E10; E11, 2020), cada empresa establece sus propias metas de producción, las cuales pueden variar en cantidad o modalidad. Existen metas individuales o por línea (grupo de trabajadores/as) (Crossa, 2016; MEC, 2018a; 2020). Las metas individuales son calculadas en base al trabajo de las personas más ágiles, lo que implica un reto y esfuerzo físico para la mayoría de la plantilla (GD, 2020; E10, 2020).

Las personas trabajadoras consultadas, tanto trabajadoras/es (E9; E10; E11, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E5; E7, 2020) como integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15, 2020) coincidieron con la tesis de varios estudios (Borgeaud-Garciandía, 2009; MEC, 2018a; 2020; Crossa, 2016; 2020; 2022) que afirma que una estrategia utilizada en algunas empresas maquiladoras para aumentar la productividad es adjudicar metas de producción por equipos, celdas o módulos. Esto significa que cada equipo tiene asignada una cantidad mínima de producción diaria y los bonos o incentivos se otorgan a los que han alcanzado la meta establecida o al que ha obtenido el mayor grado de productividad, por lo que, es el propio equipo el que se presiona a sí mismo para poder cumplir y producir por encima de la meta impuesta. De esta forma, los mismos obreros y obreras hacen el rol de supervisores/as. Esta lógica genera estrés y agotamiento que repercuten en la salud física y psíquica del personal (Crossa, 2016; MEC, 2018a; 2020; E10, 2020; GD, 2020). Una trabajadora lo contaba así en el Grupo de Discusión:

Algunas fábricas ponen metas de producción por módulos, otras por línea. Por ejemplo, en una línea hay 20 o 25 personas trabajando y ponen metas que debe cumplir toda la línea. Si un trabajador no llega a su meta un día, eso afecta a toda la línea (GD, 2020, p. 5).

Para lograr altos niveles de productividad, el empresariado utiliza metas que son calculadas en base al rendimiento del esfuerzo extremo (REDCAM, 2014; MEC; 2018a; 2018b; 2020). Las y los trabajadores afirmaron que, una vez cumplida la meta asignada, se les remunera en proporción de las prendas extras realizadas, por lo que, siendo los salarios tan bajos, las y los asalariados deben sobreexplotarse y realizar jornadas largas para poder realizar la mayor cantidad de prendas posibles y así tener un salario superior al básico. Esto implica que muchas personas lleguen al trabajo antes de la hora de entrada establecida, se vayan más tarde, y reduzcan al mínimo los recesos de descanso, incluido el uso del baño y tiempo de comida (REDCAM, 2014; MEC; 2018a; 2018b; 2020; E8; E9; E10, 2020; GD, 2020).

Lo que desde las empresas se considera un acto voluntario, es realmente una salida obligatoria para poder llegar al salario necesario para sobrevivir. Por otro lado, los esfuerzos de producción de las y los trabajadores generan una constante competencia entre ellos y ellas, puesto que quienes produzcan por debajo de la meta o se limiten a rendir de acuerdo con la meta fijada, serán considerados poco eficientes y experimentarán la presión de sus supervisores/as para producir más (Cossa, 2016).

Como se mencionaba en las entrevistas y en las conversaciones del Grupo de Discusión, existe una necesidad de cumplir o sobre cumplir las metas porque estas están ligadas a bonos e incentivos adicionales al salario mínimo. No se debe solamente a que el incumplimiento repercute en sanciones y posibles despidos, sino también a que el salario es insuficiente para sobrevivir (E9; E10, E12; GD, 2020). Cuando las metas se trasladan a las líneas o módulos de producción, esta presión también se hace extensible al grupo, lo que genera mayor presión individual y colectiva. Una trabajadora de una fábrica de arneses lo comentaba así:

...Premian a la mejor línea del mes siempre. Por lo general les dan un refrigerio. Para que gane la mejor línea se necesita que nadie de la línea falte y cumpla con la meta (E12, 2020, p. 2).

Haciendo un análisis con perspectiva de género, trabajadoras y feministas afirmaron que los incentivos por metas de producción afectan directamente a las mujeres, puesto que estas son mayoritariamente las que piden permisos en las fábricas para cuidar de sus hijos, padres,

madres y otros familiares dependientes (GD, 2020; E14; E16; E17, 2020). Si una mujer falta un día a trabajar no podrá alcanzar la meta establecida para ese día ni para el resto de la semana, por lo que, no recibirá el incentivo o en caso de tener meta por línea o módulo, terminará afectando a otras/os trabajadoras/es. Esto genera que las mujeres, sobre todo las que tienen faltas por motivos de cuidados o salud propia, no sean valoradas como buenas trabajadoras y sean las primeras en ser despedidas en casos de recortes o no contratarlas para el siguiente año (MEC, 2018b; 2020; GD, 2020; E14; E15; E16, 2020).

Esto afecta directamente a las mujeres porque son las que piden más permisos para el cuidado de sus hijos o familiares enfermos. Es decir, que, si una mujer pide un permiso y llega tres horas después al trabajo por ir al médico o resolver asuntos familiares, ella no va a cumplir la meta y eso afecta a toda la línea. En las metas individuales es más fácil porque dependen del esfuerzo de cada persona (GD, 2020, p. 5).

Según los diagnósticos realizados por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020), la Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar y la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado de la Central Sandinista de Trabajadores [CST-JBE & FESITEX-CST] (2016), a muchas de las trabajadoras se les deduce de sus salarios el tiempo que invierten en pasar consultas médicas y la mayoría pierden los incentivos y bonos adicionales. En el estudio realizado por CST-JBE & FESITEX-CST (2016) al 16 % de las trabajadoras se les deducía el incentivo, viático o bono, y al 26 % se les deducía también el séptimo día trabajado, lo cual significa que alrededor del 42 % han visto afectados sus ingresos por atender sus dolencias o enfermedades. Solo el 17 % de las trabajadoras afirmaron que no se les realiza ninguna deducción en sus nóminas cuando asisten a consulta médica, tal como lo establece la ley.

Los hallazgos del MEC (2020) son similares. Al menos el 57 % de las trabajadoras afirmaron que se les deduce de su salario el viático, incentivo y/o séptimo día trabajado, a pesar de presentar constancia médica en el trabajo, y solo el 27 % no ve alterados sus ingresos por acudir a cita médica. Estos datos evidencian la violación al artículo 74 del Código del Trabajo

(1996) que estipula que las y los trabajadores que asisten a consultas de salud y entregan la debida constancia, deben gozar del 100 % de su salario.

Trabajadoras participantes en el Grupo de Discusión (2020) describieron una nueva modalidad de trabajo establecida en la empresa New Holland. Se trata de organización de líneas de producción distribuidas en base a la capacidad de producción de las personas. Han creado líneas de producción de 80 piezas de ropa por hora y las que tienen personas menos ágiles les establecen líneas de 60 piezas por hora. Si él o la supervisora detecta a alguien que trabaja rápido en una línea lenta, le cambian a la línea rápida.

...Están creando líneas según la capacidad de la gente, es decir que, si alguien hace 80 piezas por hora, lo mandan a una línea similar y quien hace 60 por hora lo mandan a otra línea más lenta. Dicen que es una prueba piloto para mejoría. El sindicato se ha pronunciado, pero parte de los trabajadores dicen “quiero probar” y otros no están de acuerdo. Eso afecta a los trabajadores porque ahorita la meta de la empresa es del 70 % de lo que pedirán más adelante que es un 100 %. Ahorita los trabajadores rápidos sí alcanzan la meta del 70 % y ganan un bono de 1.300 (córdobas) semanales, pero en un futuro eso va a significar que van a subir las metas y van a agotar a los trabajadores, y los trabajadores no van a ganar el incentivo (GD, 2020, p. 6).

Según las trabajadoras (GD, 2020) esto afecta a las personas que han trabajado durante más años, las que no son jóvenes y/o las que tienen alguna enfermedad que les limita, algunas generadas incluso por el trabajo. En principio la empresa les ha asegurado que las personas que se encuentren en líneas lentas no serán despedidas, pero las trabajadoras consideran que esto no es cierto y que al final las metas subirán y se despedirá a las personas que no alcancen las metas deseadas o no tengan la capacidad de trabajar al ritmo de las que son más ágiles, han entrado a la empresa recientemente, son más jóvenes o carecen de enfermedades musculoesqueléticas (GD, 2020). Para el responsable del área de salud del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E15, 2020), esto se traduce en que las fábricas empujan a las personas a realizar esfuerzos por encima de sus capacidades generándoles mayores afectaciones a su salud. Una trabajadora y líder sindicalista contaba en el Grupo de Discusión:

Las trabajadoras que tienen más años en la empresa se sienten discriminadas porque las valoran como lentas en comparación con las nuevas contrataciones que son más rápidas. Tienen miedo de que, en diciembre, que es cuando se hacen recortes o recontrataciones, despidan a las más lentas que son las que tienen años trabajando en la empresa (GD, 2020, p. 6)

Diversas investigaciones (OXFAM, 2015; OIT, 2016a; 2017; Crossa, 2016; MEC, 2020), trabajadoras/es (E10, 2020; GD, 2020), feministas (E14; E16, 2020), economistas e investigadoras consultadas (E17; E19, 2020), constatan que las maquilas también se caracterizan por un alto nivel de rotación de trabajadoras/es e inestabilidad laboral. Aunque el total de años de vida laboral en promedio de las personas empleadas en el sector maquila es alto (alrededor de 10 años), no lo es tanto el periodo de tiempo en una misma empresa, donde permanecen entre dos y cuatro años de media, lo que refleja la poca estabilidad en el puesto de trabajo (Crossa, 2016; MEC, 2020; E10; E14; 2020; E16, 2020).

Algunas fábricas incluyen otros bonos o incentivos adicionales que están relacionados con la puntualidad y asistencia al trabajo. Durante la realización del trabajo de campo, algunas trabajadoras de la fábrica japonesa de arneses Yazaki y la fábrica estadounidense New Holland, comentaron que existen dos bonos adicionales: uno de remuneración económica semanal y otro mensual que se trata de una despensa de productos alimenticios que pueden retirar en especie en supermercados habilitados. El primero está sujeto a la puntualidad en el trabajo, lo que significa que las personas deben estar en sus puestos de trabajo 15 minutos antes de la hora establecida. La despensa está condicionada por la asistencia, es decir, si una persona no asiste un día a trabajar pierde este incentivo (E10; E11; E12, 2020; GD, 2020).

Hay que entrar antes de la hora indicada porque si no, no te dejan entrar a la línea y perdés el día de trabajo, el pago del séptimo día de la semana (domingo) y el bono de alimentación mensual. Ese bono te lo dan una vez al mes y te lo dan sólo si tenés cero faltas (E10, 2020, p. 1).

Un ex trabajador de esta fábrica comentó que inicialmente estos bonos (puntualidad y despensa) otorgados por la fábrica Yazaki estaban incluidos en el salario mensual, pero hace algunos años se establecieron como incentivos condicionados (E10, 2020). Según una

trabajadora de esta fábrica (E12, 2020), si las faltas al trabajo son justificadas por cita médica o cuidado por salud de una persona dependiente, estas no se deducen del pago del día, siempre y cuando se notifiquen a recursos humanos (RRHH) en un lapso de 24 horas. Sin embargo, pierden los bonos de puntualidad y la despensa mensual (E12, 2020). Al respecto, un ex trabajador de Yazaki comentó:

La constancia de salud solo te sirve para que no te deduzcan el día en el salario y como justificante de falta para que no te pongan una amonestación escrita o verbal. Si te ponen dos o tres amonestaciones, podrías perder tres días de trabajo (E10, 2020, p. 1).

Para Better Work (2016c), las presiones que se ejercen a las personas trabajadoras dentro de las fábricas están condicionadas por las características de la cadena mundial de suministro de la confección. Las marcas y los minoristas realizan pedidos con poco margen de tiempo, lo que repercute en las metas altas, horas extraordinarias y jornadas extenuantes para las y los trabajadores. La representante de Better Work entrevistada considera que es importante trabajar con las marcas para concientizarles sobre el impacto de estas presiones y tratar de evitar pedidos que van contra reloj y en los que las fábricas que no garantizan este nivel de respuesta no son contratadas (E21, 2020). Este análisis coincide con las recomendaciones contenidas en la evaluación de impacto del programa Better Work (2016c).

Según artículos publicados y la tesis de Natacha Borgeaud-Garciandía (2006; 2009; 2014) sobre dominación laboral y la vida de las mujeres obreras de la maquila en Nicaragua, detrás de la presión por las altas metas no sólo está la necesidad de las personas de mantenerse en el trabajo y cobrar el salario a fin de mes, para las personas trabajadoras también es importante que no se les desprestigie dentro de las fábricas como malas trabajadoras, por lo que, se sobre esfuerzan para cumplir con las metas individuales o grupales impuestas. Esto está directamente vinculado con la capacidad de autoorganización y flexibilidad que tienen las personas trabajadoras, lo que implica reducir al máximo el tiempo de descanso durante la jornada laboral y ampliar el horario (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020; Crossa, 2020; 2022) tal como narraron trabajadoras/es (E8; E9; E10, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E7, 2020) e integrantes del MEC (E14, 2020) durante las entrevistas.

La flexibilidad y capacidad organizativa de las y los trabajadores para hacer frente a la presión por las metas impuestas y demás condiciones laborales, no es equiparable a la poca flexibilidad de las empresas cuando estas personas necesitan ausentarse del puesto de trabajo, salir antes o llegar más tarde (Borgeaud-Garciandía, 2009; MEC, 2020; Crossa, 2016; 2020; 2022). Por el contrario, tal como comentaron trabajadores/as (E9; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020), coincidiendo con varias investigaciones (Borgeaud-Garciandía, 2009; MEC, 2020; Crossa, 2016; 2020; 2022), la flexibilidad de las empresas solo se pone en práctica para beneficiar la mayor producción, es decir, las personas pueden empezar a trabajar antes de la hora estipulada o quedarse más horas para alcanzar las metas.

Investigadoras (E19, 2020), feministas (E17, 2020), trabajadoras sindicalistas (GD, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) coinciden con algunas investigaciones (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Borgeaud-Garciandía & Lutier, 2014; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2020; MEC, 2020) que afirman que el estrés, las tensiones entre trabajadoras/es, las jornadas extenuantes y los pocos espacios para hablar y compartir repercuten en la capacidad de organización de las y los trabajadores, y, por tanto, en la posibilidad de crear sindicatos o formas de organización fuertes que les permitan establecer límites, defender sus derechos y tener mayor capacidad de negociación con la fábrica.

En algunas investigaciones (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2014) se ha profundizado sobre cómo afecta esta tensión en las relaciones laborales y personales, y concluyen, que más allá de los gestos de solidaridad y las relaciones entre trabajadores/as que se tejen en los recesos o pocos espacios de descanso, la mayoría de las y los trabajadores invierten su tiempo y energía en intentar generar buenos vínculos con sus jefes/as inmediatos/as o supervisores/as, precisamente porque de estas personas dependen algunos permisos o los mínimos de flexibilidad posibles en su jornada laboral, lo que impacta directamente en la gestión familiar y de cuidados de las personas trabajadoras, principalmente las mujeres.

Por su parte, algunos/as supervisores/as también intentan crear relaciones de colaboración con las y los trabajadores, con el propósito de que estas personas cumplan con las exigencias del puesto, lo que está directamente vinculado con la eficiencia del trabajo de las/los supervisores (Borgeaud-Garciandía, 2009; Borgeaud-Garciandía & 2014). Estas estrategias se combinan con acciones de presión, sanciones y amenazas de despido para recordar la autoridad con la que cuentan las/los supervisores/as y aleccionar a trabajadores/as que se resisten o desvían de las exigencias (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2014; Anner, 2018; Crossa, 2016; 2020; 2022).

6.4 Jornadas y horas extras

La jornada ordinaria de trabajo estipulada en el marco legal nicaragüense es de 48 horas semanales con descanso de un día a la semana (Código del Trabajo, 1996). Muchas fábricas establecen en los contratos estas 48 horas en jornadas ordinarias de lunes a sábado, aunque las trabajadoras/es opinan que en la realidad trabajan más de 8 horas diarias; llegan antes, se van más tarde y comen en media hora (E10; E12, 2020; GD, 2020).

Solo nos dan media hora para comer. Tengo permiso para ir al baño, pero debo decirle al supervisor (E12, 2020, p. 2).

Otras fábricas establecen un horario de lunes a viernes con jornadas de al menos 9 horas diarias que se aproximan a las 48 horas semanales, según comentaron las/los trabajadoras/es consultadas/os (E10; E12, 2020; GD, 2020). Adicional a esto, hay que tener en cuenta que muchas personas tienen que hacer más tiempo del estipulado para poder alcanzar las metas diarias (E10; E12, 2020; GD, 2020; MEC, 2018b; 2020). Una participante del Grupo de Discusión (2020) describía así su jornada:

En mi empresa tenemos un horario de 7am a 5:00pm. Tenemos media hora de almuerzo y 15 minutos por la mañana para el café. Al café salimos por orden de líneas. Trabajamos 48 horas y no trabajamos los sábados (GD, 2020, p. 4).

El alto cargo del Ministerio del Trabajo aseguró que en Centroamérica se empezó a implementar desde hace algunos años la jornada 4x4 en las Zonas Francas. Esta modalidad

establece que las personas trabajan turnos de 12 horas durante 4 días y descansan los siguientes cuatro días. Esta jornada se empezó a implantar en Nicaragua por algunas empresas, pero, tal como afirmó una líder sindical (E7, 2020), y el representante del Ministerio del Trabajo (E2, 2020), fue recurrida por representantes de las y los trabajadores en el año 2012, con el argumento de violar el inciso 5 del artículo 9 de la constitución política de Nicaragua (E2; E7, 2020) que dice textualmente:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: ...5) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley (Constitución Política de Nicaragua, 2014, p. 35).

En el año 2012 la Corte Suprema de Justicia resolvió a favor de la patronal y generó jurisprudencia para permitir que las maquilas implementen este tipo de jornada. La sentencia No. 1748 del expediente No. 439-12 consideró que este tipo de jornada no es inconstitucional y puede aplicarse en situaciones necesarias para cumplir con los compromisos adquiridos por las empresas (Corte Suprema de Justicia de Nicaragua [CSJ], 2012). Una líder sindical (E7, 2020) resaltó que este tipo de jornada no se implementa en otra industria más allá de las Zonas Francas.

El alto cargo del Ministerio del Trabajo lo relató así:

Antes había problemas entre trabajadores y empresas con las jornadas laborales, los descansos, con el 4x4 (cuatro días descansas y 4 días trabajas), esa jornada no la aceptaban aquí, después la aceptaron porque hubo hasta jurisprudencia en la Corte. Hubo denuncia del sindicato en la Corte. Después el fallo salió a favor de la jornada. Evolucionamos como Ministerio. Superamos el conflicto de los turnos 4x4, el problema de las horas extras y varios problemas que había (E2, 2020, p. 2).

Al respecto, una feminista consultada (E17, 2020) aseveró que la jurisprudencia generada por la Corte había beneficiado al empresariado debido al pacto de colaboración entre el sector privado y el Gobierno, además, comentó que esto fue posible por la falta de separación de poderes del Estado y la frágil institucionalidad.

Tal como lo planteó una sindicalista (E7, 2020) y una trabajadora del MEC (E14, 2020), coincidiendo con las conclusiones de Mateo Crossa (2020; 2022), es importante resaltar que este tipo de jornada (4x4) expulsa de las maquilas a las mujeres, puesto que esta modalidad implica hacer turnos de noche o fines de semana para mantener las fábricas siempre en funcionamiento, lo cual es incompatible con la conciliación familiar.

En relación a las horas extras, estas están delimitadas por el Código del Trabajo (1996), el cual establece que una persona trabajadora no puede exceder el máximo de 3 durante un día y 9 semanales. Las personas trabajadoras consultadas (E10, 2020; GD, 2020) y la asesora legal del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14, 2020), comentaron durante el trabajo de campo que en los picos de producción en los que las fábricas tienen pedidos que cumplir, las personas en plantilla realizan muchas horas extras, algunas veces por encima de las 9 horas semanales que permite la ley.

Las horas extras deben pagarse un cien por ciento más de lo estipulado en la jornada ordinaria (Código del trabajo, 1996), sin embargo, las investigaciones de Better Work (2016a; 2016c; 2018a; 2019a) concluyen que las fábricas algunas veces no realizan los pagos acordados a las horas trabajadas y que esto puede ser inducido a través de prácticas engañosas de remuneración en las que el personal no sabe calcular con exactitud el pago por horas extraordinarias y su remuneración real.

El Código del Trabajo (1996) establece que las personas trabajadoras no están obligadas a realizar horas extraordinarias, pero en la práctica gran parte del personal consultado ha afirmado sentirse presionado para realizar las horas extras que les solicitan (GD, 2020; E9; E10, 2020). Según el diagnóstico realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020), al menos el 19,5 % de las trabajadoras realizan más de 9 horas extras a la semana; un 31,8 % de estas lo hacen de manera exigida y/o solicitadas cordialmente, pero de forma obligatoria.

Para el alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020), era necesario flexibilizar la normativa para permitir que las fábricas establecieran jornadas más extensas para alcanzar las metas de producción, principalmente en los casos de pedidos de algunas marcas con poco margen

de tiempo. El Ministerio del Trabajo autorizaba a las empresas la realización de horas extras adicionales a las permitidas en la ley (E1, 2020), sin embargo, esto contravenía el Código del Trabajo (1996), el cual define en su artículo 59 que solo podrán estar obligados/as a realizar horas extras por encima de las 9 horas semanales cuando se trate de casos de interés social o fuerza mayor. El alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) narró así el conflicto referente al límite de horas extraordinarias:

Con las horas extras hubo un tema controversial porque dice nuestro código laboral: “las horas extras son todas las que se realizan después de las 48 horas laborales semanales y no pueden ser más de 9”. Eso está establecido por ley, pero está desfasado de la realidad. La posición anterior era que los del MITRAB (Ministerio del Trabajo) podíamos ser denunciados en la OIT por autorizar más horas extras. Todo eso los empresarios lo veían como peligro. Nosotros teníamos que contentar a los sindicatos y estar bien con los empresarios. Yo analicé el tema de Zonas Francas y le planteamos a la ministra: “sea flexible en este tema de las horas extras, sea flexible en el tema de las vacaciones, sea flexible con las jornadas laborales. No se cierre y no interprete a su manera”. Eso estaba causando malestar. Fue un logro que los acuerdos tripartitos incluyeran todos estos temas por escrito y se acordó flexibilizar el tema laboral. No es que íbamos a hacer caso omiso a los asuntos laborales, sino que íbamos a ser flexibles y así la Corte lo aplicó en la sentencia (E2, 2020, p. 2).

En el enunciado anterior, el alto cargo del Ministerio se refiere a la sentencia No. 1748 de la Corte Suprema de Justicia, que además de permitir la jornada 4x4, flexibilizó aumentar las horas extraordinarias previa autorización del Ministerio del Trabajo, por solicitud de la fábrica con el visto bueno del sindicato (CSJ, 2012; E2, 2020).

Además del control sobre el tiempo destinado para comer (30 minutos) y de descanso durante la jornada (15 minutos), las y los trabajadores (E9; E10; E12, 2020; GD, 2020) mencionaron que las entradas y salidas de las fábricas se realizan de forma ordenada y bajo la supervisión por el personal de seguridad. Para entrar a las naves de producción, las personas trabajadoras marcan la tarjeta de control y deben estar antes de la hora establecida, de modo que empiecen la jornada sin retrasos. Si una persona quiere o necesita salir de la fábrica por alguna emergencia personal o familiar, debe ser autorizado/a por el/la

supervisor/a, quien debe enviar una nota o avisar al personal de seguridad para que permita su salida o entrada. De igual manera ocurre con los permisos por atención médica u otros, para salir o volver a la fábrica fuera del horario, es necesario presentar en la puerta un justificante (E9; E10; E12, 2020; GD, 2020).

Tienen un control “tipo cárcel”, estas todo el tiempo vigilado. Los tickets para ir al baño los tiene tu facilitador de calidad o supervisores de producción. Según la normativa de la empresa, deberías tener derecho a dos tickets para ir al baño durante tus 8 horas de trabajo, pero en realidad los superiores te lo daban si querían. Con el tema de los tickets había muchas irregularidades. Si te movías al baño sin tickets, otro supervisor o tu supervisor te podía amonestar por incumplimiento al reglamento interno. Aunque la empresa tenía un sistema, al final se maneja en dependencia del supervisor que tenías (E10, 2020, p. 1).

Durante las entrevistas y grupo de discusión, algunas trabajadoras/es (E8; E9; E10; E12, 2020; GD, 2020) comentaron que había límite de permisos para ir al baño, otras mencionaban que podían ir cuanto quisieran pero que si un/a supervisor/a consideraba que iban mucho al baño eso podía influir en la valoración o incentivos, más aún si no alcanzaban las metas. En cualquier caso, coincidieron en que para ir al baño o moverse de su posición de trabajo, siempre hay que avisar a la persona encargada de supervisar la línea.

Las personas trabajadoras consultadas comentaron que tampoco está permitido dentro de las fábricas el uso de teléfonos móviles. Algunas personas comentaron que tienen que guardar el móvil en la taquilla asignada y solo se les permite usarlo durante el descanso y comida. Otras mencionaron que sí les dejan llevarlo consigo, pero no pueden usarlo, exceptuando casos de urgencia. Los y las trabajadoras mencionaron que por la intensidad del trabajo no es posible consultar el teléfono, aunque fuese permitido (GD, 2020; E10; E12, 2020).

6.5 Incumplimiento de los contratos y maltrato verbal

Los informes de Better Work (2016a; 2019a) y el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2018a; 2018b; 2020) resaltan que es necesario que las

fábricas especifiquen las condiciones en los contratos y exista mayor claridad en su personal trabajador sobre el salario, vacaciones, incentivos y jornadas laborales. Como se mencionó previamente, en algunas fábricas utilizan nóminas con menor número de horas trabajadas a las reales³⁶, que llevaría a cubrir menos prestaciones sociales, además, algunas veces al personal no le quedan claras las condiciones de trabajo, la remuneración de su trabajo, vacaciones, bonos y otras cuantías que le corresponden (Better Work, 2016a; 2019a).

Por otro lado, sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), feministas (E15; E16, 2020) y personas trabajadoras (E10, 2020; GD, 2020) afirmaron que la falta de claridad sobre las condiciones del contrato, propicia que algunos/as supervisores/as utilicen la asignación de incentivos como premios o medidas disciplinarias entre el personal. Para las trabajadoras/es consultadas/es (GD, 2020) en el trabajo de campo, sindicalistas (E4; E5; E7, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020), aún sigue habiendo maltrato, principalmente verbal, de puestos de mando como supervisores hacia las y los operarios/as. A pesar de esto, reconocen que ha habido cambios significativos con relación a los inicios de la instauración del modelo maquilador en el país (E4; E5; E14, 2020; GD, 2020). Según testimonios de trabajadoras/es (E8, 2020; GD, 2020) y representantes de Gobierno (E1; E2, 2020), en la década de los años 90 y principios de los 2000 se reportaban casos de maltrato físico de supervisores, mayoritariamente hombres, al personal de las fábricas. Tal como afirmaron altos cargos del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) y la CNZF (E1, 2020), trabajar en las maquilas era considerado como un trabajo explotador con altos niveles de maltrato para la plantilla. Una sindicalista (E7, 2020) lo describió así:

Las maquilas 14 años atrás no era lo que es ahora. Hay otras condiciones, en algunas maquilas hay hasta aire acondicionado, no son los campos de concentración que había antes donde las mujeres hasta abortaban en los baños por las condiciones y los coreanos les pegaban...

³⁶ Más conocidas como nóminas en funcionamiento o en B, es decir pagadas con una parte de dinero no declarado legalmente. O

esas situaciones no se dan ahora. Es muy raro y además generaría un escándalo si ocurre un episodio así (E7, 2020, p. 8).

Aunque ha habido cambios importantes, el programa Better Work (2016a; 2018a) considera que es necesario atender los problemas de abuso verbal en las empresas, por lo que, dentro de sus planes de fortalecimiento a las fábricas incluyen capacitaciones al personal sobre gestión de personal, instrucciones, procedimientos, prácticas disciplinarias, prevención de la violencia y resolución de conflictos, dirigidas a mandos intermedios y cargos de supervisión. El abuso verbal se da muchas veces como una estrategia perversa de los/las supervisores/as por incentivar la producción del personal trabajador (Better Work, 2016c; 2016d). Según el estudio realizado por la Universidad de Tufts (Better Work, 2016c), existen algunas razones estructurales que crean el ambiente propicio para que los cargos intermedios utilicen el abuso verbal en contra de las personas que trabajan en las líneas de producción.

Better Work (2016a; 2018a; 2019a) y la Universidad de Tufts (Better Work, 2016c; 2016d), coinciden en que los incentivos desalineados y la falta de una política de incentivos clara contribuye a crear relaciones de poder muy marcadas en las que las y los supervisores ejercen mayor presión usando maltrato verbal. Cuando el salario de las personas supervisoras depende de la capacidad de producción del personal trabajador de planta, estas/os son más propensos/as a incurrir en este tipo de abusos (Better Work, 2016c; 2016d), afirmación con la que coincide la representante de Better Work en Nicaragua (E21, 2020).

La representante de Better Work (E21, 2020) coincidió con varios estudios (Better Work, 2016a; 2016c; 2016d) que indican que el abuso verbal disminuye cuando existe una política de incentivos clara y cuando cada persona recibe su salario en función de lo que produce a nivel individual, disminuyendo la presión en el resto de la plantilla. Los estudios de Better Work (2016c; 2016d) han demostrado que el acoso verbal disminuye a medida que el personal está motivado por incentivos monetarios en lugar de la presión de los gritos.

Sumado a las políticas de incentivos inexistentes o desalineados, las exigencias externas de compradores/as sobre las fábricas aumentan la presión en la cadena de suministro. El abuso verbal es más probable que exista en fábricas en donde los tiempos para sacar la producción

están al límite, y los contratos dependen de las altas metas que se trasladan a las personas trabajadoras. Estas circunstancias generan estrés en el personal supervisor que es responsable de garantizar la producción en tiempo y con la calidad esperada por la clientela (Better Work, 2016c; 2016d).

Como se amplió en el capítulo sobre el marco conceptual, el desequilibrio en la industria en la que el mayor poder lo tienen las empresas comercializadoras genera desigualdades en la cadena global de producción (Better Work, 2016d). El empuje a la baja de marcas y minoristas para lograr menores costos de producción genera entre las empresas fabricantes competencias en precio y velocidad de unas personas contra otras, en un mercado intensivo en mano de obra (Better Work, 2016b; 2016b). Como resultado, las fábricas pueden tomar atajos para alcanzar estos objetivos, maximizando las horas de trabajo y metas de producción en lugar de generar ambientes seguros y salarios justos (Better Work, 2016b).

La capacidad de organización y diálogo de la plantilla también influye en la disminución del abuso verbal. Está comprobado que se reduce el acoso y maltrato a mayor capacidad de negociación de las personas trabajadoras para llegar a acuerdos y convenios colectivos, así como la existencia de canales formales en los que las personas pueden plantear sus quejas y e inquietudes (Better Work, 2016b). Al respecto, el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) y algunas feministas economistas (E17; E18, 2020) han argumentado que la falta de libertad sindical y la violación a los derechos de organización y manifestación en el país, limitan toda posibilidad de autoorganización de las personas trabajadoras para defender sus derechos y mejorar las condiciones de trabajo.

6.6 Situación de la salud y seguridad laboral en las fábricas

En el capítulo tres se presentaron datos sobre los accidentes y enfermedades laborales en la industria manufacturera, los cuales superan el 20 % del total de accidentes registrados por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (2021). El índice de riesgo laboral en las Zonas Francas solo es superado por el sector público, el cual incluye a las fuerzas de seguridad,

bomberos y fuerzas armadas (INSS, 2018; 2019; 2020; 2021). A pesar de las cifras significativas que presentan los anuarios del INSS (2018; 2019; 2020; 2021), algunas/os trabajadoras/es (E10, E14, 2020; GD, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E15; E16, 2020) consideran que los datos están por debajo de la realidad, puesto que muchos de los casos no se reportan al Ministerio del Trabajo o el INSS, y otros, aunque son reportados, estas instituciones no los consideran accidentes o enfermedades laborales.

Los resultados del trabajo de campo coinciden con los hallazgos de los diagnósticos realizados por el MEC (2020), Better Work (2016a; 2019a; 2020) y el diagnóstico realizado por la Central Sandinista de Trabajadores y la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar Social (2018) en cuanto a la deficiente seguridad y salud laboral dentro de las fábricas. Todo el personal trabajador consultado (E8; E9; E10; E12, 2020; GD, 2020) conoce de casos de enfermedades o accidentes laborales en sus empresas y algunas personas entrevistadas han sufrido de alguna enfermedad o lesión relacionada con el trabajo. La mayoría afirmó que estos fueron reportados a las instituciones (E10; E12, 2020; GD, 2020). Algunos testimonios de accidentes en los lugares de trabajo se expresaron en los siguientes términos:

A mí el INSS me diagnosticó con Túnel del Carpio como enfermedad laboral y me dijeron que podía seguir trabajando con menos horario y menos producción. El INSS llegó a la empresa, me entrevistaron. A veces me canso y no puedo llegar a la meta. Trabajo en bodega y accesorio, es un trabajo manual y son las dos manos las que tengo con Túnel del Carpio. No me he operado porque dicen que solo el 10 % de las personas que se operan quedan bien, el resto queda con problemas (GD, 2020, p. 6).

Conozco el caso de un señor que fue despedido porque los pulmones se le llenaron de pelusa y cuando miró la empresa que ese señor no podía trabajar, lo despidieron. El señor demandó a la empresa para que lo reintegraran y lo cambiaran de lugar de trabajo (a bodega y accesorios) donde llegue menos la pelusa. Todavía no han resuelto su caso (GD, 2020, p. 7).

En mi empresa también hay otro caso. Tiene problemas en los pulmones, estuvo un año de subsidio, pero ahora volvió porque el INSS no le dio más subsidio. Él sigue trabajando, pero en otra área (GD, 2020, p.7).

Para las trabajadoras/es consultadas (E10, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E5; E7, 2020) y el MEC (E14; E15, 2020; MEC, 2018a; 2020) las enfermedades son producto de las condiciones y el tipo de trabajo realizado. Los problemas pulmonares provienen de la pelusa, telas o algunas fibras a las que están expuestas las personas trabajadoras. De igual forma, el Túnel del Carpio se debe a los movimientos repetitivos que realizan durante el día para producir cientos de piezas de ropa u otros productos (E15, 2020; GD, 2020).

El alto cargo del MITRAB (E2, 2020) afirma que efectivamente existen enfermedades producto del trabajo de las maquilas, pero considera que se dan en mucha menor proporción de la que plantean los estudios y que no difieren de las condiciones laborales y salud de las y los trabajadores en otros puestos de trabajo. Lo describía así durante la entrevista:

Yo sé que las maquilas producen enfermedades. La pelusa, la posición de trabajo, el ejercicio de las manos... todo el que trabaja se enferma. El que no trabaja se enferma de estrés por estar en su casa de vago... Sí hay, pero las denuncias sobre enfermedades laborales en la Zona Franca son mínimas. En Zonas Francas yo he conocido casos de muchachos a los que les diagnosticaron enfermedades pulmonares por el problema de la pelusa, pero son pocos. En 13 años de andar en esto yo sólo he conocido como 3 o 4 casos (E2, 2020, p. 4).

La OIT (2010) incluyó en el año 2010 el Túnel del Carpio entre las enfermedades del sistema osteomuscular generadas por el trabajo. A pesar de esto, el MEC (E14; E15, 2020) y las trabajadoras consultadas (E10, 2020; GD, 2020) afirmaron que el INSS, Ministerio del Trabajo y empresas, no suelen reconocer el Túnel del Carpio y otros trastornos musculoesqueléticos como enfermedades laborales. Dentro de la lista oficial de enfermedades laborales no se encuentra incluido el Túnel del Carpio, sin embargo, este documento explicita que pueden ser diagnosticadas como tales otras enfermedades que no se encuentren en el listado, pero estén directamente asociadas con el trabajo y sus condiciones (Código del Trabajo, 1996).

Una persona asesora laboral del MEC (E14, 2020) comentó en la entrevista que el Ministerio del Trabajo y el Instituto de la Seguridad Social no suelen dar fallos que determinen las enfermedades o accidentes como laborales, puesto que esto implica compensación y baja laboral, e incluso, en casos de gravedad o incapacidad sería necesario indemnizar y pensionar a la persona trabajadora, y, según comentó, esto afecta los intereses económicos de las empresas. Personal técnico del MEC (E14; E15; E16, 2020) y algunas trabajadoras y trabajadores (E10; E12, 2020; GD, 2020) coincidieron con esta afirmación, y agregaron que las clínicas médicas previsionales en las que son atendidas a través de la seguridad social, no les realizan todos los análisis necesarios para diagnosticarles la enfermedad o trastornos que padecen. Afirmaron que reciben una atención de mala calidad, que suelen esperar meses para tener una cita médica especializada, y que, por lo general, los diagnósticos médicos no están asociados a las condiciones en el trabajo, aunque sean claramente una consecuencia de estas (E10; E12; E4; E15; E16, 2020; GD, 2020).

En sintonía, algunas/os trabajadoras/es (E10; E12, 2020; GD, 2020), líderes sindicales (E5; E7, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020), afirmaron que las empresas no investigan los accidentes y enfermedades laborales, principalmente porque evitan hacerse cargo de las compensaciones o remuneraciones a las que tienen derecho las y los trabajadores por ley. Esto coincide con un hallazgo del último informe de Better Work (2020), que refleja que al menos el 26 % de los empleadores no registra ni investiga accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, pero tampoco implementa medidas de prevención.

Toda enfermedad o accidente, en dependencia de la gravedad, puede implicar días de baja (llamados subsidios en Nicaragua) si el diagnóstico médico así lo determina (Código del Trabajo, 1996). Los artículos 37, 79 y 96 del Código del Trabajo (1996) garantizan que las bajas por enfermedad computen como tiempo efectivo trabajado para efectos de vacaciones, salarios y cotización para la jubilación. De igual forma, las ausencias justificadas, vacaciones y permisos (con o sin remuneración) deben ser contabilizados como días trabajados.

Existe una opinión generalizada de sindicalistas (E4; E7, 2020), representantes del MEC (E14; E15, 2020) y el personal trabajador consultado (E10, 2020; GD, 2020) que consideran que tener bajas recurrentes es un indicador de deficiencia para los empleadores/as. Ninguna persona reportó despidos mientras se encontraba de baja laboral larga, sin embargo, comentaron que una vez de alta se han dado casos en los que las empresas les despiden bajo el artículo 45 del Código del Trabajo (E7; E14; E15, 2020; GD, 2020).

Los trabajadores que piden mucho subsidio (baja) por enfermedad laboral, cuando se les acaba el subsidio lo despiden con el artículo 45. Eso porque antes no los pueden despedir porque es ilegal despedir en medio del subsidio. Para la empresa un trabajador enfermo ya no es rentable (E15, 2020, p. 7).

Este artículo del Código del Trabajo (1996) permite a las empresas rescindir el contrato sin causa justificada, pagando una indemnización de un mes de salario por cada uno de los tres primeros años trabajados y 20 días de salario a partir del cuarto año. Nunca la indemnización podrá ser mayor de cinco meses de salario ni menor de uno (Código del Trabajo, 1996). Según sindicalistas (E7, 2020), representantes del MEC (E14; E15; E16, 2020) y personas trabajadoras (E9, 2020; GD, 2020), cuando la fábrica considera que un trabajador o trabajadora es menos rentable por su deterioro de salud y los permisos recurrentes o citas médicas a las que debe acudir en horario laboral aumentan, estas son despedidas a través de este artículo y evitan tener cualquier sanción por despido improcedente.

La asesora legal del MEC (E14, 2020) lo narraba así:

Cuando las trabajadoras presentan riesgos laborales, entonces las trabajadoras ya no son rentables porque piden muchos permisos, tienen que ir a fisioterapia, hacerse análisis, citas médicas... entonces, las trabajadoras que tienen muchos subsidios (bajas), las van viendo como las primeras en las listas de despidos (E14, 2020, p. 3).

La percepción de los y las trabajadoras (E9; E10; E12, 2020; GD, 2020) coincide con el análisis de economistas (Marini, 1991; Crossa, 2016) y economistas feministas (Izquierdo, 1998; Pérez, 2012) que consideran que la lógica de producción capitalista genera cuerpos desechables, en los que las personas tienen valor en base a su capacidad de trabajo). Economistas (Marini, 1991; Crossa, 2016) y feministas consultadas (E14; E16; E17; E18; E19,

2020) coinciden en que este modelo es explotador no sólo por las jornadas extensas y la poca remuneración, sino también porque es un tipo de trabajo que sostiene un ciclo de vida corto, en el que al cabo de 10 o 15 años las personas desarrollan problemas de salud que les impiden sostener el mismo nivel producción o asumir otro tipo de trabajo.

Con relación al rol de inspección que debe realizar el Ministerio del Trabajo, algunas personas de los sindicatos (E7, 2020), del movimiento de mujeres (E14; E15; E16, 2020) y trabajadores/as (E10, 2020; GD, 2020), han sido críticas sobre su capacidad de defender los derechos de las personas trabajadoras y sobre su imparcialidad. Afirmaron que el Ministerio del Trabajo y el Instituto de la Seguridad Social tienen la tendencia de favorecer al sector privado con el objetivo de priorizar la estabilidad de las empresas y, según la lógica de estas instituciones, garantizar los empleos. Desde la perspectiva del alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020), es necesario flexibilizar algunas exigencias a las fábricas, puesto que vienen de una cultura empresarial en la que anteriormente no se les exigía cumplir con estas medidas. Desde el Ministerio se realizan capacitaciones sobre higiene y seguridad para que los empleadores y empleadoras puedan cumplir con los requisitos de la ley, como la señalización de los centros de trabajo, rutas de evacuación, brigadas contra incendios, comisiones mixtas de higiene y seguridad integradas por empleadores/as y trabajadores/as, entre otras (E2, 2020). El alto cargo del MITRAB lo contaba así:

Si no cumplen las empresas, se aplican unas medidas... si en la segunda revisión no cumplen, les aplicamos una sanción que va de hasta 80 salarios mínimos. A ninguna empresa le gusta que la sancionen, yo no lo he hecho hasta ahora (8 años en el puesto)... Ha habido Zonas Francas sancionadas, pero por violación a normas de higiene y seguridad, por personas lesionadas o que perdieron un miembro de su cuerpo. Por estas razones, cuando salen las investigaciones, se aplican sanciones. Se revisa el estudio de riesgo que habían presentado al MITRAB (E2, 2020, p. 3).

El alto cargo del MITRAB (E2, 2020) compartió un caso concreto como ejemplo, en el que un trabajador perdió una mano mientras trabajaba en una máquina. Si bien, la indemnización pudo ser mayor, el MITRAB sancionó a la fábrica por la cuantía mínima: 25 días de salario. Además, el alto cargo hizo una valoración más moral del empleador, afirmando que “se

portaron bien con el muchacho” (E2, 2020, p.3), cuando se trata de un asunto de derechos laborales del trabajador y una sanción a la fábrica por una violación grave.

A un muchacho le ocurrió que estaba trabajando en una máquina y limpiándola la máquina le agarró la mano y se la destruyó. El chaval tenía más de 10 años trabajando en esa máquina. Ya se había hecho el control y se había dicho en el informe que era un riesgo esa máquina, pero el empresario no puso la medida de protección. Como ya estaba documentado en el expediente de higiene y seguridad de la empresa, se sancionó. Al final el muchacho perdió la mano y ya no puede trabajar en ese puesto. Inicialmente yo le apliqué 80 días de salario a la empresa y al final lo dejé en la menor cantidad que son 25 días de salario, y negocié que la empresa que le ayudara y que le diera trabajo nuevamente. Le dieron trabajo a un hermano del muchacho, le llevaron comida al muchacho mientras él estaba enfermo y asumieron los gastos de la medicina. La empresa se portó muy bien. Hay otros casos en otro tipo de empresas que no les va así, en el sector de construcción tienen accidentes y después llevan a los jefes a juicio y todo, y nunca les responden (E2, 2020, p. 3).

La flexibilidad manifiesta del Ministerio del Trabajo reafirma la sensación de indefensión de algunas personas trabajadoras (E8; E10, 2020; GD, 2020). Para sindicalistas (E5; E7, 2020) y mujeres organizadas (14; 16; E17, 2020), el ministerio no cumple con su función de exigir a las fábricas el cumplimiento de las condiciones mínimas para trabajar, por lo que siguen ocurriendo accidentes. Además, una vez que una persona se lesiona o enferma es despedida, algunas veces incluso sin las prestaciones que le corresponden por ley (E5; E7; E10; 14; E15; E16, 2020).

Teniendo en cuenta las situaciones descritas anteriormente, es importante resaltar que las evaluaciones de Better Work (2019a; 2020) y los monitoreos que realiza el Movimiento María Elena Cuadra (2018b; 2020), afirman que las fábricas han realizado mejoras en los últimos años en relación a las condiciones de higiene, seguridad y salud ocupacional, sin embargo, se considera que aún las y los trabajadores continúan teniendo deficientes condiciones laborales, metas de producción inalcanzables y bajos salarios a pesar de los aumentos acordados en los últimos años.

Las lógicas de aprovisionamiento de la cadena mundial de confección y producción manufacturera generan exigencias en la industria que les obliga a forzar el ritmo para cumplir con plazos breves y adaptarse a las exigencias. Esto también tiene repercusiones en la falta de capacidad de las fábricas de cumplir con las condiciones necesarias del trabajo decente, influye en el estrés que tiene el personal, así como en sus horarios de trabajo, en su salud y su seguridad en el trabajo. Esto a su vez incentiva el estrés en las personas supervisoras, extensible a toda la plantilla (Better Work, 2016c).

La falta de seguridad, la exposición a sustancias, el ruido por encima del límite legal, la falta de condiciones ergonómicas y de equipos de protección suficientes, el trabajo repetitivo y las posturas físicas, generan enfermedades asociadas, entre las que se reconocen; artritis, síndrome del Túnel Carpiano, Tendinitis, lesiones de hombro, problemas de vista, lesiones de cuello y afectaciones pulmonares (Tobías, 2016; MEC; 2018a). La sobrecarga laboral también genera estrés y tensión entre la plantilla, desencadenando graves problemas de salud (Crossa, 2016; MEC, 2018a). Sin embargo, esta situación no es exclusiva de Nicaragua, según el informe de la OIT (2017), se ha vinculado a las Zonas Francas con una alta incidencia de accidentes laborales causados por el tipo de maquinaria, altos índices de ruido, ventilación deficiente, exposición a sustancias tóxicas y altos niveles de estrés. Estos riesgos son mayores para las mujeres, afectándoles especialmente cuando se encuentran embarazadas y con repercusiones en su salud reproductiva.

6.7 Libertad sindical y negociación de convenios

En las evaluaciones realizadas a las Zonas Francas, parte de los derechos del personal que más se vulneran son los relativos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la no discriminación por género (OIT, 2007; 2017). Según investigaciones exhaustivas, se ha determinado que las restricciones a la libertad sindical y negociación colectiva son generalizadas en los países en desarrollo (OIT, 2017).

Dentro de las maquilas, es conocida la escasa libertad sindical, el acoso y presión que viven quienes se organizan en un sindicato o apoyan una demanda contra las empresas. El personal

trabajador les llama “listas negras” al acto de identificar al personal incómodo que reclama sus derechos (E9; E10; E12, 2020; GD, 2020). Altos cargos y supervisores/as de las fábricas intentan disuadir al personal para que evite constituir sindicatos a través de incentivos, amenazas y acoso (OIT, 2007; 2017; Crossa, 2016; Tobías, 2016, MEC; 2018b). Estas “listas negras” de sindicalistas o trabajadores/as “incómodos/as” son compartidas entre las empresas del sector que las utilizan para “depurar” posibles levantamientos de obreros/as dentro de las fábricas (Crossa, 2016; Tobías, 2016; OIT, 2017; MEC, 2018b). Estas acciones contra los derechos laborales son posibles porque las leyes laborales son aplicadas de forma flexible dentro de las factorías, como parte de las garantías que ofrecen los países subdesarrollados para ser destino de inversiones internacionales (REDCAM, 2011; Oxfam, 2015; Crossa, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio 87 (1948) protege el derecho a la libertad sindical desde el año 1950. Este Convenio protege el derecho a la organización, libertad de expresión, y la garantía de que ninguna persona podrá ser despedida ni sancionada por sus ideas y organización sindical. Este Convenio ha sido ratificado por 157 países, entre los que se incluye Nicaragua (OIT, s.f.b).

El Código del Trabajo (1996) de Nicaragua garantiza en su artículo 231 el fuero sindical. Se trata del derecho de las personas integrantes de las directivas sindicales a no ser sancionadas ni despedidas sin mediar causa justa. Toda persona integrante de la directiva sindical puede ampararse en el fuero sindical y no podrá ser despedida sin una razón prevista en la ley y debidamente confirmada. Es obligación del MITRAB investigar cada caso y asegurarse que existen pruebas y razones suficientes para el despido (Código del Trabajo, 1996).

En el contexto de Nicaragua es necesario analizar la complejidad de la influencia del partido de Gobierno en las centrales sindicales, que son consideradas un brazo organizativo del FSLN, según comentaron integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) y economistas feministas (E17; E18; E19, 2020).

En el trabajo de campo, todos los agentes consultados, entre los que se encuentran, personas trabajadoras (E8; E9; E10, 2020; GD, 2020), feministas (E14; E16; E17, 2020),

economistas (E18; E19, 2020), sindicalistas (E4; E5; E6; E7, 2020), altos cargos del Gobierno (E1; E2, 2020), el representante de la patronal (E13, 2020) y la representante de Better Work (E21, 2020), confirmaron que existe una relación estrecha de militancia entre los sindicatos y el Gobierno, lo cual ha facilitado el acuerdo tripartito con el empresariado sobre el que se profundizó en páginas anteriores.

Fuentes gubernamentales (E1; E2; E3, 2020) coinciden con el alto cargo sindical (E6, 2020) y una economista de referencia (E18, 2020) al afirmar que el Gobierno ha potenciado como ventaja sobre otros países de la región, la paz laboral, que se refiere a que los sindicatos no generan presiones a las fábricas por aumento de salarios o mejora de las condiciones, todo esto canalizado a través de la mesa de diálogo tripartita. Confirman que incluso, ante los incumplimientos de los acuerdos mencionados previamente (puesto que sólo se cumple con el aumento salarial pero no con el resto de las condiciones y mejoras pactadas), los sindicatos no han tomado medidas como en Gobiernos anteriores en las que se solía recurrir a huelgas, paros escalonados, concentraciones, manifestaciones u otras formas de presión para hacer cumplir las obligaciones pactadas (E1; E2; E6; E18, 2020).

Para integrantes del Movimiento Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020), el vínculo partidista de las centrales sindicales se ha traducido en concesiones de los derechos del personal. El MEC (2018b; E14; E15; E16, 2020) resalta el caso de un grupo de personas trabajadoras e integrantes de sindicatos, que en el año 2016 promovieron protestas dentro de la empresa coreana Sae A Technotex S.A., en contra del incremento del techo de producción, la falta de agua potable en las instalaciones y el despido de dos dirigentes sindicalistas. Los trabajadores y trabajadoras realizaron una huelga en las afueras de la fábrica, y por la petición de la fábrica, el Gobierno respondió con violencia, enviando antidisturbios para desarticular la concentración. Además de capturar a 12 personas que se encontraban en las afueras, la fuerza de élite entró en la fábrica donde en ese momento estaban trabajando muchas personas, y apresaron a un líder sindical. Con posterioridad a las detenciones se realizó un juicio en contra de las 13 personas detenidas, acusadas por robo, daños a la propiedad y obstrucción de la función pública. La Central

Sindical sandinista a la que estaba adherido este sindicato no tuvo un rol protagónico en su defensa y fue el equipo legal del MEC quien acompañó y asesoró al personal detenido. Durante el proceso, la defensa representante de los trabajadores negoció con el Ministerio Público, pero el Estado continuó con la acusación penal por el delito de obstrucción de la función pública. Finalmente, la juez dio un fallo de culpabilidad contra las personas acusadas, condenándoles a 5 años de prisión, con agravante para 2 líderes sindicales. Cabe resaltar que, entre las personas acusadas, diez eran líderes sindicales. Al momento de realizar el trabajo de campo en el año 2020, los trabajadores seguían bajo arresto (MEC, 2016; E14; E15, 2020).

Para las integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020), este caso sirvió como aleccionador para el personal organizado que pretendiese romper esa paz laboral que promueve el Gobierno. Ante la lucha de las personas trabajadoras por sus derechos, se evidenció la complicidad de las centrales sindicales con el partido al que pertenecen y la lealtad del Estado con los inversores internacionales (E14; E15; E16, 2020).

Investigaciones publicadas (Tobías, 2016; MEC, 2018a; 2018b; 2020) y agentes consultados (E7; E14; E16, 2020; GD, 2020), entre los que se encuentran trabajadoras/es, sindicalistas e integrantes del MEC, coinciden en que a pesar de las denuncias de trabajadoras/es y sindicatos en las maquilas, existe poca supervisión del Ministerio del Trabajo para el debido cumplimiento de los derechos laborales en estas empresas y, una relación de tensión entre el MITRAB y los sindicatos, aunque esto no ha llegado a generar ningún conflicto público. Una economista de referencia (E18, 2020), una sindicalista (E7, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15, 2020) entrevistadas manifestaron que en los últimos años el MITRAB ha negado las autorizaciones para la constitución de sindicatos nuevos, violentando así la ley. Esto se debe a dos razones: por un lado, el MITRAB evita la proliferación de sindicatos con el objetivo de garantizar la estabilidad y paz social a la que se compromete el Gobierno con las empresas (E7; E14; E15; E18, 2020), y, por otro lado, que los sindicatos que se organizan al margen del partido o de militancia dudosa, no obtengan la aprobación para su conformación (E14; E15; E18, 2020).

Al ser consultado sobre las listas discriminatorias que identifican a sindicalistas y trabajadoras/es incómodos, el alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) se mostró flexible y comprensivo con este mecanismo, obviando la ilegalidad de estas, prohibidas explícitamente en el artículo 17 inciso C del Código del Trabajo (1996). Este representante justificaba las listas discriminatorias como una forma de autoprotección de las empresas:

El María Elena Cuadra (Asociación feminista) denuncia que hay mujeres a las que no dejan entrar en las empresas porque fueron sindicalistas, yo te voy a decir una cosa: puede que sea discriminación, pero las empresas son libres de decidir a quiénes quieren contratar. Nadie le puede negar a las empresas que tengan un sistema de circular (identificación). Se autoprotegen (E2, 2020, p. 4).

A pesar del Modelo de Diálogo, Alianza y consenso del Gobierno y la mesa tripartita entre sindicatos, instituciones y empresariado, sigue existiendo injerencia de las empresas en la organización y libertad sindical, sumada a la relación compleja que existe entre el Ministerio del Trabajo y los sindicatos. Una integrante (E7, 2020) de un sindicato lo comentó así:

Los sindicatos mantienen relación con el MITRAB (Ministerio del Trabajo), pero hay una tendencia del Ministerio a favorecer a la empresa por aquello de cuidar la estabilidad laboral. A pesar de eso la gente denuncia. Los sindicatos siguen denunciando y van al MITRAB, y cada vez que hablan con el viceministro (que es específico de las Zonas Francas) lo confrontan. La gente no ha perdido esa parte de reclamar derechos (E7, 2020, p. 7).

Como indicó esta integrante del sindicato (E7, 2020), si bien, en el Código del Trabajo (1996) está consignado el derecho al fuero sindical, en la práctica este se contradice con el Acuerdo Ministerial No. JCHG-19-12-18 (2008) relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO), bajo el cual, una fábrica puede despedir a un/a líder sindical o una persona que se encuentra en una condición protegida por el Código Laboral, como embarazadas, de baja por maternidad o enfermedad, si el Ministerio del Trabajo da un fallo favorable como despido por causa justa a través del Procedimiento Administrativo Laboral Oral. La mayoría de los casos acaban en despido o en negociación con la empresa bajo la cual las personas trabajadoras suelen aceptar el despido a cambio de que se les paguen sus prestaciones. Ante estos fallos, estas personas podrían poner una denuncia vía juzgados de lo laboral, sin

embargo, la mayoría se cansa y prefiere no interponer denuncia, sobre todo porque iniciaría el proceso con un fallo desfavorable del MITRAB (E7, 2020).

Según los informes de Better Work (2016b; 2018a; 2019a), las fábricas han mejorado notablemente con relación al respeto de la libertad de organización de las personas trabajadoras. Si bien, en uno de los primeros informes presentado por Better Work (2016a) al menos el 6 % de las fábricas interfería, sancionaba o discriminaba a trabajadores/as organizados/as, en los últimos dos informes (Better Work, 2018a; 2019a) no se ha presentado incumplimiento en este conglomerado. El alto cargo (E6, 2020) de una central sindical comentaba al respecto:

Queríamos una atención especializada para los conflictos que había en las Zonas Francas. Queríamos mayores inspecciones (cuando había quejas de los trabajadores) y resolver conflictos laborales dentro de las empresas. Hubo algunas controversias porque algunas resoluciones no salieron a favor de los trabajadores, y porque hubo algunas cancelaciones de contratos de trabajadores y solicitudes de despidos a dirigentes sindicales. Por estas situaciones tuvimos controversias con el MITRAB (E6, 2020, p. 3).

Según datos del MEC (2020) y la opinión de un alto cargo de una central sindical (E6, 2020), hay un porcentaje importante de empresas que no cuenta con trabajadores/as organizados/as. El MEC (2020) registró que alrededor del 30 % de las fábricas de Zona Franca no cuenta con sindicatos ni grupos de trabajadores organizados de forma similar. Alrededor del 26 % no tiene convenio colectivo y el 30 % de las personas consultadas por el MEC (2020), afirmó no saber si cuenta o no con un convenio.

En la entrevista a un alto cargo de la Federación 8 de Marzo (E5, 2020), comentó que en sus registros se constata que existen 48 sindicatos con presencia en 75 empresas, es decir, que más de la mitad de las fábricas no cuenta con sindicatos. Se consultaron estos datos al Ministerio del Trabajo, pero este organismo indicó que no hay información actualizada disponible.

Para las personas consultadas, entre las que se encuentran sindicalistas (E6; E7, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15, 2020), la falta de presencia de sindicatos en muchas

empresas se debe a los obstáculos que ponen algunas empresas para que sus trabajadores/as se organicen, y al estigma con el que cargan los/las líderes sindicales, puesto que muchas veces tienen miedo de perder sus trabajos o ser fichados/as en las llamadas listas negras o de trabajadores/as conflictivos/as, lo que repercutiría en no ser contratados/as por otras fábricas.

Integrantes de centrales sindicales sandinistas (E5; E7, 2020) y personas trabajadoras consultadas (GD, 2020) comentaron que existen sindicatos blancos, llamados así a los integrados por personas fieles a los intereses de las fábricas, muchas veces organizados por la misma gerencia con el objetivo de evitar que se organicen sindicatos legítimos que defiendan los intereses de la plantilla.

Tal como lo mencionaron integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020), economistas feministas (E17; E18, 2020) y trabajadoras/es (E8; E10; E12, 2020), en Nicaragua se ha evidenciado que la libertad sindical está trastocada por la patronal y por el Gobierno, con la complacencia de las centrales sandinistas, únicas representantes de las y los trabajadores en las negociaciones. El alto cargo del MITRAB (E2, 2020), sindicalistas (E7, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020) coinciden en que los sindicatos que tienen militancia en otros partidos o no son afines al partido de Gobierno, no participan de las mesas de negociación tripartita ni tienen una interlocución con el Ministerio del Trabajo, Comisión Nacional de Zonas Francas, ANITEC, ni con otras centrales sindicales. El pacto existente entre la empresa privada y el gobernante FSLN ha afectado la autonomía de los sindicatos y los intereses de las y los trabajadores, a quienes no sólo se les violentan los derechos laborales, sino también el derecho a la organización, libre expresión y manifestación, según afirmaron investigadoras (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020).

Capítulo 7. Condiciones de las mujeres trabajadoras de la maquila

Las mujeres ocupan un alto porcentaje de la clase trabajadora de las empresas maquiladoras de textil y vestuario (Campaña Ropa Limpia, 2005; Foro Nacional para las Migraciones en Honduras [FONAMIH], 2007; Vargas-Hernández, 2011; Tobías, 2016; MEC, 2018b; Better Work, 2019a). La feminización de la producción de las Zonas Francas desde sus inicios se debe a que es relativamente barato contratar a mujeres por la desigualdad salarial y la desvalorización del trabajo realizado por ellas, además de la creciente competitividad mundial que ha abierto el mercado laboral para las mujeres, a lo que se suman el estigma y los estereotipos de género que segmentan el trabajo y asignan puestos menos tecnificados y remunerados a las mujeres (Campaña Ropa Limpia, 2005; FONAMIH, 2007; Tejani, 2011; Vargas-Hernández, 2011; OIT, 2017).

En la feminización del sector maquilador se repiten los roles de género en los que se considera a las mujeres más dóciles, disciplinadas y con mayor destreza para la confección (FONAMIH, 2007; REDCAM, 2011; Vargas-Hernández, 2011; Crossa, 2016; MEC, 2018b), afirmación con la que coincide la representante del MEC (E16, 2020). También se piensa que las habilidades adquiridas por las mujeres en el hogar les permiten enfrentar situaciones adversas y difíciles, lo que las hace más flexibles para afrontar el estrés y las condiciones de trabajo dentro de las Zonas Francas (REDCAM, 2011; MEC, 2018b).

Las mujeres representan el 53 % de la plantilla de la industria de Zonas Francas en Nicaragua (Better Work, 2019a; Banco Central de Nicaragua, 2022b). En los últimos años la proporción de hombres y mujeres trabajadoras ha cambiado dentro de las fábricas (ProNicaragua, 2019a, INSS, 2020). Si bien, sigue siendo un trabajo con mayoría de presencia de mujeres, en los últimos años la brecha entre ambos se ha disminuido notablemente según los informes oficiales (ProNicaragua, 2019a, INSS, 2020; Banco Central de Nicaragua, 2022b) y la percepción de sindicalistas (E7, 2020), investigadoras (E18; E19, 2020) y representante del MEC (E16, 2020) consultadas. Además, las condiciones del trabajo y sus jornadas extensas

(algunas hasta de 24 horas), generan que muchas mujeres no puedan cumplir con esos horarios por sus responsabilidades en el cuidado de familiares y por su maternidad (Crossa, 2016).

Es importante resaltar que existe una reproducción de roles de género según el rubro de la industria o incluso las tareas específicas dentro de cada fábrica (OIT, 2017; MEC, 2018b). A pesar de que la incursión de hombres en el mercado laboral de las maquilas es notable en la última década, se refleja en distintas proporciones según el rubro, por ejemplo, la presencia de hombres es mayor en rubros como madera, metalurgia y la industria química (Tejani, 2011; OIT, 2017; ProNicaragua, 2022b).

Dentro de las maquilas de confección, los trabajos con maquinaria pesada o tecnificada son ocupados por los hombres, a la vez que los puestos de supervisión y de mayor liderazgo (OIT, 2017; MEC, 2018b; 2020). Incluso en líneas de producción operadas mayoritariamente por mujeres, los supervisores suelen ser hombres (OIT, 2017; MEC, 2018b) afirmación con la que coinciden la representante de Better Work (E21, 2020), integrante de un sindicato (E7, 2020) y alto cargo del MEC (E16, 2020). Del total de mujeres que desarrollan su actividad en el sector textil y vestuario, se calcula que el 82 % son operarias y sólo el 15 % ocupan puestos de inspectoras de calidad (MEC, 2018b).

Algunos investigadores e investigadoras argumentan que las empresas maquiladoras no pretenden atraer mano de obra femenina a propósito, sino que ofrecen empleo a una base de personas no calificadas o semicalificadas, con bajos salarios y en condiciones flexibles, requisitos que generalmente los reúnen las mujeres, por lo que consideran, que no es que la maquila sea un sector feminizado, sino que hay oficios, sectores y condiciones laborales que se han concentrado en un género y van más allá del sector maquilador (Farole & Akinci, 2011; OIT, 2017). Ese argumento obvia las condiciones estructurales de las mujeres y las múltiples opresiones que les atraviesan, las cuales no son casuales en un sistema en el que la situación económica, el género y la pertenencia a una etnia, entre otras construcciones sociales, determinan las vidas de todas las personas (Crenshaw, 1991; Flores & Flores, 2022). Esto se refleja en la investigación de María Flores y Julieta Flores (2022) sobre la situación de mujeres

indígenas trabajadoras de la maquila en México, quienes están marcadas por su género, clase económica y etnicidad, haciéndolas más vulnerables ante un sistema explotador que además de extraer su trabajo excedente, se beneficia de la situación de emergencia social y docilidad forjada por el sistema racista, obligándolas a permanecer en la fábrica produciendo en silencio (Flores & Flores, 2022).

Según las fuentes consultadas, entre las que se encuentran sindicalistas (E4; E7, 2020), economistas (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020), el trabajo del sector textil y vestuario ha sido feminizado hasta ahora y se ha asociado a roles femeninos, pero con la crisis económica y la precariedad laboral del país, los hombres han optado por este sector y no parecen tener resistencia a realizar trabajos remunerados que antes se asociaban a la feminidad. Estas personas (E7; E17; E18; E19, 2020) también afirman que los hombres pueden realizar dentro de las fábricas trabajos asociados a roles de las mujeres como planchar, empaquetar o coser, sin embargo, esto no ha significado que se trastoquen los roles de género y exista mayor distribución del trabajo del hogar y los cuidados.

Sindicalistas (E4; E7, 2020), investigadoras (E17; E19, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020), coincidieron en que, a medida que las Zonas Francas diversifican sus rubros y se consiguen mejores condiciones de trabajo, el número de hombres trabajando tiende a aumentar. Esta situación está ligada a la poca educación técnica que tienen las mujeres en los países anfitriones de la industria y las escasas oportunidades de formación que reciben. Por otro lado, cuando las Zonas Francas necesitan contratar personal tecnificado, en lugar de retener y formar a las mujeres que ya trabajan en la empresa, prefieren contratar personal mejor capacitado, generalmente masculino (OIT, 2017). En Nicaragua esta tendencia se repite y algunas mujeres participantes en el estudio del Movimiento Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2018b) consideran que la oferta de formación del Instituto Tecnológico Nacional (INATEC) tiene sesgo de género al ofrecer cursos más tecnificados para hombres que para mujeres, percepción que reafirmaron algunas trabajadoras consultadas (E8, 2020; GD, 2020). Por ejemplo, para las mujeres se promocionan cursos sobre costura, cocina y

maquillaje, mientras que a los hombres se les ofrecen cursos de mecánica, electricidad y soldadura (MEC, 2018b).

De modo adicional a la mejora de condiciones de trabajo y reducción del maltrato dentro de las fábricas, algunas economistas (E17; E18; E19, 2020) afirman que el aumento de la contratación de hombres en las fábricas también está relacionado con la precarización generalizada del empleo y las pocas oportunidades laborales en el país. A pesar de todo, muchas personas prefieren este trabajo porque incluye la seguridad social y un salario fijo, lo que genera mayor estabilidad en comparación con otro tipo de empleos en el sector informal, trabajo doméstico o del campo, así lo afirmaron trabajadores/a (E8; E9; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020) integrantes de sindicatos (E4; E5; E7, 2020) y las investigadoras consultadas (E17; E18; E19, 2020).

7.1 Características de las mujeres trabajadoras de la maquila

No existen datos oficiales que permitan conocer en profundidad el perfil de las mujeres trabajadoras de la maquila, pero el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra ha realizado diagnósticos que permiten acercarnos a las características y circunstancias de las mujeres que trabajan en esta industria. Según el último diagnóstico publicado (MEC, 2020), el 63 % de las trabajadoras tiene entre 20 a 39 años. Esto coincide con algunos estudios (Crossa, 2016; MEC, 2018a; ProNicaragua, 2020) que afirman que la población empleada en la maquila es predominantemente joven, asociada a la exigencia física que implica este trabajo. Como se comentó en el primer capítulo, Nicaragua tiene una población mayoritariamente joven, por lo que este bono demográfico es altamente competitivo para la inversión extranjera (PNUD, 2014; 2015; ProNicaragua, 2020).

En la configuración de las familias en Nicaragua, el 36 % de los hogares está a cargo de mujeres y no responde al modelo de familia nuclear. Esta realidad se acentúa más en la

ciudad que en el campo, estando el 45 % de los hogares bajo jefatura femenina³⁷, mientras que en el área rural esta cifra es del 25 % (FIDEG, 2015). Una mayor jefatura femenina en los hogares no va ligada a mayor igualdad de género, pues el 74 % de los hogares a cargo de mujeres, está compuesto por mujeres solteras, viudas, divorciadas o separadas, en los que ellas son las principales responsables del cuidado, los afectos, la manutención y la educación de sus hijos e hijas (FIDEG, 2015).

La mayoría de las trabajadoras de la maquila (el 58 %) son mujeres solteras y el 38 % viven en una relación de pareja, casadas o en unión de hecho (MEC, 2020). El porcentaje de solteras es mucho mayor que el promedio nacional que se encontró en la última encuesta nacional (Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud [ENDESA], 2014) equivalente al 29 % de la población total.

Independientemente de su estado civil y su edad, el 80 % de las trabajadoras de Zona Franca encuestadas por el MEC (2020) eran madres. Según este diagnóstico el 20 % de ellas tienen 1 hijo/a y el 60 % tienen dos o más hijos/as (MEC, 2020). Además de sus responsabilidades en las empresas, asumen toda o parte de la crianza de sus hijos e hijas, así como las labores domésticas de sus viviendas (MEC, 2020). Se puede concluir que la mayoría de las mujeres trabajadoras de la maquila son madres jóvenes menores de 35 años (REDCAM, 2014; MEC, 2020).

La jefatura del hogar está mayoritariamente (39 %) en manos de las trabajadoras encuestadas por el MEC (2020), seguido por los padres o madres de estas, que asciende a un 36 %. La mayoría de las trabajadoras se definen como madres solas, indicando, como ocurre en términos generales en el país, que la jefatura del hogar femenina no representa

³⁷ El concepto “jefatura de hogar” está ligado a categoría de autoridad o persona con mayor responsabilidad de la familia. También está ligado a la capacidad de adquisición económica o quien aporta mayores ingresos económicos en el hogar y/o quien propietario o propietaria de la vivienda. Jefatura femenina hace referencia a hogares a cargo de mujeres según el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2016). Jefatura de hogar: usos del concepto, historia, críticas y expresión en los indicadores. Consultado el 30 de marzo de 2018, de http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/jefatura_hogar.pdf.

necesariamente un avance en términos de equidad de género, y, por el contrario, muestra que asumen el cuidado y la crianza sin el apoyo de los padres de sus hijas/os (MEC, 2020).

7.2 Aporte de las mujeres al sostenimiento de la vida

Tal como relató una economista (E18, 2020) en el trabajo de campo, las mujeres nicaragüenses ingresaron al mercado laboral como una forma de hacer frente a la crisis económica de finales de los años 80, y garantizar la sobrevivencia de sus familias. Varias investigadoras (E17; E18; E19, 2020) coincidieron en que a pesar de que el aporte económico de las mujeres ha sido fundamental para el sostenimiento de la vida, sigue existiendo la idea patriarcal de que el salario de las mujeres es complementario o adicional al de los hombres, a quienes se les ha reafirmado el rol de proveedores económicos. Esta realidad coincide con la tesis de la teórica feminista Nancy Chodorow (1980), que ha argumentado que la sociedad capitalista ha asignado a las mujeres el rol del cuidado materno, y que, a pesar del aporte económico de las mujeres, este no ha sido valorado, lo que contribuye a justificar la segregación de las mujeres del mercado laboral, sin embargo, la responsabilidad del cuidado y el sostenimiento de la vida de las/los hijas/os sigue siendo de las madres.

En su investigación sobre las vivencias de las mujeres trabajadoras de la Maquila en Nicaragua, Natacha Borgeaud-Garciandía (2009) demostró que contrario al rol de proveedor económico que otorga la cultura patriarcal a los hombres, en realidad son las mujeres el principal sustento emocional y económico de las familias, mientras que los hombres son invisibles y generalmente no son centrales en el cuidado de las vidas de menores y personas dependientes. Las mujeres participantes en el grupo de discusión (GD, 2020) y entrevistas (E12, 2020) coincidieron con esta perspectiva (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014) en la que la presencia de los hombres es inestable, van y vienen, y son ellas las que deben garantizar a toda costa la alimentación, educación y crianza de sus hijas/os.

El ingreso de las mujeres en el trabajo remunerado ha significado una doble carga de trabajo, ya que implica la continuidad de su desempeño en el ámbito doméstico-familiar, sumado a las condiciones de desigualdad en el ámbito productivo con relación a los hombres

(Carrasque, 2009; Chávez et al., 2021). Según el diagnóstico del MEC (2020), las mujeres de la maquila enfrentan responsabilidades de cuidado y de sustento económico con sus familiares; el 92 % tienen personas dependientes directas, que en la mayoría de los casos se trata de sus hijos/as, padres u otros familiares dependientes (MEC, 2018b).

El diagnóstico del MEC (2020) concluyó que la mayoría de las trabajadoras (57 %) constituyen la principal fuente de ingresos económicos para la manutención del resto de sus familias. El 81 % de las mujeres son responsables o contribuyen con la manutención de 1 a 4 personas, lo que representa una carga económica importante (MEC, 2020).

Investigadoras (E17; E18, E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020) coincidieron con las investigaciones (OIT, 2007; Vargas-Hernández, 2011; Tobías, 2016; MEC; 2018b; 2020) que sostienen que en las Zonas Francas prevalecen formas de discriminación de género relacionadas con la contratación y despidos de mujeres embarazadas, falta de servicios de conciliación familiar y cuidado de niños/as, y dificultad para tomar las licencias de maternidad, que afectan directamente al desempeño laboral y a los derechos de las mujeres. Las mujeres asumen la mayor parte de los cuidados y tareas de los hogares. Como se amplió en el primer capítulo, las mujeres duplican el tiempo que dedican los hombres a las tareas reproductivas (INEC, 2005; PNUD, 2014). Además, como apunta la investigación del PNUD (2014) y reafirman las trabajadoras consultadas (E11; E12, 2020; GD, 2020) muchas cuidan y realizan tareas mientras descansan: como ver la televisión mientras cosen botones de una camisa o cuidan a menores.

Sindicalistas (E4; E7, 2020), feministas (E14; E16; E17; E18; E19, 2020) y trabajadoras (E11; E12, 2020; GD, 2020) describieron que las mujeres trabajadoras de la maquila, además de realizar jornadas extensas superiores a las 8 horas diarias, tienen que asumir el cuidado de menores, personas dependientes y las tareas propias de los hogares. Son también quienes asumen la crianza, los afectos y la educación de sus hijos/as, dado que en muchos casos se trata de madres solas o con parejas heterosexuales que no ejercen una paternidad activa y responsable (E4; E7; E11, E12; E14; E16; E17; E18; E19, 2020).

Todas las mujeres trabajadoras consultadas (E11; E12, 2020; GD, 2020) describían jornadas diarias que incluían preparar su propia comida y la de sus hijos/as o dependientes; preparar cuestiones prácticas para el día; salir antes de primera hora de sus casas para ir a trabajar; jornadas de más de 8 horas; distancias lejanas entre el trabajo y el hogar, lo que implicaba mucho tiempo de desplazamiento; ayudar a menores a hacer los deberes del colegio; preparar comidas; ordenar la casa y otras tareas. En todos los casos las mujeres tienen que madrugar e irse a la cama muy tarde, lo que se traduce en pocas horas de descanso y una jornada extenuante. Una trabajadora (GD, 2020) describía así la doble jornada diaria:

Las mujeres trabajadoras de la maquila no sólo hacemos el trabajo de la fábrica, tenemos también responsabilidades en nuestros hogares con nuestros hijos. Nos levantamos desde las 4 am o incluso desde las 3 am para dejar preparados a los niños que van al colegio, la alimentación de los niños y después salir al trabajo. Trabajas hasta 12 horas o 9 horas de trabajo, sentada en una máquina o de pie según el tipo de trabajo y es todo un día, con media hora de almuerzo. Salís del trabajo, regresas a tu hogar a hacer las cosas de la casa: hacer cena, revisar tareas de los niños, dejar cosas preparadas para el siguiente día. Incluso hasta tercera jornada que es servirle al esposo también (tener sexo) (GD, 2020, p. 8).

En el caso de los hombres participantes, algunos contaban con apoyo de mujeres que les preparaban la comida y se encargaban de las tareas de la casa. En los casos en los que las mujeres no eran un apoyo, estos hombres sólo asumían sus propios cuidados y no tenían que realizar tareas para otras personas dependientes (E8; E10, 2020).

Tal como afirmaron las/los trabajadoras/es (E8; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E4; E5; E7) y feministas (E14; E16; E17; E18, 2020), las mujeres son las que asisten a las consultas médicas o reuniones del colegio de sus hijos e hijas, incluso cuando tienen pareja. Estas mujeres tienen que pedir permisos para dejar el puesto de trabajo y poder realizar gestiones relacionadas con los cuidados. Una trabajadora (GD, 2020) aseguraba que:

Si el niño se enferma tiene que ser la mamá la que pide permiso para llevarlo al médico y si hay una reunión escolar es la mamá la que tiene que pedir permiso para ir a dicha reunión. Como mujer es muy cansado. Nos queda muy poco tiempo queda para tener una vida social, salir a recrearse (GD, 2020, p. 1).

Trabajadoras (E11; E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E4; E7, 2020) y feministas (E14; E16, 2020) coinciden en que la mayoría de estas mujeres cuentan con redes familiares de apoyo, compuestas principalmente por otras mujeres: sus madres, hermanas, primas o hijas mayores son las que asumen los cuidados en sus ausencias o para evitar que tengan que pedir permisos en la fábrica, afirmación que concuerda con los resultados de la investigación de María Eugenia Gómez (2016) sobre el trabajo invisible de los cuidados realizados por mujeres nicaragüenses. Estas cadenas de cuidado facilitan que muchas puedan continuar trabajando y las personas dependientes tengan la atención mínima necesaria (Gómez, 2016). Estas redes de cuidado no están exentas de tensiones, puesto que los constantes cambios en las fábricas como las horas extras que les son notificadas el mismo día, les obligan a reorganizarse constantemente, lo que exige flexibilidad de las otras mujeres que les apoyan (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014). Natacha Borgeaud-Garciandía (2014) concluyó en su tesis que es necesario no idealizar las redes de cuidados que se crean por el trabajo explotador de las maquilas, puesto que, si bien son indispensables para la sobrevivencia, no quiere decir que siempre sean deseables. Algunas mujeres (E12, 2020; GD, 2020) comentaron en las entrevistas que tienen que vivir con sus suegros para que les apoyen en el cuidado de sus hijos/as y generalmente se encuentran a gusto con esta convivencia. En cambio, otras (E11, 2020; GD, 2020) preferirían poder construir una relación de pareja y familia sin tener que estar viviendo en hacinamiento con la familia extendida, sin depender constantemente del apoyo de otras mujeres o sin que sea necesario que sus hijas mayores asuman el cuidado de sus hermanos/as menores. En cualquier caso, todas son conscientes de la dependencia de estas redes de cuidado para poder trabajar, tanto que, cuando fallan tienen que renunciar al trabajo hasta volver a encontrar formas de reorganizar los cuidados (E11; E12, 2020; GD, 2020).

Como constata la investigación sobre trabajo doméstico remunerado en Nicaragua (Ruíz, 2016), y las fuentes consultadas, entre las que se encuentran trabajadoras (E11; E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E7, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020), en algunos casos, las trabajadoras

remuneran el trabajo de otras mujeres en el cuidado de sus hijos/as o personas dependientes, sobre todo cuando se trata de familiares menos cercanas; vecinas u otras mujeres a las que contratan. En cualquiera de los casos, la remuneración es precaria, puesto que su salario no les permite pagar de forma justa los cuidados (Gómez, 2016; Ruíz, 2016). Para algunas feministas esto revela una explotación en cadena, en la que las mujeres tienen que recurrir a la contratación de otras en condiciones de mayor precariedad para poder resolver los cuidados esenciales (Gómez, 2016; Gómez & Pérez, 2016; Ruíz, 2016). Es necesario resaltar que el salario de las trabajadoras del hogar y los cuidados en Nicaragua es incluso inferior al del trabajo de la maquila, oscilando entre los 120 y 200 euros. En la mayoría de los casos no tienen prestaciones sociales ni cotización, ni derecho a vacaciones, y cuentan con menos derechos laborales en general, según describieron dos integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020).

Las investigaciones (Gómez, 2016; Gómez & Pérez, 2016; Ruíz, 2016) coinciden con las afirmaciones de trabajadoras (E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E4; E7, 2020) y feministas (E16; E17; E19, 2020), que sostienen que los hombres no asumen la responsabilidad paterna en términos de cuidados y afectos, y en muchos casos, tampoco responden al rol de proveedor económico, por lo que recae en las mujeres y su entorno todo el peso de los cuidados y la crianza. Algunas mujeres mencionaron que cuando están en pareja, uno de los principales beneficios es que su red femenina de apoyo se amplía y pueden contar con la ayuda de las abuelas, tías y otras mujeres de la familia paterna de sus hijas e hijos (E7; E12, 2020; GD, 2020).

Esta desigualdad en las responsabilidades de los cuidados está sostenida por el sistema patriarcal y su división sexual del trabajo. Como se amplió en el capítulo 2, la construcción de la maternidad como un fin natural de las mujeres con capacidades extraordinarias para el cuidado, genera unos estándares muy altos de sacrificio y entrega. Cuando las mujeres no cumplen con lo que marca su rol materno, no sólo en relación a los cuidados de sus hijas e hijos, sino también de otras personas dependientes, esto genera culpa y sanción social por no ser “buenas madres” (Chodorow, 1980; Gómez, 2016; Romero, 2016).

Las trabajadoras (E11; E12, 2020; GD, 2020) sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), investigadoras (E17; E18, 2020) y feministas (E14; E16, 2020), coinciden con la afirmación de Gómez (2016) al constatar que la sobrecarga del trabajo del hogar y los cuidados, implica que las mujeres tengan poco tiempo para el descanso y la recreación. Las trabajadoras consultadas son conscientes de esta situación, muchas se manifestaban cansadas física y emocionalmente (E11; E12, 2020; GD, 2020).

El fin de semana igual lo dedicamos a la familia y tareas del hogar. Todo lo que no hicimos durante la semana, lo hacemos el fin de semana, si es que no trabajamos el sábado también, porque hay muchas fábricas que te hacen trabajar los sábados. No nos queda tiempo para recrearnos ni para descansar (GD, 2020, p. 1).

Sindicalistas (E4; E5; E7, 2020; GD, 2020), trabajadoras/es (E10; E11; E12, 2020; GD, 2020), investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020) afirmaron que existe una imagen marcada sobre las mujeres dentro de las empresas; se considera que fallan mucho al trabajo porque tienen que cuidar de sus hijos/as, llevarles a consulta médica o por urgencias de salud de otra persona dependiente. Aunque los permisos justificados no son causa de despido, los estudios (MEC, 2018b; 2020) y personas consultadas (E4; E5; E7; E10; E12; E14; E16; E17; E18; E19, 2020; GD, 2020), afirman que, en los recortes o finales de ciclo, las faltas al trabajo son razón para no renovar el contrato a las mujeres. Trabajadoras consultadas en el grupo de discusión (2020) compartían estas opiniones:

En la empresa donde yo laboro no se les niega el permiso a hombres ni a mujeres, pero tienen consecuencias porque con el tiempo van viendo el expediente y si alguien pide muchos permisos o tiene muchas constancias de salud, son las primeras afectadas en los recortes (GD, 2020, p. 3).

Donde yo laboro si una mujer pide permiso de emergencia, se lo dan, pero a largo plazo puede pasar que no le renuevan o le cancelan (GD, 2020, p. 3).

Yo soy secretaria del sindicato en la empresa y ayer a un muchacho lo cancelaron (despidieron) y yo abogué para que solo lo suspendieran como dice la normativa, pero como tenía muchas ausencias, aunque estas sean justificadas les afectan, sobre todo con las mujeres que somos madres, hijas y tenemos responsabilidades (GD, 2020, p. 3).

Las mujeres somos más afectadas por el rol del cuidado, de llevar a los hijos a pasar consulta o reuniones del colegio, somos las mujeres las que asumimos y los maridos no lo hacen (GD, 2020, p. 3).

Una sindicalista (E7,2020) y algunas trabajadoras (GD, 2020) comentaron que está tan naturalizada la carga de los cuidados en las mujeres, que incluso cuando dentro de la misma fábrica labora una pareja heterosexual, es la mujer la que pide permiso para cuidar de sus hijas/os, asistir a reuniones del colegio o cualquier emergencia.

Como mencionaron investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020), la idea de que las mujeres son menos productivas por su rol de cuidadoras afecta también a las mujeres solteras y sin hijos/as. Esto coincide con los aportes de Claudia Goldín (2023) que afirma que las mujeres con hijos/as o por la posibilidad de tenerlos han sido discriminadas en el mundo del trabajo por considerarles menos productivas.

En Nicaragua se repite esta realidad. La posibilidad de quedarse embarazadas es una desventaja que tienen las mujeres (E17; E18; E19, 2020), a pesar de que el Código del Trabajo (1996) y la constitución política (2014) sancionan la discriminación por razón de género y promueven la igualdad de condiciones para hombres y mujeres para acceder al empleo y recibir la misma remuneración por el mismo trabajo.

Las mujeres tienen derecho a baja por maternidad, la cual consiste en un descanso prenatal de 4 semanas y un descanso postnatal de 8 semanas, ambos con pleno goce de salario (Código del Trabajo, 1996). El descanso prenatal se planifica de acuerdo con la fecha de parto programada por el personal médico, y si el descanso prenatal no se toma en su totalidad debido a un alumbramiento prematuro, la trabajadora puede añadir los días no descansados en su período prenatal a su período de descanso postnatal (Código del Trabajo, 1996; ProNicaragua, 2020).

Según el MEC (2018b; E14; E16, 2020), a pesar de que las trabajadoras se encuentran registradas en la seguridad social y se respeta el derecho a los permisos de maternidad, sufren discriminación por su embarazo en otros aspectos del trabajo. Las trabajadoras (GD, 2020) y el MEC (2018b; E14; E16, 2020) afirmaron que en algunas ocasiones se les cambia de puesto, y se les recoloca a otros en los que reciben menores ingresos y además su salario baja porque está sujeto a altas metas de productividad que no tienen la capacidad física de cumplir por estar embarazadas. Algunas mujeres (GD, 2020) también reportan que los permisos de salud para atención prenatal y otros chequeos médicos las colocan en el papel de ineficientes a ojos de sus supervisores/as, lo que en algunos casos termina en despidos una vez que se acaba el permiso postnatal.

Las mujeres sufren discriminación en el ámbito laboral no solo porque cada vez tienen menos posibilidades de ser contratadas al ser consideradas menos productivas, sino también porque a ojos del empresariado, tienen inasistencias recurrentes al puesto de trabajo. Sumado a lo anterior, en su desempeño laboral tienen menos oportunidades de ascensos a puestos de supervisión o de mayor responsabilidad, así lo afirmaron las fuentes consultadas, como trabajadoras (GD, 2020), sindicalistas (E7, 2020), integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020) e investigadoras (E19, 2020). Una trabajadora lo comentaba así en el Grupo de Discusión (2020).

Las mujeres tienen poca posibilidad de ascenso, porque ellos (gerencia) aducen que las mujeres piden muchos permisos porque se les enferman los hijos o porque van a la clínica, porque tienen que ir a reuniones del colegio de los hijos... por eso no dan muchos ascensos a las mujeres. En mi empresa pasa eso. Una vez yo le dije al supervisor de planta "vos, solo hombres veo que estás metiendo de supervisores", me dijo "es que los hombres no faltan". Es una forma de discriminar a las mujeres para que no obtengan un cargo. Esa no es una decisión solo del jefe de planta, esa lógica viene desde la jerarquía del jefe de la empresa a todos los niveles, según ellos las mujeres no rinden igual que el hombre por los permisos que piden (GD, 2020, p. 2).

Una investigadora feminista (E17, 2020) afirmó que el rol de género también se refleja en las causas de inasistencia al trabajo diferenciadas entre hombres y mujeres. Durante las

entrevistas, el alto cargo del Ministerio del Trabajo (E1, 2020), una sindicalista (E7, 2020), una asesora legal del MEC (E14, 2020) y el alto cargo de la patronal (E13, 2020), afirmaron que, si bien las mujeres faltan al trabajo por su rol de cuidadoras, los hombres suelen fallar por su alcoholismo. Esta generalización de hombres alcohólicos y mujeres cuidadoras es compartida por los/as supervisores/as y gerencia de las empresas, a pesar de ello, las investigadoras feministas (E17; E18, 2020), una sindicalista (E7, 2020) y las integrantes del MEC (E14; E16, 2020), afirmaron que son las mujeres las más afectadas por este estereotipo y las dobles jornadas que realizan, tanto en el trabajo como en la casa, evidenciándose en el cambio de proporción de mujeres y hombres empleados en la última década, desplazando a las mujeres que antes eran la principal fuerza laboral de la industria de Zonas Francas. El artículo 74 el Código del Trabajo (1996) estipula que es derecho de las personas trabajadoras obtener permisos o licencias en los siguientes casos:

- a) Para acudir a consulta médica personal;
- b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;
- c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia (p.19).

Los permisos para asistencia médica personal y de las hijas e hijos incluyen el 100 % de su remuneración salarial y computan como día trabajado. En cualquier caso, deberá presentarse constancia médica a posteriori (Código del Trabajo, 1996). Si bien, estos derechos están consignados en la ley, en la práctica las mujeres que solicitan los permisos ven afectado su salario, puesto que una parte importante de sus ingresos dependen del bono de asistencia, puntualidad e incentivos por metas, así lo afirmaron trabajadoras (GD, 2020), sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), integrantes del MEC (E14; E16, 2020) e investigadoras (E18; E19, 2020).

A pesar de lo que estipula la legislación, según el diagnóstico del MEC (2020), al 57 % de las trabajadoras le deducen de su salario o alguna otra prestación (bono, incentivo, viático u

otro), las horas no trabajadas cuando solicitan permisos por enfermedad, por asistir al médico por cita previa o por requerir de permiso para llevar a sus hijos e hijas al servicio de salud. Esto ocurre a pesar de que el 95 % de las trabajadoras entrega una constancia médica a la empresa.

Algunas trabajadoras (GD, 2020), integrantes del MEC (E14; E16, 2020) y sindicalistas (E4; E7, 2020) comentaron en las entrevistas que en algunas empresas las ausencias o llegadas con retraso por consulta médica, no implican que las personas pierdan el bono de puntualidad o asistencia, sin embargo, no reciben el bono adicional por cumplimiento de las metas diarias. Esto afecta directamente al salario de las mujeres y a la manutención de sus hijos/as, por lo que algunas intentan apoyarse en otras mujeres de la familia o contratar a una mujer que cuide de sus hijas e hijos para no tener que solicitar permisos (E4; E5; E7; E14; E16, 2020; GD, 2020).

La ausencia de las mujeres también suele afectar a sus compañeros/as de línea o módulo de trabajo cuando las metas son colectivas. Lo que genera una relación tensa y el estigma de irresponsables o ineficientes en su trabajo, según aseguraron trabajadoras en el Grupo de Discusión (GD, 2020), una sindicalista (E7, 2020) y una asesora legal del MEC (E14, 2020).

Según el testimonio de algunas trabajadoras (GD, 2020) y la opinión de representantes del programa Better Work de la OIT (E20; E21, 2020), la falta de una política clara de incentivos facilita que en algunos casos las y los supervisores/as distribuyan los bonos extras de forma arbitraria, dejando por fuera de estas asignaciones a mujeres que consideran que fallan demasiado al trabajo o solicitan permisos.

7.3 Ni los hombres, ni el Estado, ni el mercado

Dentro del sistema capitalista, las mujeres cumplen el rol de cuidar la mano de obra y reparar los daños que produce la lógica de producción en las personas. Por eso se dice que cumplen un papel importante para garantizar el reajuste del sistema, pues permiten que la vida continúe en un sistema que constantemente la ataca (Pérez, 2012; Gómez, 2016; Gómez & Pérez, 2016).

Como se mencionó en el primer capítulo sobre el contexto nicaragüense, la maternidad condiciona las opciones laborales de las mujeres por el mandato de género que les responsabiliza del cuidado de sus hijos/as, y por la falta de programas que hagan realidad la conciliación familiar (INEC, 2005; PNUD, 2014; CEPAL, 2019a; 2019b; 2019c; OIT, 2019b). Además, existe una brecha salarial entre las mujeres solteras y mujeres madres, siendo estas últimas las que acceden a menores ingresos (OIT, 2019b). En el caso concreto de la maquila, un porcentaje importante de los ingresos proviene de las horas extras que realizan las personas trabajadoras, muchas mujeres madres realizan las horas extras obligatorias para mantener el empleo, pero no pueden ampliar su horario porque deben ir a sus casas a cuidar de sus hijos/as, lo que repercute en el salario que cobran a fin de mes (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014).

Como se ha afirmado previamente, las mujeres cargan con la responsabilidad de los cuidados y el trabajo reproductivo dentro de los hogares, en la mayoría de los casos sin la presencia de parejas o con la poca implicación de estas. Además, existen pocos programas o apoyos del Estado y las empresas en el cuidado y bienestar de sus hijos e hijas (Gómez, 2016; RSM, 2018; Corporación Financiera Internacional, 2019; OIT, 2019b), afirmación que comparten sindicalistas (E17, 2020), investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020) y representantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020).

Para las trabajadoras entrevistadas (E11; E12, 2020; GD, 2020), dos mujeres sindicalistas (E4; E7, 2020), investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020), es fundamental la existencia de centros de atención infantil que garanticen el cuidado de menores cuando las mujeres trabajan, como una medida prioritaria de conciliación. Estas mujeres consultadas (E4; E7; E11; E12; E14; E16; E17; E18; E19, 2020; GD, 2020) consideran como necesidad primordial la existencia de Centros de Desarrollo Infantil (CDI) dentro de las empresas, de modo que facilite a las trabajadoras la organización logística para tener que dejar y recoger a sus hijas/os antes y después de la jornada laboral.

En algunos barrios existen Centros de Desarrollo Infantil (CDI) públicos, sin embargo, en el diagnóstico realizado por Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar y la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado de la Central Sandinista de Trabajadores (2016), ninguna de las trabajadoras consultadas por los sindicatos, afirmó hacer uso de los CDI en sus barrios, en algunos casos porque no existen estos centros, en otros porque están a larga distancia, y principalmente porque los horarios del centro no se corresponden con las jornadas laborales de las trabajadoras. La mayoría de los centros tienen horarios de atención de 8 a 12 horas, y las trabajadoras suelen estar en sus puestos de trabajo antes de las 7 y trabajan más de ocho horas (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016). En esta descripción de la realidad también coincide el documento de propuestas sobre cuidados infantiles para hijas e hijos de las y los trabajadores, elaborado por el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (2019) y el testimonio de trabajadoras (GD, 2020) y sindicalistas entrevistadas (E4; E7, 2020).

En el diagnóstico realizado por centrales sindicales, el 98 % de las trabajadoras consideraban una prioridad la creación de Centros de Desarrollo Infantil dentro de las fábricas (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016). Más del 90 % de las mujeres participantes de este diagnóstico afirmaron no contar con centros de cuidado infantil en las empresas (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016) e indicaron que pagan aproximadamente el 25 % de su salario por concepto de cuidado de sus hijos/as menores de edad, en condiciones de precariedad y que no se potencia el desarrollo de la niñez (Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua [CNMSN], 2019).

Sólo el parque industrial Las Mercedes cuenta con un centro para las hijas e hijos de las personas trabajadoras, según el diagnóstico (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016) y la afirmación de algunas sindicalistas entrevistadas (E5; E7, 2020). El mantenimiento de este servicio lo asume en un 50 % la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) y el otro 50 % lo cubre la empresa en los casos de las trabajadoras/es con antigüedad (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016; E5; E7, 2020). Las personas trabajadoras que han trabajado menos de un año deben asumir el coste (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016). Este centro infantil tiene un horario de 12 horas, adaptándose a las jornadas laborales de las madres y padres de sus hijos e hijas. Además de

los cuidados y actividades educativas, incluye la alimentación durante todo el día (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016; CNMSN, 2019). Para el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (2019) este modelo permite a las mujeres compaginar la vida laboral con los cuidados, exime de esta responsabilidad a las hijas/os mayores y permite a las trabajadoras estar menos preocupadas por el bienestar de sus hijos/as mientras trabajan, sin embargo, esto implica un esfuerzo importante en los y las menores que tienen que madrugar para poder estar en el centro a las 6:30am, tienen jornadas de 12 horas y se ven expuestos/as a accidentes por tener que recorrer distancias lejanas para trasladarse desde sus casas a los parques industriales y viceversa.

Una alternativa a esta fórmula podría ser que los centros de cuidado infantil gestionados por el Ministerio de la Familia en los barrios ampliaran su horario para incluir modalidad de madrugadores/as en estos casos y cubriera rangos de edad superiores a la edad preescolar que permiten estos CDI (CNMSN, 2019).

La mayoría de las empresas de la maquila tampoco cuenta con centros lactarios para el amamantamiento de hijas e hijos pequeños. El 80 % de las trabajadoras afirmó no contar con estos espacios (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016). Este derecho no se cumple en la mayoría de los casos, a pesar de que el Código del Trabajo (1996) establece en el artículo 143 que los/las empleadores/as deberán habilitar lugares adecuados para que las trabajadoras que estén lactando puedan hacer uso de ellos, durante quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, tiempo que deberá ser computado como de trabajo efectivo. En cualquier caso, sindicalistas (E4; E7, 2020) y trabajadoras (GD, 2020) comentaron que el ritmo de trabajo y la presión dentro de la maquila hacen imposible hacer uso del derecho a amamantar a sus hijos/as, no sólo por las altas metas que dificultan tomar descansos para amamantar, sino también porque las largas jornadas laborales y la distancia entre la fábrica y los hogares complejizan la logística para que otra persona se acerque a la fábrica cada 3 horas para hacer posible estos cuidados. Una trabajadora (GD, 2020) agregó que cuando hay dos hijos/as o más, no es posible que la mujer que les apoya en el cuidado se haga cargo de ambos y además llevar al lactante a la fábrica para que su madre le pueda amamantar. En

resumen, el ritmo de trabajo y las condiciones de las fábricas son incompatibles con el derecho de las mujeres madres a amamantar a sus hijos/as.

El cuidado infantil de los hijos e hijas de las personas trabajadoras ha demostrado ser un factor clave en la incorporación de las mujeres al mercado laboral (Ruíz, 2016; Goldín & Mitchell, 2017; RSM, 2018; CNMSN, 2019; Corporación Financiera Internacional, 2019; OIT, 2022b; Goldín, 2023).

Claudia Goldín y Joshua Mitchel (2017) demostraron en su análisis sobre la incorporación de las mujeres estadounidenses al mercado laboral, que el menor costo y la mejor calidad del cuidado infantil son factores claves para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Además, afirmaron que el acceso a la píldora anticonceptiva y otros derechos reproductivos como el aborto que permiten a las mujeres tomar decisiones sobre su reproducción y/o retrasar el nacimiento de su primer hijo/a, son determinantes en el ciclo de vida del trabajo de las mujeres (Goldín & Mitchel, 2017).

Dos mujeres sindicalistas (E4; E7, 2020), dos integrantes del MEC (E14; E16, 2020) y varias investigadoras feministas (Ruíz, 2016; E17; E19, 2020), coinciden en que la falta de medidas efectivas para garantizar la conciliación laboral por parte de empleadores/as y el Estado, sumado a la ausencia de responsabilidad paterna de los hombres, se traduce en una sobrecarga física, mental y emocional para las mujeres, que se ven obligadas a asumir estas responsabilidades en soledad y son expulsadas de trabajos formales con mejores condiciones, condenadas a asumir empleos precarios, menos valorados, peor pagados o el subempleo y la economía sumergida.

Como se analizó en el capítulo 2 sobre la construcción colonial del género, ésta ha marcado en Abya Yala la genealogía mestiza de una sociedad con un referente paterno materializado en el colonizador, por tanto, una figura masculina violenta (Montenegro, 2000; Olivera, 2019). Esta construcción colonial del género ha establecido una jerarquía en la cual las mujeres se subordinan al hombre, y todas las tareas de cuidados y el trabajo doméstico son responsabilidad exclusiva de las mujeres, y cuando estas se revelan o rompen con este

mandato, son castigadas con la violencia en cualquiera de sus formas (Montenegro, 2000; Segato, 2018; Olivera, 2019).

Como ha argumentado Marcela Lagarde (1996a; 1996b), la identidad masculina de los hombres mestizos no está definida por su rol como padres sino por su posibilidad de procrear, por tanto, como afirman Sofía Montenegro (2000) y Mercedes Olivera (2019), los hombres mestizos, sobre todo a partir del capitalismo agroexportador han tenido la posibilidad de tener varias familias sin que esto sea acompañado por la responsabilidad de cuidados, afectos y manutención económica. A pesar de las luchas feministas y los importantes avances en materia de igualdad, esta cultura sexual colonial sigue vigente en Nicaragua (Montenegro, 2000; Olivera, 2019). Como se comentó en el apartado anterior, al menos la tercera parte de las familias nicaragüenses está a cargo únicamente de las mujeres por la ausencia de la figura y responsabilidad paterna (FIDEG, 2015). Estos vínculos familiares en el marco heterosexual de la colonialidad del género se han representado en relaciones desiguales caracterizadas por la paternidad irresponsable, la violencia machista, la explotación del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, y la expropiación del tiempo de las mujeres (Montenegro, 2000; Programa Feminista La Corriente, 2011; Olivera, 2019).

Además, como se profundizó en el apartado sobre contexto de Nicaragua, existe una violación a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, puesto que no se les permite decidir en libertad sobre su reproducción, enfrentándose a la sanción social y penal, como se evidenció con la penalización absoluta del aborto, además de la falta de educación sexual y la violencia sexual imperante (Montenegro, 2000; Graneli, 2011; Programa Feminista La Corriente, 2011; Guttmacher Institut, 2018; Olivera, 2019).

Además de la violencia machista ejercida contra las mujeres por las instituciones, la sociedad y los hombres, no existe en paralelo una sanción social o institucional ante la irresponsabilidad paterna, evidenciada en el estatus del que siguen gozando los hombres a pesar de no cumplir con sus responsabilidades como padres, y la impunidad con la que

incumplen las pensiones alimenticias hacia sus hijos/as, obligatorias por ley (Montenegro, 2000; Programa Feminista La Corriente, 2011; Ellsberg, 2021).

En Nicaragua no hay leyes que impulsen o faciliten que los hombres asuman los cuidados paternos. En el Código del Trabajo si bien se garantizan las bajas por maternidad, no existe este derecho para los trabajadores padres (Código del Trabajo, 1996). Según el informe publicado por la OIT (2022b) sobre los cuidados en el trabajo, la falta de licencias maternas y paternas y la ausencia de servicios de cuidado infantil de calidad, constituyen una barrera para lograr la igualdad entre los géneros.

La OIT (2022b) considera esencial que exista un continuum en los cuidados de menores, para hacer posible la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y evitar que estas caigan en pobreza o pobreza extrema, y, por tanto, para asegurar el sostenimiento económico de las familias.

Otra demanda que han realizado las mujeres trabajadoras organizadas en el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15, 2020) y las centrales sindicales aglutinadas en el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (CNMSN, 2015; CST-JBE & FESITEX-CST, 2016; E4; E5; E7, 2020), está dirigida a mejorar la atención médica en las clínicas previsionales del sistema de la seguridad social: crear clínicas cercanas o dentro de los parques industriales de modo que les permita asistir a las consultas médicas sin sufrir recortes en sus ingresos por perder los incentivos.

Generalmente, las constancias médicas proporcionadas por las clínicas incluyen únicamente el tiempo de espera y atención, pero no incorporan en el cálculo el tiempo de traslado desde y hacia la fábrica, lo que les afecta en el tiempo laboral computado (CST-JBE & FESITEX-CST, 2016), así lo reafirmaron las sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), integrantes del MEC (E14; E15, 2020) y trabajadoras consultadas (GD, 2020). Para las trabajadoras es importante contar con servicios de atención en salud más cercanos a sus centros de trabajo y con atención más eficiente, puesto que muchas veces dejan de asistir a citas para que no vaya en detrimento de su salario y la valoración negativa de su rendimiento por su/s supervisor/as (E4; E5; E7; E14; E15, 2020; GD, 2020).

Los programas gubernamentales de apoyo al cuidado de hijas/os, personas con discapacidad, personas mayores o dependientes en general, son reducidos e insuficientes (E7; E14; E16; E17; E18; E19, 2020). Las empresas tampoco facilitan medidas efectivas de conciliación, porque tienen una alta demanda de gente desempleada que podría trabajar a pesar de la falta de condiciones necesarias y los salarios precarios, según analizaron sindicalistas consultadas (E7, 2020), integrantes del MEC (E14; E16, 2020) e investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020).

Como ya se ha argumentado, la falta de respuestas a los cuidados afecta principalmente a las mujeres, excluyéndolas del mercado laboral o relegándolas a empleos peor pagados y poco cualificados (Ruíz, 2016; Gómez). Las investigadoras entrevistadas (E17; E18; E19, 2020) coinciden con esta afirmación y además agregan que la falta de oportunidades laborales para las mujeres y la ausencia de medidas de conciliación no es un problema que preocupe a la sociedad en general, por lo tanto, no existe presión suficiente para que la empresa privada y el Estado tome medidas serias que respondan a estas necesidades.

Sindicalistas (E7, 2020), representantes del MEC (E14; E16, 2020) e investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020), coinciden con las investigaciones (Gómez, 2016; Romero, 2016) que afirman que la cultura patriarcal asentada en todos los estratos sociales de Nicaragua ha otorgado a las mujeres la obligación de los cuidados como una capacidad innata, y, por tanto, exime de estas responsabilidades a las instituciones, la patronal y a los hombres.

7.4 Acoso Sexual e impunidad sistemática: el Convenio 190 de la OIT

Dentro de las empresas existe una clara división sexual del trabajo que se refleja en la ocupación mayoritaria de los hombres en los puestos de supervisión, cargos intermedios y alta gerencia (Better Work, 2019b; MEC, 2020). Esta segregación laboral genera una relación de poder que expone a las mujeres a casos de abuso y acoso sexual (MEC, 2018b; Better Work, 2019b).

Las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la composición interna de las fábricas y las normas de género socioculturales generan un caldo de cultivo que facilita situaciones

de acoso sexual en la industria de la confección y vestuario (Bórquez, 2017; International Labour Organisation [ILO], 2017; Better Work, 2019b; MEC, 2020; Crossa, 2022). Estas relaciones de poder en el trabajo se profundizan por la desigualdad de género, raza, etnia, educación, clase social y situación económica, lo que genera mayor vulnerabilidad en las personas que podrían ser víctimas de violencia y acoso (ILO, 2017; Better Work, 2019b; Flores & Flores, 2022; OIT, 2021a; 2022a).

Estas dinámicas de poder son comunes en la industria de Zonas Francas, donde los lugares de trabajo se caracterizan con frecuencia por los altos niveles de presión a la plantilla y relaciones desiguales de poder entre el personal. La industria está sujeta a presiones comerciales, como tiempos de respuesta ajustados y altas metas por cumplir que se traducen en situaciones de abuso verbal, físico, mobbing y acoso a las personas trabajadoras (ILO, 2017; Antolin et al., 2018; García et al., 2018; Anner, 2019; Better Work, 2019b). Estas condiciones específicas del trabajo en la industria manufacturera tienen relación directa con la alta prevalencia del acoso y agresiones sexuales dirigidas principalmente a las mujeres, sobre todo a las que tienen identidades o circunstancias que las hacen más vulnerables: mujeres pobres, solteras o madres solas, con poco acceso a la información y poca formación, con puestos más bajos y peor remunerados, entre otras (ILO, 2017; Veloz, 2017; García et al., 2018; Flores & Flores, 2022; OIT, 2022a), en esto coinciden investigadoras consultadas (E17; E19, 2020), que además agregan que la cultura de impunidad en el país permite que estas agresiones se naturalicen y perduren en el tiempo. Como se profundizó en el primer capítulo sobre el contexto de Nicaragua, el acceso de las mujeres a la justicia se ha deteriorado en la última década, y, peor aún, se ha incrementado el índice de impunidad en los casos de violencia machista (Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021).

La gerencia de las fábricas no suele ser consciente del estrés de los/as supervisores/as y su falta de habilidades gerenciales, y si lo son, no toman medidas para disminuir la presión en sus trabajadores y trabajadoras, puesto que la dirección de las fábricas también está sometida a estrés por las cadenas de comercialización y producción (ILO, 2017; Better Work, 2016a; 2019b). Este último argumento también lo comparte el alto cargo de la patronal (E13,

2020), que comentó que las fábricas están sometidas a mucha presión y, por tanto, a la gerencia le resulta difícil detectar conflictos o situaciones de agresión dentro de la plantilla cuando están en una carrera contra reloj para cumplir con los pedidos de las marcas. Es evidente que esta generalizada falta de medidas de prevención no contribuye a contrarrestar el acoso sexual y agresiones verbales en contra del personal contratado (ILO, 2017; García et al., 2018).

Existe mayor probabilidad de acoso sexual en los entornos de fábricas donde las trabajadoras expresan una falta de confianza general y un sentido de trato injusto (ILO, 2017; MEC, 2020). Esta afirmación fue compartida por una sindicalista (E7, 2020), una investigadora feminista (E17, 2020) y representantes del MEC (E14; E16, 2020) que han manifestado que la sensación de impunidad y desprotección que experimentan las mujeres en las fábricas por situaciones de injusticia, las inhibe de plantear las vivencias de acoso que experimentan ellas o sus compañeras de trabajo (ILO, 2017; MEC, 2020).

Existen poderosos desincentivos para que las trabajadoras no denuncien incidentes de violencia y acoso sexual (ILO, 2017). Feministas entrevistadas (E16; E17, 2020) coinciden con los estudios (Bórquez, 2017; ILO, 2017; MEC, 2020; OIT, 2022a) que sostienen que las normas socioculturales de género que culpabilizan a las mujeres y las convierten en sospechosas o merecedoras de la agresión son una barrera que bloquea los intentos de denunciar o romper con el ciclo de violencia al que están expuestas. La vergüenza y el estigma de mujer acosada o abusada provocan que muchas vivan estas experiencias en silencio y soledad, haciéndoles más vulnerables a la violencia (Bórquez, 2017; ILO, 2017; MEC, 2020; E17, 2020; OIT, 2019b; 2022a).

Además, el miedo a sufrir represalias dentro del trabajo como despidos, cambios de posición en los que podrían ganar menos dinero o la posibilidad de ser consideradas conflictivas y ello ocasione que no les renueven los contratos, son causas que evitan que las mujeres busquen ayuda o reporten lo que están viviendo (ILO, 2017; Better Work, 2020; MEC, 2020; E17, 2020).

Otra de las razones de la falta de cultura de la denuncia que identificaron mujeres trabajadoras (GD, 2020), feministas (E17, 2020), sindicalistas (E7, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020), es que las obligaciones económicas de las mujeres con sus familias son tan pesadas que a veces su salario es el único ingreso para el sustento de los suyos, por lo cual, el miedo a perder el trabajo es lo suficientemente abrumador como para no denunciar situaciones de maltrato, acoso, chantaje o violencia en el trabajo. Esta tesis también ha sido identificada por distintas/os autores/as en sus publicaciones (Borgeaud-Garciandía, 2009; ILO, 2017; García et al., 2018).

Los incentivos y salarios desalineados tienen estrecha relación con la probabilidad de que las mujeres sufran acoso sexual en las fábricas (Better Work, 2016a; 2019b). Según el análisis de la representante del Programa Better Work (E21, 2020) que coincide con los reportes publicados (Better Work, 2016c; 2019b), se constata que el sistema de pago por metas o piezas producidas, y la falta de una política de incentivos claras, deja en los criterios de las personas supervisoras el pago de bonos adicionales o la posibilidad de reportar a trabajadoras como ineficientes que no alcanzan las metas establecidas.

Estos mecanismos arbitrarios de supervisión facilitan que las personas supervisoras utilicen su poder para pedir favores sexuales a las trabajadoras a cambio de buenos reportes sobre su desempeño y cumplimiento de metas (ILO, 2017; Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; García et al., 2018; Better Work, 2019b). Cuando las mujeres acceden a estos chantajes, no son vistas como víctimas por las demás trabajadoras y trabajadores, sino como oportunistas, lo que las convierte en culpables o merecedoras de cualquier agresión (García et al., 2018; MEC, 2020). Bajo la misma estrategia, cuando las mujeres no acceden a estos chantajes, son víctimas de mucha presión, agresión verbal, reportes injustos o falsos sobre su rendimiento, como estrategia de coacción para que finalmente complazcan los deseos sexuales de los supervisores (García et al., 2018; MEC, 2020; OIT, 2022a). Esto puede implicarles ser despedidas, cambiarles de línea o puesto, e incluso, ser víctimas de agresiones sexuales en el trabajo (Better Work, 2019b; MEC, 2020). Este análisis sobre las estrategias de acoso y chantaje a las que se expone a las trabajadoras, es compartido por los agentes consultados,

entre los que se encuentran mujeres sindicalistas (E7, 2020), trabajadores/as (E10; E11; E12, 2020; GD, 2020), personal de Better Work (E20; E21, 2020), integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020) e investigadoras feministas (E17; E19, 2020). Algunas personas consultadas lo manifestaban así:

En el módulo donde yo trabajo había bastantes casos de acoso sexual. Les dimos seguimiento como sindicato a dos casos de muchachas a las que el jefe las acosaba y les decía que les iba a dar más incentivos si salían con él y tenían relaciones sexuales. A ese jefe de sección la primera vez se le hizo un llamado de atención, la segunda vez se le suspendió y la tercera vez lo cancelaron. Yo como sindicalista le dije a la empresa que, si no lo sancionaba, íbamos a ir a poner la denuncia a la policía, y por eso Recursos Humanos lo sancionó (GD, 2020, p.9).

En New Holland existía bastante el acoso de parte de los coordinadores, jefes de áreas y supervisores, por eso hicimos como sindicato una campaña de No al acoso ni sexual ni laboral (GD, 2020, p. 9).

Hubo un caso grave de un muchacho que se pasó con la muchacha. Se le metió al baño a la fuerza cuando la muchacha estaba dentro. Ella no había hablado por temor a meterse a problemas, pero si se comprobó que él la acosaba y se le hizo un despido inmediato (desde Recursos Humano) (E12, 2020, p. 4).

Es importante resaltar que el acoso se puede dar en múltiples modalidades, que van desde el abuso físico hasta otras manifestaciones que pueden ser más difíciles de identificar o demostrar, como por ejemplo; el acoso psicológico contra las mujeres a través de la desvalorización de su trabajo y la falta de reconocimiento; el ignorar sus éxitos laborales o criticar severamente su trabajo sin suficiente motivo; o bloquear sus oportunidades de ascenso (García et al., 2018).

Según algunos reportes (Better Work, 2019b; MEC, 2020) que coinciden con las integrantes del MEC (E14; E16) y algunas feministas entrevistadas (E17; E18, 2020), el bajo nivel organizativo y de gestión de la plantilla es otro factor que no contribuye a que las mujeres

denuncien el acoso y genera una sensación de impotencia y soledad en las víctimas de estas agresiones (García, et al., 2018; Better Work, 2019b; OIT, 2019b; MEC, 2020).

En el último informe publicado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2020) sobre violencia laboral y sus implicaciones de género, se afirma que el acoso sexual, y la violencia verbal y psicológica continúan siendo un problema en las fábricas. A pesar de esto, el MEC considera que ha habido cambios significativos en los datos que reportan sus monitoreos, puesto que la violencia verbal pasó de ser denunciada por el 48 % de las trabajadoras en el 2001 al 23 % en 2009 (MEC, 2018b). Con relación al acoso sexual, este fue reportado por el 11 % de las trabajadoras en 2001 y disminuyó al 4 % en 2013 (MEC, 2018b).

Si bien, el acoso sexual es un delito poco denunciado, los hallazgos presentados por el MEC (2020) y los testimonios de las trabajadoras entrevistadas (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020) sindicalistas (E4; E5; E6; E7, 2020) y representantes de Better Work (E21, 2020) evidencian elevados niveles de acoso y violencia contra las mujeres en sus lugares de trabajo.

Una vez hubo un caso de acoso sexual dentro de la fábrica y nosotras (Better Work) revisamos si la fábrica aplicó el procedimiento adecuado. No lo marcamos como si hubo acoso sexual cuando la fábrica lo hace bien y sigue el reglamento interno, y en ese caso hubo reunión con supervisores y sindicatos y el caso se resolvió. En esos casos no ponemos que hubo caso de acoso sexual porque la fábrica siguió todo el procedimiento (E21, 2020, p. 6).

No es que el acoso haya disminuido. Las mujeres no se atreven a denunciar porque es un delito difícil de probar porque sucede entre las mujeres y el acosador. En el Ministerio del Trabajo cuando las mujeres quieren interponer una denuncia por acoso, les dicen que no pueden recepcionarla y que vayan a la policía, cuando realmente deberían recepcionarlas porque es una violación dentro del lugar de trabajo, al margen de que las mujeres quieran poner la denuncia en la policía (E14, 2020, p. 6).

Todo lo que tiene que ver con violencia de género, acoso sexual y acoso laboral sigue siendo un tema tabú para las mujeres. Aunque las mujeres lo identifiquen, no pueden denunciarlo

porque tienen que probarlo. Incluso si tuviesen testigos, no van a pedirle a otra compañera que de el testimonio porque esta perdería el empleo. En este país no se están cumpliendo los derechos fundamentales del trabajo: segregación, exclusión, discriminación, acoso sexual... todo eso es difícil de probar. Y poner la denuncia les expone a ser despedidas (E16, 2020, p. 4).

Según el último monitoreo del MEC (2020), al menos el 25 % de las trabajadoras de la maquila aseguran que en sus empresas se han dado casos de acoso sexual y alrededor del 10 % afirmaron haberlo vivido en primera persona. Los principales perpetradores del acoso son los compañeros de trabajo, personal de gerencia y supervisores. En el 59 % de los casos los agresores son supervisores o personal de gerencia según datos del MEC (2020).

Las fuentes consultadas entre las que se encuentran sindicalistas (E4; E5; E6; E7, 2020), investigadoras feministas (E17; E19, 2020), integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020) y trabajadoras/es (E11; E12, 2020; GD, 2020), coinciden con las conclusiones de los reportes del MEC (2018b; 2020), que afirman que es difícil conocer la dimensión exacta del acoso sexual, la violencia verbal y psicológica dentro de las fábricas, puesto que las mujeres tienden a silenciarlo por miedo a las repercusiones en el trabajo, el estigma social y los riesgos de ser despedidas. Estas circunstancias potencian la vulnerabilidad de las mujeres porque están en constante contacto con los agresores y, además, existe una marcada relación de poder entre ambos (Better Work, 2019b; MEC, 2020).

La herramienta de evaluación de Better Work (2018b) incluye entre sus preguntas cuestiones relacionadas con el acoso sexual, discriminación de género y discriminación por orientación sexual. En los informes de Better Work (2016a; 2017; 2019a; 2019b; 2020) se afirma que es difícil detectar y documentar casos de acoso y violencia sexual dentro de las fábricas por la misma naturaleza del delito. Es una agresión que suele ocurrir sin testigos presentes y en las que generalmente la prueba más contundente es el testimonio de la víctima. El programa no proporciona datos de acoso sexual dentro de las fábricas y, según comentó su representante en la entrevista (E21, 2020), están trabajando en capacitaciones y sensibilización con personal de gerencia, supervisores/as, trabajadoras/es de línea y sindicalistas, con el

propósito de evitar el acoso y generar protocolos que permitan responder ante estas situaciones. La persona alto cargo del programa (E21, 2020), comentó que cuando se detectan casos de acoso en las fábricas, y estos se han gestionado debidamente, no se reporta en el informe como incumplimiento, por lo que, los informes dan cuenta de la gestión del personal en estos casos, pero no registran si ha habido acoso o no.

En el acta de supervisión del Ministerio del Trabajo (2020) se incluye un bloque específico sobre Igualdad y no discriminación en el que se inspecciona todo lo referente con la discriminación a mujeres embarazadas, acoso sexual y violencia física, sociológica y de naturaleza sexual. En este bloque también se investiga sobre discriminación por discapacidad, VIH-SIDA, etnia, religión, orientación sexual y la existencia de listas discriminatorias de trabajadores/as o extrabajadores/as. Cabe resaltar que incluso en los apartados específicos sobre discriminación de género, el acta de inspección mantiene un lenguaje masculino excluyente, y que en la mención sobre el acoso sexual hace referencia a “los derechos morales” de las personas (MITRAB, 2020), lo que para organizaciones feministas como la Articulación Feminista de Nicaragua (E17, 2020) y el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (E16, 2020), debería nombrarse como violación a los derechos sexuales y la integridad de las mujeres.

El alto cargo del MITRAB (E2, 2020) entrevistado afirmó, que los casos de acoso sexual son delitos que deben ser investigados por la policía nacional y que extralimita las funciones del Ministerio del Trabajo. Comentó que, al detectarse un caso, y si la denuncia llega al Ministerio, se suele pedir a las trabajadoras que resuelvan la situación a través de una comisión de investigación interna, conformada por representantes de las/os trabajadoras/es y por integrantes de la gerencia o el área de recursos humanos de la empresa. Si a pesar de poner en marcha esa comisión *ad hoc*, el caso no se resuelve o la víctima no queda conforme, pueden asistir a la institución (MITRAB) para que sea esta la que realice una investigación del caso. En paralelo, también podría interponerse una denuncia formal en la policía nacional (E2, 2020).

Hemos procesado 6 denuncias en dos meses, han bajado las denuncias porque el diálogo social tripartito ha funcionado. En muchas empresas sucede que antes de venir al Ministerio lo tienen que intentar solucionar en la empresa con un par de intentos, si ya no resolvieron en la empresa, vienen al MITRAB... También a veces sucede que cuando llegamos a investigar hay silencio. A veces dicen algo, pero en la mayoría de los casos la gente no quiere meterse en problemas... Se da el acoso (en las empresas), pero no es tan numeroso. Creo que han servido las capacitaciones sobre acoso en las empresas, ya saben los trabajadores que se meten a problemas y que son casos policiales. La ley le permite al gerente despedir al trabajador (E2, 2020, p. 4).

Efectivamente, el acoso sexual es un delito sancionado por las leyes nicaragüenses y las víctimas tienen la posibilidad de interponer una denuncia en las instancias correspondientes (Ley 779, 2014), pero, como afirman sindicalistas (E7, 2020) y feministas (E16; E17, 2020) al ser un delito que ocurre en el ámbito del trabajo, es obligación del Ministerio del Trabajo investigar en profundidad las circunstancias del delito, valorar la gestión que ha realizado la fábrica, sus protocolos y mecanismos de protección a las víctimas, e impulsar medidas de prevención y no repetición. Según algunas sindicalistas (E4; E7, 2020), integrantes del MEC (E14; E16, 2020) y trabajadoras (GD, 2020), el acoso sexual y chantaje es recurrente en las fábricas, sin embargo, el MITRAB no tiene un rol activo en la prevención y atención de estos casos.

Integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) y de la Articulación Feminista de Nicaragua (E17, 2020), afirmaron que el Ministerio del Trabajo minimiza las situaciones de acoso en el trabajo y que las actitudes machistas que naturalizan la violencia se reproducen en todos los niveles y cargos de la institución, lo que no contribuye a generar un ambiente de seguridad y confianza para las personas que sufren agresiones en su contra. Además, argumentaron (E14; E16; E17, 2020) que, teniendo en cuenta las barreras socioculturales y las condiciones laborales a las que se enfrentan las mujeres, la falta de instituciones con personal técnico sensibilizado sobre el acoso, la discriminación y violencia de género, hace más difícil que las víctimas se acerquen a pedir ayuda o denunciar.

Como ya se ha afirmado, el acoso sexual y la violencia generan graves consecuencias en las personas que lo sufren (García et al., 2018; OIT, 2019a; 2021a; 2022a). Entre algunas de las repercusiones se pueden mencionar trastornos físicos y psicológicos, insomnio, ansiedad, depresión, dolores físicos y tensión constante (García et al., 2018; OIT, 2021a; 2022a). Esta situación severa de estrés también repercute en la falta de productividad de las personas, las relaciones con el resto de la plantilla y el ambiente laboral en general (ILO, 2017; García et al., 2018; OIT, 2019b; 2021).

Teniendo en cuenta el impacto de la violencia y el acoso sexual en el ámbito del trabajo, la OIT (2019a) aprobó el año 2019 el convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Este convenio define el acoso sexual en el mundo del trabajo como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada (Better Work, 2019b; OIT, 2019a; 2021a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021).

El Convenio reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación a los derechos fundamentales y es una amenaza a la igualdad de oportunidades entre las personas (Anner, 2019; OIT, 2019a; 2021a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021). Declara además que el acoso, abuso y violencia son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente (Better Work, 2019b; OIT, 2019a; 2019b; 2021a; Ribeiro, 2021).

La cobertura de este convenio es amplia, puesto que no se limita a los horarios y puestos de trabajo, sino que abarca también toda situación de violencia o acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo (OIT, 2019a; 2021a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021). Las prerrogativas del convenio incluyen los lugares públicos y privados cuando son lugares de trabajo; espacios en donde se otorgan los pagos al personal, áreas de descanso, espacios de comida, aseos, vestuarios e instalaciones sanitarias; en los desplazamientos desde y hacia el trabajo, viajes, eventos, actividades sociales y de formación relacionadas con el trabajo; en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo; y en el alojamiento proporcionado por el/la empleador/a (OIT, 2019a; 2021a; 2022a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021).

La nueva norma internacional protege a trabajadoras y trabajadores independientemente de su condición contractual, e incluye a personas en formación, en prácticas y aprendices, voluntariado y solicitantes de empleo (Better Work, 2019b; OIT, 2019a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021).

La OIT reconoce que la violencia y el acoso afectan la calidad de los servicios y productos del trabajo, y, además, es una barrera que limita que las mujeres accedan al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, y que puedan permanecer en él (OIT, 2019a; 2019b). En el marco de este acuerdo, insta a los países firmantes del convenio a tomar medidas de prevención y sanción del acoso y la violencia sexual en el trabajo, así como resarcir a las víctimas por el daño causado (Better Work, 2019b; OIT, 2019a; 2021; 2022a; Correa, 2021; Ribeiro, 2021).

Para las mujeres sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), feministas (E17, 2020), integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) y la representante de Better Work (E21, 2020), el convenio es un logro importante para asegurar los derechos de las mujeres en el trabajo, puesto que insta a la empresa privada y los Estados, a prevenir el acoso, chantaje y violencia en todos los espacios y circunstancias vinculadas con el trabajo, que afecta principalmente a las mujeres.

Los Estados firmantes deberán legislar para prohibir explícitamente el acoso y la violencia en el trabajo, así como aplicar medidas para prevenir y sancionar estos delitos. Las instituciones deberán aplicar las medidas necesarias, que incluyen garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos en los casos de violencia y acoso, a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (OIT, 2019a; 2021; 2022a; Correa, 2021; Olarte, 2021; Ribeiro, 2021).

A fecha de mayo de 2023, solo habían ratificado este convenio un total de 27 países, entre los que se encuentra España, El Salvador, Reino Unido y Ecuador (OIT, s.f.c). Nicaragua no ha ratificado el convenio a pesar de haber votado a favor en la conferencia general de la OIT (s.f.c). Las personas integrantes de las centrales sindicales (E4; E5; E6; E7, 2020) aseveraron que el Gobierno aprobará este convenio, pero que a fecha de las entrevistas esto no había

ocurrido porque no ha habido un ambiente político propicio. El alto cargo del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) coincidiendo con esta perspectiva, afirmó que, aunque seguramente el congreso ratificará el convenio, no considera que sea necesario porque en el país existen leyes de prevención de la violencia y promoción de la igualdad que son más ambiciosas y avanzadas que el mismo convenio.

El empresariado de la región Centroamericana representado en la Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (FEDEPRICAP) se manifestó en contra de la aprobación del convenio 190 por considerar que desincentiva la inversión internacional (Bolaños, 2019). En un comunicado oficial (Bolaños, 2019; El Mundo, 2019), el empresariado afirmó que esta normativa no contribuirá a la seguridad jurídica ni a la generación de inversiones en la región, y que, por el contrario, entorpecerá la contratación de personas. En su texto, la Federación afirmó que el convenio sólo contribuiría a generar mayor inestabilidad, entorpecer la contratación de personas y generar trabas para los inversores (Bolaños, 2019; El Mundo, 2019). En esa carta, el empresariado afirmó que incidirá en los Gobiernos de la región para evitar la aprobación de este convenio (Bolaños, 2019).

Para la representante de Better Work (E21, 2020), sindicalistas (E4; E5; E7, 2020) y feministas (E16, 2020), este posicionamiento confirma la violación de derechos y situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las trabajadoras, puesto que se piensa que garantizar su seguridad e integridad está reñido con la generación de empleos.

Feministas (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020), dudan del compromiso del Gobierno para aprobar el convenio en la asamblea legislativa, debido a que su relación de diálogo y alianza con la empresa privada puede generar algún acuerdo que implique la no ratificación del convenio 190.

A pesar de que la ratificación de dicho convenio es competencia del congreso de la república, en la práctica toda decisión institucional es tomada por la presidencia (Bataillon, 2021; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y

Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E15; E16, 2020) e investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020) entrevistadas reafirmaron que el contexto político de Nicaragua y la centralización absoluta del poder en el presidente Ortega y su esposa la vicepresidenta Rosario Murillo, cierra las posibilidades de cabildeo e incidencia con otras fuerzas políticas que permitan generar un debate social o posibilidades de apoyo de instituciones o poderes del Estado (Bataillon, 2021; Martí i Puig & Jarquín, 2021). La aprobación del convenio pasa por la decisión unilateral de la pareja presidencial, y, por tanto, de las negociaciones que puedan realizar con la empresa privada según diversas personas entrevistadas (E14; E15; E16; E17; E18; E19, 2020).

7.5 ¿Mejoras en la industria o la imposición de la única alternativa?

La situación reflejada en las fábricas textiles instaladas en Nicaragua se repite en muchos países con régimen de Zonas Francas. A pesar de los salarios bajos, para el personal de la plantilla que antes se encontraban en el desempleo, en el trabajo realizado en el sector agrícola o informal, los ingresos que adquieren en la maquila son superiores al dinero que obtenían con anterioridad (Vargas-Hernández, 2011; OIT, 2017), una realidad que también compartieron algunas trabajadoras entrevistadas (E9; E12, 2020; GD, 2020).

En Nicaragua, aunque el salario de la maquila es el más bajo de toda la región centroamericana, a nivel nacional es superior al salario agrícola, al empleo en algunos puestos del Gobierno central y municipal, y al percibido en la industria artesanal y en el sector informal (ProNicaragua, 2019b; 2019c; 2020). Además, a través del contrato en la maquila se obtienen beneficios como la seguridad social, algo inaccesible en trabajos de economía sumergida (ProNicaragua, 2019b; 2019c).

En el contexto de crisis política y económica en el que está sumergido el país desde el año 2018, ha aumentado el desempleo, las condiciones socioeconómicas de la población se han deteriorado y las opciones de empleo formal se han reducido notablemente (FUNIDES, 2021). Diversos/as trabajadores/as entrevistados/as (E8; E9; E12, 2020; GD, 2020), investigadoras feministas (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020)

consultadas/os, afirmaron que para muchas personas que trabajan bajo este régimen, las alternativas son la migración, el empleo informal o el desempleo, por lo que, en ese espectro de oportunidades, la maquila no es la peor opción para muchos hombres y mujeres.

Para las mujeres trabajadoras consultadas (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020), una de las principales ventajas que presenta el empleo en la maquila en comparación con otros, es que incluye la seguridad social y atención médica en empresas sanitarias concertadas, que, a pesar de ser deficiente, es mejor que la salud pública del país. Esto es esencial para la atención médica y bienestar de sus hijas e hijos, algo que las mujeres valoran como un beneficio, puesto que los centros hospitalarios públicos tienen largas listas de espera para la atención especializada e incluso en la atención primaria podrían esperar horas antes de ser atendidas. A esto se suma que la salud pública pocas veces incluye el tratamiento y medicinas, lo que genera mayores gastos económicos para las familias (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020). En este análisis también coinciden sindicalistas (E5; E7, 2020), investigadoras (E17; E18, 2020) y el personal del MEC (E14; E15, 2020).

Algunas mujeres (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020) reconocen que fuera de la maquila tienen pocas oportunidades de trabajo y siendo hasta ahora un trabajo feminizado, les permite acceder al empleo con un salario mínimo y estable en comparación con otros trabajos o el subempleo. Una extrabajadora (E11, 2020) del área de recursos humanos de una maquila lo describía así:

La mayoría de las trabajadoras son mujeres y eso es importante porque se le da oportunidad de trabajar a las mujeres. Los trabajos son más permanentes, aunque la mayor dificultad para las mujeres en este trabajo es el cuidado de los hijos. El medio de transporte también es una dificultad, porque mucha gente viaja desde barrios peligrosos o a gran distancia. Creo que como empresa deberían asegurar el transporte, como lo hacen otras (E11, 2020, p. 4).

Las trabajadoras (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020) son conscientes de los esfuerzos que implica el trabajo y los riesgos que corren algunas mujeres para asistir a la fábrica por las madrugadas y regresar por las noches. A pesar de ello, sopesan las opciones laborales que tienen y sus

condiciones familiares y socioeconómicas. Una trabajadora compartía así su análisis sobre las opciones:

El trabajo ahora en Nicaragua está muy difícil y no tenemos muchas opciones. Yo estuve pensando irme de Nicaragua, pero preferí quedarme. Además, yo he trabajado solo en esto y no terminé la secundaria, es difícil trabajar en otra cosa (E9, 2020, p. 4).

A pesar de todo, algunas trabajadoras (E9; E11, 2020) y sindicalistas (E5; E6; E7, 2020) mencionaron que las condiciones de las fábricas han mejorado en los últimos años, existe menos maltrato físico y verbal, mejores equipos y condiciones, y una sensación de mayor protección a su integridad física.

Por otro lado, algunos trabajadores y trabajadoras (E8; E9; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020) consideraban una cuestión positiva tener libres los domingos, y algunas/os incluso el fin de semana completo. Si bien, la ley (Código del Trabajo, 1996) establece jornadas de 48 horas semanales y el séptimo día de descanso por derecho, esto no ocurre en algunos trabajos aún más precarios, como el trabajo agrícola, parte del sector comercial, informal o el trabajo por cuenta propia. Esta opinión era compartida por el alto cargo del MITRAB (E2, 2020) que argumentó que, si bien existen algunas necesidades de mejora, en el país hay peores condiciones en otros sectores.

Los hombres entrevistados (E8; 10, 2020) comentaron que usaban su día libre para estudiar alguna carrera técnica o universitaria y descansar; y las mujeres (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020) afirmaron que los utilizaban para pasar tiempo con sus hijos/as, padres y madres dependientes y realizar tareas domésticas pendientes durante la semana.

Otra cuestión interesante a resaltar, es que varias trabajadoras y trabajadores (E9; E10; E11; E12, 2020) mencionaron que algo positivo de esta industria es que existen pocos requisitos para acceder; como formación básica, certificado de antecedentes penales y una identificación vigente, y que, no es necesario presentar una carta de recomendación de alguien con influencia o posición dentro del partido de Gobierno, situación a la que se enfrentan en otro tipo de trabajos, principalmente, todo puesto dentro de la estructura del Estado.

Las economistas consultadas (E17; E18; E19, 2020) coinciden con la percepción de las y los trabajadores (E8; E9; E11; E12, 2020; GD, 2020), afirmando que, si bien hay condiciones precarias, la industria maquiladora ofrece empleo regulado, con contrato de trabajo y prestaciones sociales, además de exigir poca preparación técnica. Las investigadoras (E17; E18; E19, 2020) y representante del MEC (E16, 2020) añadieron que, teniendo en cuenta las alternativas reales del país y la capacidad técnica de la mano de obra, es difícil que con el modelo económico actual se pueda generar empleo que permita una vida digna para las personas trabajadoras.

Esta realidad no debe confundirse con una valoración positiva del empleo de la maquila, por el contrario, las economistas feministas entrevistadas (E17; E18; E19, 2020) y la representante del MEC (E16, 2020) afirmaron que, el modelo corporativista que apuesta por la industria de Zona Franca para generar empleo rápido permite a las personas salir de la pobreza extrema, pero no de la pobreza. Es decir, se trata de una dinámica de subsistencia a la que recurren las personas por no tener mejores alternativas debido a la precarización generalizada del empleo en el país. Este análisis coincide con los aportes de Natacha Borgeaud-Garciandía, (2009; 2014) que sostiene que la maquila es un régimen que genera un círculo vicioso de dependencia en las personas trabajadoras, sin opciones de formarse o adquirir herramientas que le permitan capacitarse para acceder a otro tipo de empleo. Además, como afirman Borgeaud-Garciandía y Lautier (2014) esta modalidad moderna de empleo y explotación mantiene a las personas en una carrera agotadora por la subsistencia, que no les permite salir del bucle, excepto para recargar un mínimo de fuerzas para continuar con la tarea.

Si bien, para las personas trabajadoras (E8; E9; E11; E12, 2020) la principal mejora de condiciones se traduce en menor violencia verbal y mejores equipos de trabajo en las fábricas, en comparación con décadas pasadas, a la vez, hacen visible la intensificación del trabajo reflejado en altas metas y jornadas extensas. Como se amplió en el apartado sobre jornadas y horas extras, la nueva modalidad de 4x4 obliga a las personas a trabajar 12 horas seguidas, alternando turnos de día y noche, lo que significa que la fábrica funciona las 24

horas para sacar la producción, pero los/las trabajadoras/es han perdido el reconocimiento de nocturnidad y horas extras, las cuales según la ley deben pagarse el doble del importe asignado por la jornada ordinarias (E8; E9; E10, 2020; GD, 2020).

Esta percepción de las personas trabajadoras, coincide con las reflexiones de Natacha Borgeaud-Garciandía (2014) y Mateo Crossa (2016; 2020; 2022), que argumentan que en las últimas décadas la industria se ha intensificado, llegando a producir mayor cantidad de artículos al menor costo de producción posible, lo que ha significado jornadas más extenuantes y extensas para la plantilla. Se puede afirmar que la población trabajadora de esta industria vive una situación de emergencia social y precariedad, marcada por problemas de salud ocupacional generalizados y crónicos (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2018a; 2019; 2020; Anner, 2019; Crossa, 2016; 2020; 2022).

Las economistas feministas entrevistadas (E17; E18; E19, 2020) y la representante del MEC (E16, 2020) coincidieron en que se necesita un pacto de país de largo aliento que permita en las próximas décadas construir una matriz económica que priorice invertir en buena educación para cambiar el tipo de industria que se instala en el territorio. Sin embargo, los investigadores Mark Anner (2018; 2019) y Natacha Borgeaud-Garciandía (2009) consideran que las maquilas están más condicionadas por el mercado internacional que por los Estados nacionales, y que, cuando un país cambia las condiciones o es más estricto en la aplicación de la legislación y los derechos laborales, las fábricas suelen trasladarse a otros con salarios más bajos y condiciones favorables. Teniendo esto en cuenta, Anner (2018; 2019) afirma que para hacer frente a las condiciones laborales que se deterioran sistemáticamente en esta industria, es necesario que se transforme la relación de poder existente en la cadena global de producción, en la cual se ha consolidado la posición dominante de las empresas comercializadoras. Anner (2018) considera que las empresas compradoras no sólo tienen que exigir a sus proveedores el respeto a los derechos laborales de las personas que ensamblan sus productos, sino que también deben asumir su responsabilidad en estas prácticas y avanzar hacia una cadena de abastecimiento sostenible.

Para mejorar las condiciones de explotación a las que están sometidas las personas que trabajan en esta industria, es indispensable iniciar por el pago de salarios dignos que permitan al personal costear sus gastos básicos; respetar los derechos laborales de los y las trabajadoras; garantizar lugares de trabajo seguros y saludables; y poner fin a la violencia y el acoso sexual endémico en las fábricas (Borgeaud-Garciandía, 2006; 2009; 2014; 2019; Anner, 2018; 2019). Estas medidas implican a todas las empresas de la cadena de producción, incluyendo a la que más se lucra de ésta: el sector comercial (Anner, 2018; 2019; Crossa, 2020; 2022).

7.6 La organización colectiva en Nicaragua: participación política de las mujeres

A nivel nacional hay dos tipos de organizaciones que llevan décadas inmersas en la defensa de los derechos laborales: por un lado, el tejido del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra y por otro, los sindicatos, aglutinados en las centrales sindicales.

El Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2018b) es la organización de mujeres con mayor trayectoria en derechos laborales, y durante décadas han visibilizado las afectaciones a las mujeres trabajadoras de la maquila desde una apuesta política feminista. Desde el año 1994 esta organización ha centrado sus acciones en la defensa de los derechos laborales de mujeres, muchas ocupadas en el trabajo doméstico y trabajo de maquila, por considerarlos empleos que someten a las mujeres a largas y agotadoras jornadas laborales, salarios precarios y en los que muchas han sufrido abusos y explotación, tal y como lo expresaron las trabajadoras del MEC consultadas (E14; E15; E16, 2020). Esta organización también acompaña a las mujeres en procesos de denuncia ante casos de violencia, tanto vivida en el plano laboral como familiar o comunitario, y contribuyen a la organización y formación de las integrantes de este movimiento (MEC, 2018b; E14; E16, 2020).

Las integrantes del MEC entrevistadas (E14; E15; E16, 2020) comentaron que además del trabajo que realizan impulsando la autoorganización y formación a mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales, el MEC ha impartido cursos de formación a través de convenios con universidades nicaragüenses como la Universidad Politécnica (UPOLI) y la Universidad Centroamericana (UCA). Estos cursos formativos se enfocaban en derechos laborales, violencia de género, salud sexual y reproductiva y economía desde la perspectiva feminista (E14; E15; E16, 2020). Las investigadoras consultadas (E17; E18; E19, 2020) coinciden con la apreciación de las integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020), que consideran que, a nivel regional, el MEC ha jugado un rol político importante en la incidencia en foros de alto nivel en los que tienen presencia las marcas. Son integrantes activas de la REDCAM y aliadas de la Red de Solidaridad de la Maquila, así como de la Campaña Ropa Limpia. A través de los informes realizan monitoreo de los derechos laborales de las personas trabajadoras y documentan violaciones a los derechos dentro de las fábricas, además de acompañar y asesorar a las personas en sus procesos de demandas y búsqueda de justicia (E14; E15; E16; E17; 19, 2020; MEC, 2018b).

Como se amplió en el primer capítulo, Nicaragua vive una profunda crisis política desde el año 2018, marcada por la violación a los derechos de libertad de expresión y libertad de organización, entre otros muchos derechos elementales (GIEI, 2018; CIDH, 2018; 2021a; 2021b; OACNUDH, 2022a; 2022b; Amnistía Internacional, 2023). El Gobierno de Daniel Ortega ha eliminado la personería jurídica de miles de organizaciones civiles bajo la Ley de Agentes Extranjeros aprobada por la Asamblea de Nicaragua (Ley 1040, 2020), implementada junto con otras leyes destinadas a reprimir utilizando el marco legal (IMD, 2022b; OACNUDH, 2022a; 2022b; Amnistía Internacional, 2023). Entre las organizaciones ilegalizadas se encuentra el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra, a quien se le despojó de su personalidad jurídica en febrero del año 2022 (Decreto No. 8788, 2022). El cierre de las organizaciones representa una violación al derecho de libre organización y deteriora el tejido comunitario nicaragüense (CIDH, 2021; OACNUDH, 2022a; 2022b).

En Nicaragua están registradas siete confederaciones y centrales sindicales: Confederación de Unificación Sindical (CUS), Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), Confederación Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), Central Sandinista de Trabajadores (CST), Confederación General de Trabajadores Independientes (CGT), Asociación de Trabajadores del Campo (ATC), y Confederación de Acción y Unidad Sindical (CAUS) (OIT, 1999). Exceptuando la Confederación General de Trabajadores Independientes (CGT) creada en la década de los años 60, las demás organizaciones surgieron en la década de la revolución sandinista y están afiliadas políticamente al partido de Gobierno, así lo afirmaron trabajadores/as (E9; E10, 2020), sindicalistas (E4; E7, 2020), investigadoras (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC (E14; E15; E16, 2020). Como se mencionó en el apartado anterior, trabajadores/as (E9; E10, 2020), investigadoras (E17; E18; E19, 2020) e integrantes del MEC entrevistadas (E14; E15; E16, 2020) reafirmaron que la partidización del movimiento sindical debilita la libertad de asociación y los intereses de las y los trabajadores, puesto que, las centrales y sus sindicatos ejercen menos presión en las negociaciones y se abstienen de realizar denuncias ante las violaciones a los derechos laborales debido a la influencia directa del Gobierno en sus decisiones.

Además del sesgo partidario de las cuatro centrales sindicales que integran la mesa de negociación del Acuerdo Tripartito, las mujeres integrantes de sindicatos (E4; E5; E7, 2020), feministas (E17; E18; E19, 2020) y de asociaciones de mujeres (E14; E15; E16, 2020) plantearon que la cultura patriarcal de las personas dirigentes sindicales, líderes políticos y representantes empresariales, es causa fundamental de que las necesidades de las mujeres y cuidados de las familias no estén en el centro de las negociaciones, ni se asuman compromisos serios para facilitar respuestas

Si bien, las centrales sindicales tienen una agenda partidaria que se corresponde con los intereses del Gobierno, según afirmaron investigadoras, trabajadores/as e integrantes del MEC (E14; E15; E16; E17; E18; E19, 2020), algunas mujeres de estos sindicatos crearon la Comisión de Género de la Maquila para reivindicar los derechos de las mujeres trabajadoras, al margen de la agenda del partido de gobierno, tal como comentaron mujeres sindicalistas

entrevistadas (E4; E5; E7, 2020). La Comisión está conformada por trabajadoras integrantes de varios sindicatos sandinistas como la Confederación de Unificación Sindical (CUS), Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), Central Sandinista de Trabajadores (CST), Federación 8 de Marzo y la Central Sandinista de Trabajadores de Zona Franca (CST-ZF) (E4; E5; E7, 2020).

Las sindicalistas (E4; E5; E7, 2020) explicaron que la Comisión de Género ha construido su propia agenda con enfoque de género desde el año 2017. Realizan actividades de formación a las mujeres sindicalistas en derechos laborales, marco legal de protección para las mujeres, desigualdad de género y otras temáticas para fortalecer el liderazgo de las mujeres de la maquila.

Las sindicalistas (E4; E5; E7, 2020) afirmaron que una de las propuestas de la Comisión ha sido crear cláusulas con perspectivas de género para que sean incluidas en los convenios colectivos firmados entre el empresariado y los sindicatos de las empresas. Los convenios colectivos tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales de las personas, más allá de lo estipulado por el Código del Trabajo y los acuerdos tripartitos, de estricto cumplimiento (E7, 2020). Bajo esta perspectiva, el manual de cláusulas de género en los convenios colectivos fue elaborado con la intención de que sirva de referencia para las y los sindicalistas en el momento de negociar convenios colectivos, y esto se traduzca en la inclusión de compromisos para mejorar la situación de las mujeres en el trabajo (E4; E7, 2020).

Algunas cláusulas del manual hacen referencia a los derechos de lactancia y protección a las trabajadoras que están en la etapa de la maternidad, mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral, prevención y mitigación del acoso laboral y sexual, y acciones positivas para la promoción de la igualdad, la equidad y la no discriminación (CNMSN, 2015).

Para activistas feministas (E14; E16, 2020) e investigadoras consultadas (E17; E18; E19, 2020), la falta de prioridad de las necesidades de las trabajadoras se debe a la política patriarcal del Gobierno mismo, que ha ilegalizado organizaciones feministas y de mujeres con demandas claras sobre sus derechos. Sumado a lo anterior, aducen que tiene que ver con un sistema patriarcal que permea toda la estructura de Gobierno y la lógica de los

sindicatos, ambas verticales y con relaciones de poder en las que las mujeres tienen poca capacidad de decisión.

Entre las principales razones estructurales que obstaculizan la participación de las mujeres en los sindicatos, las sindicalistas (E4; E6; E7, 2020), investigadoras (E17; E19, 2020), e integrantes del MEC (E14; E16, 2020) entrevistadas y diferentes estudios (Acker, 2012; Bermúdez & Roca, 2019; OIT, 2019b) coinciden en que se debe a la dificultad para conciliar trabajo, familia y sindicato, y la construcción masculina del sindicalismo.

Los sindicatos son espacios verticales y masculinizados, en los que los puestos de decisión están copados por hombres y las agendas no priorizan cuestiones esenciales como la conciliación familiar o los cuidados (Acker, 2012; Bermúdez & Roca, 2019; E16; E17; E19, 2020). Las sindicalistas (E4; E7, 2020) afirmaron que, si bien en la actualidad hay mayor representación de mujeres en los sindicatos nicaragüenses, las personas en los más altos cargos siguen siendo hombres, sin perspectiva feminista que no priorizan las demandas de las mujeres trabajadoras. Una sindicalista afirmaba que:

...el problema es que toditos los líderes son hombres, que son los que al final firman los acuerdos y toman las decisiones en las mesas de negociación (E7, 2020, p. 1).

Como se expuso en capítulos anteriores, Heidi Hartmann (1980) analizó la resistencia de los hombres a la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, quienes argumentaban que la mano de obra femenina degradaría el trabajo y representaría menores salarios para los hombres. Bajo esta misma perspectiva patriarcal, gran parte del sindicalismo ha argumentado que las demandas de las mujeres dividen a la clase trabajadora (Godinho, 2020). En Nicaragua, las centrales sindicales también reflejan esta cultura. Las mujeres sindicalistas entrevistadas (E4; E5; E7, 2020) afirmaron que las demandas sobre la conciliación familiar, atención médica o flexibilidad con los permisos de cuidados de familiares son vistas como temas de mujeres y no son parte de las negociaciones de más alto nivel de la mesa tripartita, en la cual, todos los representantes sindicales son hombres.

Un logro importante para algunas integrantes de la Comisión de Género de los sindicatos (E4; E5; E7, 2020) es la aprobación de la Subcomisión de Género en el acuerdo tripartito

firmado en 2017. Sin embargo, como se mencionó en el apartado anterior, la Subcomisión no se puso en marcha durante la vigencia de este acuerdo, el cual finalizó en el año 2022 (E7, 2023).

Hay una marcada división sexual del trabajo en el reparto de las actividades según el sexo/género (Kergoat, 1998; Goren & Prieto, 2020). En ese marco de diferenciación de los espacios de reproducción y producción social, siguen siendo los hombres quienes tienen la representación y participación política (Kergoat, 1998; Bonaccorsi & Carrario, 2012; OIT, 2019b; Goren & Prieto, 2020). Para las sindicalistas (E4; E5; E7, 2020), integrantes del MEC (E16, 2020) e investigadoras (E17; E19, 2020), esta división está claramente reflejada en el funcionamiento de los sindicatos nicaragüenses. Si bien las sindicalistas (E4; E5; E7, 2020) mencionaron que algunos líderes escuchan las aportaciones de las mujeres dentro de la organización, otros se muestran incómodos cuando las mujeres ocupan cargos de dirección asociados a lo masculino.

Las normas patriarcales de género se reflejan en la segregación que continúan sufriendo las trabajadoras dentro de los sindicatos a nivel global (OIT, 2019b; Godinho, 2020). La Confederación Sindical Internacional, una de las más importantes instituciones del sindicalismo internacional, constató que las trabajadoras siguen enfrentando barreras para participar en las organizaciones sindicales (Confederación Sindical Internacional, 2018). Esta organización está representada en todas las regiones del mundo, sumando 163 países y territorios, y 332 centrales afiliadas, que representan a 200 millones de trabajadoras y trabajadores (Confederación Sindical Internacional [CSI], 2018; Godinho, 2020). En 2012, la CSI confirmó que a pesar de que las mujeres representaban el 40 % de la membresía, ocupaban menos del 15 % de los puestos de decisión. Por esto, lanzaron en 2014 la campaña ¡Cuenta con nosotras!, propuesta por el Comité de Mujeres de la confederación, con el propósito de impulsar la inclusión de las mujeres en las instancias decisorias. La campaña tuvo el éxito esperado y en 2017 una encuesta realizada sobre igualdad de género reflejó que la tasa media de representación femenina en los cargos superiores había ascendido al 28 %, a pesar de ello, bastante por debajo de la afiliación de mujeres, que para entonces

rondaba el 42 % (CSI, 2018; Godinho, 2020). También se ha demostrado que dentro de las juntas directivas se reservan a las mujeres ciertos cargos específicos, de menor importancia o suplencias (Godinho, 2020).

El rango de representación femenina en Nicaragua refleja una situación similar. Según el diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la vida sindical (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017), del total de personas afiliadas en la Federación de Maquila 8 de Marzo y la Confederación Sindical de trabajadores de Zona Franca (CST-ZF), el 61 % son mujeres, con importante presencia dentro de las juntas directivas (alrededor de un 50 %), sin embargo, en los altos cargos de secretarías generales, todas las personas representantes son hombres, con larga permanencia en ese puesto, tal como lo confirmaron sindicalistas entrevistadas (E4; E7, 2020).

Según el informe de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género” (2019b), la participación activa de las mujeres en puestos de liderazgo y representación en los sindicatos sigue siendo un desafío. La presencia de mujeres en las negociaciones tripartitas o de diálogos sociales es prácticamente testimonial, lo cual es determinante en la toma de decisiones y medidas que se aplican sobre cuestiones que afectan directamente la vida de las trabajadoras.

Un patrón identificado por algunas sindicalistas (E4; E7, 2020) es que, los hombres líderes asumen las agendas o demandas de las mujeres sólo cuando estas cobran relevancia política, lo que implica un riesgo que estos se apropien de la agenda y, una vez más, se invisibilice el aporte y reivindicaciones de las mujeres. Una sindicalista (E7, 2020) afirmó que un ejemplo de esto es la aprobación del convenio 190 de la OIT. Cuando las mujeres de la comisión de género empezaron en 2017 con la campaña de aprobación del convenio, los hombres líderes no prestaban importancia a la acción, pero a partir de aprobación del convenio en 2019, algunos representantes sindicalistas (hombres) en Nicaragua han empezado a dar declaraciones positivas sobre este tema.

Entre los principales obstáculos de las mujeres para ocupar cargos de decisión política dentro de los sindicatos, está la triple jornada que realizan; por el trabajo remunerado, trabajo

reproductivo y de cuidados, y la participación política y labor sindical (Vázquez et al., 2012; Bermúdez & Roca, 2019). Estas múltiples tareas y responsabilidades generan sobrecarga en las mujeres, por lo que muchas son reacias a figurar en listas o puestos de relevancia, dado que esto requiere mayor dedicación de tiempo (Bermúdez & Roca, 2019), argumento con el que coinciden sindicalistas (E7, 2020), investigadoras (E17; E19, 2020) e integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (E14; E16, 2020). El ostentar cargos de representación o liderazgo no libera a las mujeres de las labores domésticas y de cuidados. Incluso, cuando cuentan con el apoyo de sus maridos, generalmente estos se limitan a permitirles participar en estos espacios, pero no les descargan del trabajo dentro de las viviendas y generalmente, tampoco sus esposos se hacen cargo de los hijos/as en su ausencia (Vázquez et al., 2012; E7; E17, 2020). Otras mujeres que participan activamente lo hacen porque sus parejas comparten las tareas de cuidado o están en un momento vital en donde estas cargas han desaparecido o disminuido (Bermúdez & Roca, 2019), argumento que coincide con las vivencias de trabajadoras sindicalistas (E7, 2020; GD, 2020).

Integrantes del MEC (E14; E16, 2020), trabajadoras (GD, 2020) y sindicalistas (E7, 2020) coincidieron en que las jornadas extensas dentro de las fábricas y la carga del trabajo reproductivo generan un agotamiento para las mujeres que les deja poco tiempo para dedicarlo a la autoformación política, organización o militancia sindical. Una líder feminista lo describió así:

Es difícil que las mujeres se organicen si están cansadas. Muchas salen de la fábrica para ir a hacerse cargo de las tareas de la casa, ayudarles a los hijos en los estudios... no tienen tiempo para descansar, mucho menos para la recreación, entonces, ¿con qué tiempo van a poder organizarse? (E16, 2020, p. 3).

Algunas sindicalistas consultadas (E4; E7, 2020) describieron que, dentro de las familias, las mujeres tienen que responder a las responsabilidades de cuidados y esto ocasiona que tengan menos posibilidades para participar en viajes o reuniones hasta altas horas de la noche, puesto que tienen que encargarse de acostar a sus hijos e hijas, preparar la cena y

realizar tareas logísticas para organizar el día siguiente. Estas sindicalistas (E4; E7, 2020) coincidieron con los resultados del diagnóstico (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017) que evidencia que la división sexual del trabajo dentro de las viviendas condiciona la participación de las mujeres y la calidad de esta participación en términos de tiempo y responsabilidades. Una sindicalista (E4, 2020) compartía su opinión:

Desgraciadamente no es lo mismo ser sindicalista varón a ser sindicalista mujer, porque las mujeres cuando salen de la empresa efectivamente salen apuradas para ir a su casa y tienen que ir a hacer otra jornada de trabajo (doméstico). Son mujeres que se levantan muy temprano y se acuestan muy noche, son mujeres que están cansadas...una de las grandes dificultades es como las mujeres pueden compaginar el trabajo con las familias y los cuidados, porque siguen las mujeres asumiendo ese rol (de cuidados). Hay un gran porcentaje de mujeres en la maquila que son madres solas, y tienen una gran responsabilidad, porque les toca asumir no solamente el cuidado, sino también los gastos de la casa, eso hace que se sacrifique más en el trabajo para intentar llevar algún sustento a la casa (E4, 2020, p. 1).

Trabajadoras (GD, 2020) y sindicalistas entrevistadas (E4; E5; E7, 2020) coinciden con el estudio de la Confederación Sindical de trabajadores José Benito Escobar y la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017), en la afirmación de que otro factor limitante para las mujeres es que la militancia política o sindicalista genera gastos económicos. La militancia sindical suele implicar que las mujeres tengan que asumir el costo de transporte, comer fuera u otros, y, además, que al ausentarse de su trabajo para participar en reuniones u otras actividades, pierdan el bono o incentivo por cumplimiento de metas y/o asistencia diaria (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017; E4; E5; E7, 2020; GD, 2020). Teniendo en cuenta la responsabilidad económica que asumen estas mujeres en sus familias, para muchas la falta de liquidez financiera es otro factor determinante en su participación política (Vázquez et al., 2012; E7, 2020; GD, 2020).

La lógica patriarcal tiene doble rasero para medir la implicación de hombres y mujeres. Existe segregación vertical que implica que los hombres acceden a puestos de mayor jerarquía, y horizontal, que se traduce en mayores exigencias para las mujeres que para hombres que realizan las mismas tareas (Acker, 2012; Bermúdez & Roca, 2019; OIT, 2019b). Coincidiendo

con esta afirmación, las trabajadoras (GD, 2020), integrantes del MEC (E16, 2020) y sindicalistas (E7, 2020) afirmaron que las mujeres tienen que demostrar su validez dedicando mayor tiempo y esfuerzo a las mismas labores. Además, los errores que podrían ser obviados si los comete un hombre, son imperdonables cuando los realiza una mujer (E7; E16; E17, 2020).

Los estereotipos de género y la poca valoración de las capacidades del género femenino son algunas de las causas del síndrome de la impostora que experimentan las mujeres constantemente (Clance & Imes, 1978; Cadoche & De Montarlot, 2021; Arias, 2023). La representante del MEC (E16, 2020) y una sindicalista (E7, 2020) coincidieron con la idea acuñada por Clance y Imes (1978) al afirmar que las mujeres no se sienten valoradas ni tomadas en cuenta cuando hacen propuestas o exponen sus opiniones en público. La socialización de género influye en las experiencias de las mujeres y les hacen sentir como farsantes cuando se destacan en alguna actividad u obtienen logros, algo que han asumido que no es propio de ellas a pesar de sus esfuerzos. Si bien, el fenómeno o síndrome del impostor también lo experimentan hombres, esto es menos frecuente y con menor intensidad en comparación con la vivencia de las mujeres (Clance & Imes, 1978). Sindicalistas (E4; E7, 2020) y feministas (E16; E17, 2020) afirmaron que las mujeres trabajadoras suelen sentirse poco capacitadas para representar o liderar sindicatos, a pesar de tener experiencia y amplio conocimiento, cuestión que atañen al síndrome de la impostora que experimentan. Afirmaron que la mayoría de las mujeres prefieren apoyar a sus compañeros hombres y realizar trabajo sindicalista en segunda línea, precisamente porque los cargos de representación las hace sentir más expuestas (E7; E16; E17, 2020).

En su composición y lógica de funcionamiento, los sindicatos no tienen en cuenta la conciliación familiar ni los obstáculos de las mujeres para participar plenamente en su estructura (Bermúdez & Roca, 2019). Trabajadoras (GD, 2020) y sindicalistas (E7, 2020) coincidieron con la afirmación anterior, y agregaron que, dentro de la organización sindical no hay espacios de cuidado infantil que permitan a las mujeres asistir a reuniones sin preocupaciones por el cuidado de sus hijos e hijas, ni tener que hacer malabares para

asegurar que alguien cuida de sus hijas/os en su ausencia. Además, los horarios y formatos de participación generalmente son una limitante adicional (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017).

Algunas sindicalistas (E4; E7, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020) coincidieron con los resultados del diagnóstico sobre las limitantes de la participación de las mujeres (CST-JBE & FESITEX-CST, 2017), afirmando que las líderes sindicalistas no sólo sufren presiones familiares por el tiempo que dedican al activismo, también se enfrentan al estigma social en sus comunidades, siendo consideradas egoístas o malas madres. Dos mujeres feministas (E16; E17, 2020) y una sindicalista (E7, 2020) coincidieron con la teoría de algunas pensadoras (Juliano, 2002; Bermúdez & Roca, 2019) al afirmar que otra forma de sanción social contra las mujeres que se implican en procesos políticos o intentan ocupar los espacios públicos asignados socialmente a los hombres es el cuestionamiento de la moral sexual de estas. A manera de ejemplo, una sindicalista (E7, 2020) mencionó que a las sindicalistas activas se les llega a nombrar feministas, palabra usada con connotación negativa.

El estigma y sanción social no sólo es empleado por hombres, también las mujeres que están socializadas en el sistema machista desaprueban y desacreditan la gestión de otras mujeres, minando las posibilidades de sororidad entre estas (Lagarde, 2006; Bermúdez & Roca, 2019). Sindicalistas (E4; E7, 2020) y feministas (E16, E17, 2020) afirmaron que esta lógica se repite en Nicaragua, y, además, agregaron que la otra cara de la moneda es que, para mantenerse en el puesto, algunas mujeres reproducen los liderazgos verticales y modelo masculinizado de ejercer la representación, coincidiendo así con los aportes de Acker (2012) y Bermúdez y Roca (2019). Esta lógica de ejercer el poder masculino incluye la prioridad que se le da a algunas demandas y las estrategias políticas que se utilizan para conseguirlas, por lo que, una mujer en cargos de decisión no se traduce necesariamente en una agenda que incluya las necesidades planteadas por las mujeres (Acker, 2012; Bermúdez & Roca, 2019; E7; E16, 2020).

Una sindicalista entrevistada (E7, 2020) planteaba que las mujeres que integran estos sindicatos no tienen formación y consciencia feminista, por lo que, el análisis que hacen sobre su participación política y las barreras estructurales a las que se enfrentan, no están

permeadas por esta perspectiva. Muchas además tienen un pensamiento machista para juzgar a sus compañeras. Crear lazos de sororidad es parte de los retos de la comisión de género (E7, 2020).

...No tienen conciencia feminista, son mujeres pragmáticas a las que no se les puede pedir que reflexionen tanto sobre el poder, el empoderamiento y el liderazgo, porque no llegan hasta ahí. Hay que luchar teniendo en cuenta estas carencias (E7, 2020, p. 4).

A pesar de ello, la experiencia de la comisión de género intenta romper con las barreras impuestas y avanzar con las demandas esenciales de las mujeres trabajadoras. Además, algunas sindicalistas nicaragüenses (E4; E7, 2020) han planteado que las mujeres suelen ejercer liderazgos diferentes al modelo masculino. Generalmente delegan más las funciones en los otros puestos de las juntas directivas, trasladan más información a la asamblea y someten a discusión las decisiones de mayor relevancia. Con todo, sigue existiendo un listón muy alto para las mujeres y cuando algunas se cansan y deciden retirarse del activismo, es difícil que otras asuman el liderazgo y cuenten con el reconocimiento (E7, 2020).

V. Discusión de los resultados

La tesis parte de la evidencia científica de las últimas décadas que afirma que el modelo basado en la deslocalización de la producción en países del sur centra su valor agregado en los bajos salarios de las personas trabajadoras (Marini, 1977; Gereffi, 1994; Hernández, 1998; Gisbert, 2013; Crossa, 2016; 2017; Anner, 2019), y en los aportes teóricos de las feministas decoloniales y materialistas sobre las múltiples opresiones que viven las mujeres por su condición de género, clase y raza (Crenshaw, 1991; Rivera, 2004; Curiel, 2011; Lugones, 2011; González, 2015; Espinosa, 2019; Falquet, 2020). Esta investigación ha tenido como hipótesis de partida que la vida de las mujeres de la maquila en Nicaragua está intersectada por tres sistemas de opresión; capitalista, colonialista y patriarcal, los cuales se interrelacionan y alimentan entre sí.

La tesis tiene una sólida metodología cualitativa (Sampieri et al., 1991; Corbetta, 2007; Taylor & Bogdan, 1989; Castañeda, 2019), basada en el análisis documental y en la utilización de herramientas de recolección de la información como entrevistas en profundidad y un grupo de discusión con agentes clave en la industria. Los agentes participantes en el proceso de consulta fueron: líderes sindicales, representantes del gobierno de Nicaragua, un representante de la patronal, diversas trabajadoras y trabajadores de las fábricas en este sector, integrantes del movimiento feminista, investigadoras, economistas y representantes de la Organización Internacional del Trabajo en Nicaragua.

Este estudio ha generado abundante evidencia que permite confirmar la hipótesis de partida. Los resultados demuestran que el trabajo de cuidados no pagado y el trabajo remunerado precario justificado por la división sexual del trabajo y los roles de género impuestos socialmente, benefician a los sistemas capitalista, patriarcal y colonial. Este hallazgo coincide con las investigaciones publicadas por Natacha Borgeaud-Garciandía (2006; 2009; 2014) en sus estudios sobre trabajadoras de la maquila en Nicaragua, y las investigaciones de las feministas nicaragüenses Sofía Montenegro (2000), Gabriela Ruíz (2016) y María Eugenia

Gómez (2016). En sus trabajos, diversas investigadoras (Montenegro, 2000; Borgeaud-Garciandía, 2006; 2009; 2014; Gómez, 2016; Gómez & Pérez, 2016; Ruíz, 2016) han visibilizado la relación entre el trabajo reproductivo asignado al género femenino, la precariedad laboral de las mujeres y la acumulación capitalista. Estos resultados también ha sido evidenciados por feministas materialistas y decoloniales, como Silvia Federici (2010; 2013), Jules Falquet (2020; 2022) y Rita Segato (2015; 2018), en sus análisis profundos sobre la interrelación de los sistemas de opresión.

Diversos estudios y organizaciones han reflejado que en Nicaragua existe una segregación laboral horizontal y vertical de las mujeres (INEC, 2005; PNUD, 2014; 2016a; CEPAL, 2019b; INIDE, 2019a). Es decir, las mujeres deben esforzarse más para acceder a los mismos puestos y salarios que los hombres, y generalmente acceden a empleos menos cualificados y en peores condiciones (PNUD, 2014; 2016; CEPAL, 2019b).

Las mujeres nicaragüenses, socializadas bajo los constructos del género, tienen mayor carga en los cuidados y tareas reproductivas, y esta responsabilidad se extiende al sostenimiento económico de su familia, lo que representa la ausencia de los hombres en los afectos y la manutención (INEC, 2005; Programa Feminista La Corriente, 2011; Borgeaud-Garciandía, 2014; Montenegro, 2014; PNUD, 2014; Gómez, 2016; Ruíz, 2016; MEC, 2019; 2020). Esta realidad se ve representada en las vivencias de las mujeres trabajadoras de la maquila, que, según datos del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2019; 2020), al menos el 80 % de las trabajadoras de esta industria son madres y tienen personas dependientes a cargo, y alrededor del 40 % son madres solas. La experiencia de las mujeres nicaragüenses no es un caso particular, tal como lo han fundamentado diversos estudios en las últimas décadas, esta realidad se repite en la región centroamericana, en México (CEPAL, 1994; FONAMIH, 2007; Vargas-Herbández, 2011; REDCAM, 2014; EIL-SV & RSM, 2016; Asociación Mujeres Transformando, 2016b; OIT, 2016b; RSM, 2018; Bermúdez & Roca, 2019; Corporación Financiera Internacional, 2019; OIT, 2019b; Chávez et al., 2021; Gereffi et al., 2021; OIT, 2022b) y en países asiáticos. En todos estos territorios la industria manufacturera tiene sus más importantes enclaves de producción (Campaña Ropa Limpia,

2005; Milberg & Amengual, 2008; ILO, 2017; Corporación Financiera Internacional, 2019; Gereffi et al., 2021; OIT, 2016b; 2019b; 2022b).

Tal como afirmaba Natacha Borgeaud-Garciandía (2009; 2014) en sus estudios sobre mujeres trabajadoras de la maquila en Nicaragua, la tesis confirma que la ausencia de los hombres en el sostenimiento económico de las familias contradice el mandato patriarcal masculino como proveedores económicos, ya que, en el día a día son las mujeres las que resuelven las necesidades de sus familias. A pesar de las contradicciones mismas dentro de los sistemas de opresión, esto no se traduce en mayor independencia y poder para las mujeres, por el contrario, ha representado mayor carga de trabajo de cuidados y dependencia de trabajos precarios como el de la maquila (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020; E9; E10; E11; E12, 2020; GD, 2020).

La socialización de género y estas condiciones sociales y económicas, convierten a las mujeres pobres y dependientes en una fuente importante de la plantilla de las maquilas, puesto que cumplen con las características de poca formación, máxima necesidad, y pocas opciones laborales (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020; E4; E7; E11, E12; E14; E16; E17; E18; E19, 2020).

En la tesis se confirma que esta dependencia económica de las mujeres, les genera menos posibilidades de renunciar al trabajo (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020), lo que implica que muchas intentan mantenerse en los empleos a pesar de las malas condiciones, mal ambiente laboral o la percepción de injusticias (MEC, 2019; 2020; E4; E7; E11, E12; E14; E16; E17; E18; E19, 2020).

Además de los hombres, el Estado y la industria no asumen responsabilidades en los cuidados de las familias de las personas trabajadoras, lo que implica una tarea solitaria para las mujeres (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; Gómez, 2016; Ruíz, 2016; MEC, 2020). La falta de un sistema de bienestar que garantice desde el Estado un mínimo acceso a la salud, educación, cuidados y recreación, genera mayor peso en las mujeres, puesto que tienen que sobreexplotarse para alcanzar los mínimos de sobrevivencia (Borgeaud-Garciandía, 2009; 2014; MEC, 2019; 2020). Por su parte, el hecho de que la sociedad cargue toda la

responsabilidad del sostenimiento de la vida en las mujeres, exime a las fábricas de la responsabilidad de generar condiciones de conciliación familiar para su plantilla (MEC, 2019; 2020; E7; E14; E16; E17, 2020; GD, 2020).

Un aporte interesante de la tesis es la evidencia del desplazamiento de la mano de obra femenina en la maquila por la incursión de los hombres en esta industria. Si bien, en la tesis se confirma que históricamente la maquila ha sido un trabajo feminizado (Vargas-Hernández, 2011; OXFAM, 2015; Tejani, 2011; OIT, 2017; MEC, 2018a), durante el trabajo de campo y el análisis documental, se ha podido confirmar que en los últimos años la presencia de mujeres en la industria se ha desplazado, y ha pasado de ser un trabajo altamente feminizado a tener una proporción similar de hombres y mujeres contratados/as (Better Work, 2019a; ProNicaragua, 2019a; INSS, 2020; Banco Central de Nicaragua, 2022b). En este análisis es importante el aporte de Claudia Goldín (2012) que indica que las ocupaciones tienen una marca de género que puede cambiar según el tiempo y contexto. Así, explicó que algunos trabajos que en sus inicios fueron ocupados por hombres (como bibliotecarios, dependientes, maestros o cajeros) luego pasaron a ser principalmente ocupados por mujeres por un cambio en la demanda de las empresas o por contextos como la guerra, que obligó a los hombres a dejar sus trabajos y fueron sustituidos por las mujeres. Goldín (2012) también estudió los cambios en las ocupaciones de la industria pesada a principios del siglo XX, ocupadas mayoritariamente por hombres debido a la fuerza física que demandaban en rubros como el metal, hierro, acero o agrícola. Esto cambió con los años debido a los avances tecnológicos, por lo que el esfuerzo físico dejó de ser indispensable. Estos cambios en el género de los trabajos en algunos casos iban acompañados de tensiones por la pérdida del estatus ocupacional de los hombres (Goldín, 2012).

A pesar de este interesante análisis de Goldín (2012) sobre el comportamiento de las ocupaciones y su marca de género, la tesis no logra precisar las causas del desplazamiento de la mano de obra femenina en la industria manufacturera en Nicaragua, aunque se plantean posibles razones. Investigadoras (E18; E19, 2020), líderes feministas (E14; E16; E17, 2020) y sindicalistas (E5; E7, 2020) entrevistadas afirmaron que la mayor contratación de

hombres en la industria se debe a dos principales razones: por un lado indican que con los años se ha profundizado en la precarización generalizada del empleo en Nicaragua, por lo que los hombres tienen pocas oportunidades de empleo formal en el país. Por otro lado, algunas sostienen que se debe a que actualmente hay mejores condiciones laborales dentro de la industria, que superan incluso a las de otros trabajos masculinizados, como la agricultura o la construcción. Ambas teorías, sumado al estigma que recae en las mujeres como ineficientes por las ausencias recurrentes al trabajo causadas por sus responsabilidades de cuidado, ocasionan que el empresariado perciba a los hombres como una importante fuerza de trabajo (E5; E7; E14; E16; E17; E18, 2020).

La tesis permite evidenciar que a pesar de la mayor proporción de trabajadores hombres en los últimos años, sigue habiendo un claro sesgo de género en este trabajo (E7; E14; E16; E17; E18; E19, 2020; MEC, 2019; 2020). Trabajadoras/es, representantes de Gobierno, investigadoras y líderes sindicales, tienen la percepción de que en el interior de las fábricas el tipo de trabajo que realizan hombres y mujeres está determinado por el género (E2; E7; E14; E16; E17; E18; E19, 2020; MEC, 2019; 2020). En las fábricas de productos de agroexportación o insumos automotrices la proporción de hombres es mayor a la de mujeres, en comparación con las fábricas de textil y vestuario (MEC, 2018b; 2020; ProNicaragua, 2022b). Además, investigaciones previas (OIT, 2017; MEC, 2018b; 2020) y las personas consultadas (E7; E8; E9; E10; E16; E20; E21, 2020; GD, 2020) afirmaron que la mayoría de los puestos de supervisión y gerencia están a cargo de hombres, mientras que los puestos de operaria/o generalmente están ocupados por mujeres. A pesar de las valoraciones compartidas por los agentes clave en las entrevistas en profundidad y el grupo de discusión, esta teoría no ha podido contrastarse por la falta de datos oficiales del Gobierno y la patronal de Zonas Francas, puesto que no cuentan con datos desagregados por género según los puestos de trabajo. La falta de datos oficiales es una limitante para poder confirmar este cambio y profundizar en el análisis de este fenómeno.

Por otro lado, según la percepción de algunas feministas consultadas (E16; E17; E19, 2020), si bien algunos hombres realizan trabajos considerados de mujeres dentro de las fábricas

como planchar o coser, esto no ha significado una transgresión de la masculinidad patriarcal, puesto que fuera de las fábricas, no realizan trabajos asociados a lo reproductivo o femenino. Es necesario un estudio centrado en el análisis de la masculinidad de trabajadores hombres en puestos históricamente feminizados para poder responder a las hipótesis aquí planteadas. Como se ha detallado, la tesis confirma que el entrecruce entre el patriarcado y el sistema neoliberal, se ve alimentado por el sistema colonial, que se refleja en la invisibilización de las personas trabajadoras de esta industria, instalada en países dependientes por sus bajos salarios.

Es importante resaltar que más allá de la evidencia proporcionada por el análisis de los datos y los discursos obtenidos en el trabajo de campo, en las consultas realizadas a algunas líderes sindicales, feministas e investigadoras, aunque de forma implícita hacían referencia al sistema colonial, e identificaban claramente las opresiones que se materializan en los cuerpos mestizos, indígenas y feminizados de la población del sur global, la mayoría no incluyeron el sistema colonialista como determinante en la opresión que viven las mujeres pobres en Nicaragua.

A pesar de que en las entrevistas se indagó sobre la falta de reflexión del impacto del sistema colonial en las vidas de las mujeres del sur, no hay una respuesta concreta que permita comprenderlo. Algunas entrevistadas (E16; E17, 2020) plantearon que es posible que se deba a que la teoría del feminismo decolonial y sus discusiones es todavía muy reciente y generalmente está más vinculado a círculos académicos que activistas. Por otro lado, es posible que, como planteaba Yuderky Espinosa (2019), en los feminismos latinoamericanos también existe un feminismo hegemónico que no ha realizado un análisis profundo de clase ni de raza, y que no incluye en sus análisis de la colonialidad del poder.

Durante el proceso de investigación en el trabajo de campo se pudieron complejizar y matizar algunas afirmaciones de investigaciones previas, vistas más lúcidamente en la discusión de varias sub-hipótesis vinculadas a los objetivos de la investigación.

Una de las sub-hipótesis que contribuía a explicar la relación entre neoliberalismo y patriarcado en las cadenas globales de producción, se centraba en que para que sea posible

la instauración del modelo de la industria de Zonas Francas es necesario el apoyo activo del Estado, traducido en políticas y beneficios directos para las fábricas de este modelo (Marini, 1977; Gereffi, 1994; Anner, 2019; Gereffi et al., 2021; Trebilcock, 2020; Antolin et al., 2021; Crossa, 2016; 2020; 2022).

Existe abundante evidencia que afirma que en las últimas décadas la industria maquiladora ha proliferado en Nicaragua como una estrategia política y económica del Gobierno liderado por Daniel Ortega (Martí & Puig, 2013; ProNicaragua, 2019a). Para el Gobierno nicaragüense, las maquilas representan un modelo de generación de empleo masivo y la dinamización de la economía interna basada en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de esta industria (Martí & Puig, 2013; ProNicaragua, 2019a; E1; E2; E3, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Esta apuesta del Gobierno se ha visto materializada en decisiones estratégicas y en el discurso oficial.

Desde el inicio del Gobierno de Ortega en 2007, se impulsaron leyes y se crearon departamentos o estructuras con poder de decisión, alto rango institucional y presupuesto, para atraer y gestionar la industria de Zonas Francas (ProNicaragua, 2019a; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Ejemplo de esto es la creación de un Vice Ministerio del Trabajo específico para las Zonas Francas. Además, se dotó de mayor presupuesto y rango decisorio a la Comisión Nacional de Zonas Francas al igual que la Agencia de Inversiones ProNicaragua (E1; E2; E3, 2020), estas dos últimas lideradas por un ex coronel del ejército sandinista, persona de alta confianza del presidente (E1; E2, 2020).

Además de la estructura institucional creada para impulsar la industria, el Gobierno impulsó el Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso con el objetivo de generar una relación de colaboración con la empresa privada (Martí & Puig, 2013; ProNicaragua, 2019a). En este marco, se creó el Acuerdo Tripartito entre la patronal de las Zonas Francas, las centrales sindicales y el Gobierno. Este convenio específico para la industria de Zonas Francas pacta aumentos salariales y otras mejoras en las condiciones de trabajo con el objetivo de mantener la paz laboral, es decir, evitar las presiones de las organizaciones de los y las trabajadoras (E1; E2; E6; E7; E14; E16; E21, 2020). Este convenio entre los tres actores claves

de la industria trastocaba leyes del país, por lo que, el Gobierno a través del control sobre el congreso y demás poderes del Estado, realizó una reforma de la constitución política y aprobó nuevas leyes para dar legitimidad al Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso (Constitución Política de Nicaragua, 2014; E1; E2; E6; E7; E16, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Estas estrategias evidencian el compromiso del Gobierno con este modelo, generando ventajas para la industria en comparación con sus países vecinos, lo que ha permitido que las fábricas decidan invertir en Nicaragua, tal como lo afirmaron sindicalistas, patronal empresarial y representantes de Gobierno (E1; E2; E6; E7; E3; E13, 2020).

Durante el trabajo de campo y la revisión de investigaciones y trabajos previos, se evidenció la injerencia del Gobierno nicaragüense en la organización interna de los sindicatos (MEC, 2018b; 2019). Tal como afirman algunos autores/as, el intento de cooptar a los sindicatos por parte del Gobierno y las fábricas es común en la industria manufacturera (OIT, 2007; 2017; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2022). La tesis permite una mirada más profunda sobre el rol del Gobierno nicaragüense en la negociación con los sindicatos, y su influencia en las decisiones de las centrales sindicales.

Durante el trabajo de campo, las integrantes del movimiento feminista (E16; E17, 2020), investigadoras (E18; E19, 2020), líderes sindicales (E4; E6; E7, 2020), empresariado (E13, 2020) y representantes de Gobierno (E1; E2, 2020), coincidieron en que el hecho de que muchos de los sindicatos y la mayoría de las centrales sindicales están liderados por miembros del partido gobernante, proporciona gran margen de influencia en las decisiones del sindicato, puesto que los y las líderes sindicalistas responden a la militancia y disciplina de partido, por encima de los intereses o agendas propias de los sindicatos. El vínculo entre sindicalistas y el Gobierno se remonta a la Revolución Sandinista, dado que muchos de los sindicatos mayoritarios fueron fundados en los años 80 en el marco del Gobierno sandinista (Martí i Puig, 2012). Este vínculo político partidario entre el Gobierno y los sindicatos, basado en un discurso de izquierda, ha facilitado la mesa de negociación con el empresariado. Si bien, la tesis coincide con las afirmaciones previas sobre la falta de libertad sindical en la industria maquiladora (OIT, 2007; 2017; Anner, 2018; 2019; Crossa, 2016; 2022),

proporciona un análisis sobre la libertad sindical y la injerencia de los partidos con fuertes lazos con el movimiento sindical, y cómo esto repercute en la autonomía de las organizaciones de las y los trabajadores, además de afectar el cumplimiento de sus derechos. Durante la realización de la tesis, en Nicaragua se inició una crisis sociopolítica sin precedentes en las últimas décadas (Amnistía Internacional, 2018; CIDH, 2018; GIEI, 2018; Human Rights Watch, 2022; OACNUDH, 2018; 2019; 2022a; 2023). La represión gubernamental en contra de manifestantes fracturó la relación entre el Gobierno y el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) (COSEP & FUNIDES, 2019; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Esta crisis política tuvo serias repercusiones en la desaceleración de la economía y la desconfianza de inversionistas por la inestabilidad política (COSEP & FUNIDES, 2019; FUNIDES, 2021).

En este contexto, la patronal de las Zonas Francas no tuvo un posicionamiento político sobre las violaciones a derechos humanos ocurridas durante las protestas, y mantuvo la buena relación existente entre el Gobierno y el empresariado de esta industria (COSEP & FUNIDES, 2019; Martí i Puig & Jarquín, 2021). Según la revisión documental (COSEP & FUNIDES, 2019; Martí i Puig & Jarquín, 2021) y las afirmaciones de sindicalistas (E4; E6, 2020), empresariado (E13, 2020) y representantes de Gobierno (E1; E2, 2020), la industria de la maquila ha mantenido sus inversiones en el país y no se ha visto impactada por la contracción económica.

A pesar de que no se había planteado como una hipótesis central en la investigación, se puede afirmar que la dinámica de las Cadenas Globales de Valor permiten a la industria seguir funcionando a pesar de los conflictos locales o el deterioro de la democracia. Más aún, como han afirmado Mauro Marini (1977; 1991), Naomi Klein (2007) y Mateo Crossa (2016; 2017; 2020), las democracias débiles y Gobiernos autoritarios, son el ambiente preciso para la incorporación de medidas económicas de shock y la instauración del modelo neoliberal en el que se enmarca la industria de la maquila. Se puede afirmar que en los últimos años esta tesis se ha confirmado en Nicaragua.

A partir del año 2018 con la crisis sociopolítica, el país dio un giro político hacia la instauración de una dictadura, con graves violaciones a los derechos humanos fundamentales, así como la falta de libertad de manifestación, asociación y organización (Martí i Puig & Jarquín, 2021; Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021). La falta de libertades y ausencia de condiciones democráticas, permiten al Gobierno mayor margen para imponer medidas económicas, como la reforma a la seguridad social u otras que afectan la vida de las personas (E14; E16; E17; E18; E19, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021; Sánchez & Osorio, 2020; Bataillon, 2021). Además del marco de derechos humanos, la crisis sociopolítica ha generado mayores índices de desempleo y una inflación que ha generado empobrecimiento de las familias (COSEP & FUNIDES, 2019; FUNIDES, 2021) por lo que, para muchas personas trabajadoras de la maquila sus alternativas laborales pueden ser incluso peores que las que ofrece la fábrica, reduciéndose al trabajo informal, migración o desempleo (E2; E4; E6; E7; E9; E11; E12; E16; E19, 2020). Este contexto de inestabilidad política y crisis económica permite contar con una amplia oferta de mano de obra para las fábricas.

La segunda sub-hipótesis que responde a los objetivos de la investigación es la afirmación de que las mujeres se ven obligadas a buscar trabajos precarios por el mandato social de cuidar de sus hijos/as y personas dependientes. El trabajo de campo confirmó esta hipótesis, además de constatar que las mujeres trabajadoras consultadas son conscientes de su rol. Algunas se sentían orgullosas por tener un salario a fin de mes y ser capaces de sacar adelante a sus familias (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020). A pesar de ello, no minimizaban ni idealizaban el cansancio, las enfermedades laborales, los horarios extensos y las jornadas extenuantes, los bajos salarios y la falta de alternativas laborales (E4; E5; E7; E9; E11; E12, 2020; GD, 2020).

Las mujeres afirmaron que si bien el trabajo de la maquila es duro y agotador, no consideran que sea uno de los trabajos más precarios (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020). Por el contrario, algunas afirmaron que este era un mejor empleo en comparación con el trabajo en comercios, como limpiadoras o trabajadoras del hogar (E9; E12, 2020; GD, 2020). Consideran que el trabajo de la maquila les da ventajas que el mercado laboral no oferta para mujeres

con poca formación como ellas (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020). Así, pueden acceder a la seguridad social y sanidad concertada, algo que no podrían obtener con trabajos aún más precarizados (E11; E12, 2020; GD, 2020). Consideran que tener contrato les da seguridad laboral, a pesar de tratarse de contratos temporales, puesto que las alternativas a veces no incluyen contrato y en muchos casos se trata de economía sumergida (E9; E12, 2020; GD, 2020).

Las trabajadoras y trabajadores consultados, reconocen que los problemas de salud son una de las peores consecuencias de trabajar en las fábricas (E8, 2020; GD, 2020). También, afirmaron que en los últimos años se han mejorado las condiciones, en comparación a sus inicios (E4; E5; E7; E8, 2020; GD, 2020). La mayoría de trabajadoras/es (E8; E9; E11; E12, 2020; GD, 2020), sindicalistas (E5; E7, 2020) e integrantes del movimiento de mujeres (E14; E16, 2020) consideraban que se había extinguido el maltrato físico y que se ha reducido notablemente el maltrato verbal. La persona representante del Ministerio del Trabajo (E2, 2020) no reporta casos de maltrato físico en las fábricas en los últimos años, aunque en valoración de sindicalistas (E5; E7, 2020), trabajadoras/es (E8; E10; E12, 2020; GD, 2020) e integrantes del movimiento de mujeres (E14; E15; E16, 2020), este ministerio realiza un acompañamiento deficiente a las personas trabajadoras ante las violaciones a sus derechos laborales. Si bien, existe la percepción de reducción de la violencia física y verbal, todas las trabajadoras identificaban casos de acoso sexual en sus fábricas y relaciones de poder de los supervisores/as y jefes/as inmediatos/as (E9; E11; E12, 2020; GD, 2020). Las mujeres hacen un análisis profundo sobre sus opciones y en base a esto, consideran que teniendo en cuenta el contexto de explotación y precarización generalizada, la maquila sigue siendo una alternativa para salir de la pobreza extrema, aunque son conscientes de la espiral de dependencia que se genera y que este trabajo no las saca de la pobreza (E9; E11; E12; E16, 2020; GD, 2020).

VI. Conclusiones

Para finalizar la tesis doctoral, voy a plasmar algunas reflexiones finales que permitan identificar los aspectos más significativos de la misma. Estas conclusiones se resumen en tres apartados, los cuales están relacionados con los objetivos de la investigación.

1. Características del sistema neoliberal y neocolonial en Nicaragua

Se puede concluir que, en Nicaragua, a partir de 2007 bajo el Gobierno liderado por Daniel Ortega, se ha afianzado un modelo económico corporativista de corte neoliberal, que tiene como estrategia central atraer a la industria extranjera. Existen dos condiciones principales que han facilitado esta escalada al sistema manufacturero. A nivel internacional el tratado de libre comercio DR-CAFTA entre República Dominicana, Centroamérica y EE. UU., ha promovido mayor apertura al mercado internacional. A nivel interno, el Gobierno ha impulsado el Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso, a través del cual se ha construido una fuerte relación de colaboración con el sector privado para facilitar el clima de negocios en el país, permitiendo el surgimiento de una élite económica cercana al FSLN.

Es posible afirmar que este modelo económico corporativista se ha fortalecido por la centralización del poder político y el control total de las instituciones en manos del ejecutivo. La falta de separación de poderes, la violación a los derechos de organización y movilización y la criminalización de la oposición, han permitido al Gobierno realizar cambios profundos en el marco legal que flexibilizan la normativa y profundizan en las ventajas del país en comparación con sus países vecinos.

Se identifican dos principales ventajas comparativas del país: los bajos salarios que representan alrededor del 50 % del salario mínimo en relación con los del resto de Centroamérica, y la paz laboral, que se describe como la falta de presión de sindicatos y organizaciones de trabajadores/as. Esta ausencia de un movimiento sindical fuerte se debe a la militancia partidaria de las centrales sindicales históricas, y a las barreras impuestas por

el Estado a la autoorganización de las personas trabajadoras. Estas barreras van desde la falta de licencias para nuevos sindicatos, hasta la represión y criminalización a las formas de organización fuera del partido gobernante. Este contexto sociopolítico limita la autoorganización de las personas trabajadoras y, por tanto, repercute en la lucha por sus derechos y la eventual mejora de sus condiciones.

La maquila es una modalidad moderna de empleo y explotación a nivel global. En Nicaragua se repiten las condiciones de desgaste de mano de obra similares a las de otros países del sur global, como las jornadas extensas y extenuantes, metas de producción altas, inestabilidad laboral y condiciones de trabajo insalubres e inseguras. Este ritmo de trabajo genera dependencia económica, altos niveles de estrés y problemas crónicos en la salud de las personas trabajadoras. Como se confirmó en el trabajo de campo y en la literatura consultada, existe alta prevalencia de enfermedades laborales en la plantilla generadas por el trabajo. Sumado a esto, el Gobierno no reconoce estas enfermedades como consecuencia de las condiciones laborales, favoreciendo así que las empresas no tengan que asumir las prestaciones de ley ante estos casos. Las personas quedan en desamparo por la fábrica y el Estado. Esta complicidad entre el Estado y el empresariado genera un circuito de desecho de mano de obra, lo cual es posible por la alta demanda de empleo.

Coincidiendo con estudiosas/os decoloniales, se puede afirmar que en Nicaragua la industria manufacturera de generación intensiva de productos funciona como un modelo de neocolonización, caracterizado por el uso intensivo y descarte la fuerza trabajadora. La plantilla de esta industria está compuesta por personas pobres o en extrema pobreza, con poca formación técnica y en el desempleo o autoempleo. Muchas de estas desigualdades se retratan en los cuerpos de mujeres pobres, de barrios periféricos o rurales, madres solas o con personas dependientes, y sin formación técnica que les permita acceder a otro tipo de empleos. Las personas que acceden a este trabajo son altamente vulnerables y las condiciones de trabajo profundizan estas brechas, generando así un ciclo de dependencia. En resumen, el sistema de producción de esta Cadena Global de Valor funciona como un modelo de extractivismo de la fuerza laboral.

2. Normas socioculturales de género en Nicaragua y las experiencias de las mujeres trabajadoras de la maquila

Las mujeres cumplen el rol de cuidar la vida y reparar los daños que produce la lógica de producción capitalista de la industria maquiladora. Este rol está impuesto por la cultura patriarcal que atribuye capacidades naturales a las mujeres para el cuidado, asentado en la concepción de la maternidad como destino final y la falta de control sobre las decisiones de su cuerpo y reproducción. En contraposición, la identidad de los hombres no se centra en el sentido paterno y pueden ausentarse de sus responsabilidades de la crianza, tanto en cuidados y afectos como en manutención económica.

La carga económica y de trabajo doméstico de las mujeres les impulsa a crear redes de cuidados con grandes niveles de flexibilidad ante la inestabilidad de esta industria. Existen dos formas de solucionar los cuidados: las trabajadoras crean redes de apoyo con otras mujeres de su familia extendida, vecinas o amigas, y cuando esto falla, contratan bajo economía sumergida a otras mujeres para que garanticen los cuidados. Las cuidadoras contratadas ganan salarios precarios, posibilitados por la desvalorización del trabajo de cuidados y los bajos salarios de las trabajadoras de la maquila. Se puede concluir que estas condiciones generan explotación en cadena entre mujeres con mayores niveles de vulnerabilidad.

Este análisis ha permitido evidenciar que la presión de la cadena global de producción y las condiciones de máxima vulnerabilidad de la plantilla, amplían las brechas de desigualdad establecidas socialmente entre los hombres y las mujeres. Un claro ejemplo de esta desigualdad es la violencia específica contra las mujeres, materializada en el acoso sexual dentro de las fábricas. En el cosmos laboral se reproduce la violencia social contra las mujeres, la impunidad y tolerancia de la sociedad ante esta violencia, lo cual se evidencia en la falta de fiscalidad del Ministerio del Trabajo, la falta de mecanismos efectivos de prevención, atención y sanción dentro de las empresas, y el escaso acceso de las mujeres a la justicia. Las relaciones de poder, los incentivos desalineados, el estrés y la dependencia de las mujeres al salario, generan condiciones para la reproducción de estas violencias.

3. Interrelación de los sistemas colonialista, patriarcal y capitalista evidenciado en la vida de las mujeres trabajadoras de las maquilas

Las condiciones políticas y económicas del país han generado una precarización del empleo, lo que, a su vez propicia el ambiente para la instalación de la industria maquiladora, siendo su principal valor agregado la explotación intensiva de la mano de obra. Para las personas trabajadoras de esta industria, las alternativas de subsistencia son la migración, la economía sumergida o el autoempleo, es decir, mayor precariedad e inseguridad. Esta tesis confirma que la explotación con esta intensidad ocurre en los países del sur global, puesto que, en esta cadena, no es importante la capacidad de compra y consumo de esta población, sino, su competencia para producir.

En el desarrollo de la tesis se ha evidenciado que la cultura del consumo capitalista ha generado una cadena de producción internacional que impacta directamente en la vida de las personas del sur global, no sólo en relación al proceso de producción del artículo, sino también por la explotación de los bienes naturales para extraer la materia prima, y por la contaminación que genera la producción y el desecho de estos productos. Desde el inicio, hasta el final de la vida de los artículos, median en estos la extracción de los bienes naturales y la fuerza laboral del sur global.

Como se ha afirmado a lo largo de estas páginas, existe una imbricación de los sistemas colonial, capitalista y patriarcal reflejado en el cuerpo de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera. La brecha de desigualdad y explotación se agranda en dependencia de las múltiples opresiones que sufren los cuerpos de las personas del sur, es decir, las mujeres negras, indígenas, disidentes sexuales, que viven en condiciones de pobreza extrema y/o con discapacidad, están más expuestas a estos sistemas que los hombres mestizos, cis y heterosexuales.

VII. Limitaciones de la investigación

La tesis doctoral hace un análisis en profundidad sobre el entrecruzamiento entre los tres sistemas de opresión: capitalista, patriarcal y colonialista, encarnado en los cuerpos de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera en Nicaragua.

A lo largo de estas páginas se ha hecho un análisis basado en los estudios, diagnósticos, informes y datos existentes, y las reflexiones del trabajo de campo realizado, en el que participaron los agentes claves involucrados en el tema investigado.

Como se amplía en el capítulo sobre el contexto de Nicaragua, desde el año 2018 el país está sumido en una profunda crisis social y política, generada por lo que el Grupo Internacional de Expertos Independientes (2018) y el Grupo de Expertos en Derechos Humanos sobre Nicaragua de la ONU (OACNUDH, 2023) identificaron como crímenes de lesa humanidad cometidos por el Gobierno de Daniel Ortega en contra de civiles nicaragüenses.

En los últimos cinco años esta crisis se ha profundizado y evidenciado en el cierre de medios de comunicación independientes; ilegalización de organizaciones sociales; violación a los derechos de manifestación, organización y movilización; acoso, persecución, detenciones, destierro y exilio a periodistas, feministas, líderes campesinos y estudiantiles, integrantes de la jerarquía de la iglesia católica, representantes del empresariado, líderes políticos de la oposición, entre otras personas organizadas (CIDH, 2018; 2021a; 2021b; GIEI, 2018; Human Rights Watch, 2022; Mecanismo para el Reconocimiento de Personas Presas Políticas, 2022; OACNUDH, 2018; 2019; 2022a; 2022b; 2023).

Un ejemplo claro de la grave violación a los derechos civiles y sociales en Nicaragua es la ilegalización de una de las organizaciones referentes en la defensa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la maquila, como fue el allanamiento policial, expropiación de sus bienes e ilegalización de la organización Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) en el año 2022 (IMD, 2022a; 2022b). Las

integrantes del MEC participaron en el proceso de consulta del trabajo de campo, por ser una organización referente de las trabajadoras de la maquila, e integrantes activas del movimiento feminista de Nicaragua. Durante la realización del trabajo de campo, en el mes de marzo de 2020, esta organización y sus integrantes estaban asediadas por la policía y grupos paramilitares, además de tener la amenaza constante de ser ilegalizadas, como ya había ocurrido con otras organizaciones.

La violación sistemática a los derechos humanos en Nicaragua también se ha evidenciado en la falta de información y transparencia de las instituciones públicas (OACNUDH, 2018; 2019; Amnistía Internacional, 2023). La impunidad generalizada y el control total de las instituciones por el presidente y su partido político (FSLN), ha debilitado profundamente la democracia, reflejado en la falta de rendición de cuentas y ausencia de publicación de informes actualizados (Sánchez & Osorio, 2020; Martí i Puig & Jarquín, 2021). A pesar de esto, algunas instituciones como el Banco Central de Nicaragua, la Agencia ProNicaragua, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Información y Desarrollo, han publicado algunos informes y datos posteriores al año 2018, sin embargo, algunas personas consultadas durante el trabajo de campo, entre las que se encuentran investigadoras (E18; 19, 2020), feministas (E17, 2020) e integrantes del MEC (E14; E16, 2020) consideran que esta información es poco fiable y afirman que el Gobierno suele alterar u ocultar los datos reales del país, y agregaron que, la crisis económica y la violación a derechos humanos, son aún peores de lo que se reconoce y publica en sus informes. Para activistas (E14, 2020) e investigadoras (E17; E18; E19, 2020), la falta de transparencia de las instituciones es previa a la crisis sociopolítica que eclosionó en 2018, y que, la violencia policial y parapolicial ha hecho más visible la falta de democracia en el país.

A pesar de la Ley de Acceso a la Información Pública (Ley No. 621, 2007), el Gobierno de Nicaragua sigue sin tener oficinas en las instituciones públicas que respondan a las solicitudes de datos e información pertinente. Durante la realización de la tesis doctoral, la falta de información pública y la falta de respuesta de las instituciones a las solicitudes formales de datos han sido barreras importantes. A pesar de ello, se han analizado los informes

disponibles, previos y posteriores al inicio de la crisis sociopolítica de 2018. Se tuvieron como referencia los datos publicados por organismos internacionales que difunden de forma rigurosa informes y análisis, como lo son la CEPAL, Naciones Unidas, la OIT y su programa Better Work, entre otras investigaciones independientes realizadas dentro y fuera de Nicaragua.

El trabajo de campo sirvió para cotejar los datos, confirmar las tesis previas y profundizar en el análisis de la información disponible. No obstante, aunque la falta de datos ha sido una limitación, el trabajo de investigación ha sido riguroso y aporta conclusiones sólidas a pesar de las dificultades presentadas por el contexto y la poca información oficial disponible.

VIII. Futuras líneas de investigación

Esta tesis abre algunas preguntas en las que sería interesante profundizar en futuras investigaciones, como son:

- La necesidad de una profunda revisión a medio plazo sobre la instauración de una dictadura política y su impacto en la autoorganización de las personas trabajadoras para reclamar sus derechos laborales, y cómo este contexto sociopolítico puede influir en los avances o retrocesos sobre los derechos conquistados.
- Documentar y estudiar la agresión del Gobierno nicaragüense y sus instituciones, en contra de organizaciones del movimiento feminista, y cómo esto influye en los retrocesos de los derechos de las mujeres. Asimismo, se podría analizar la relación entre el debilitamiento del movimiento de mujeres y feminista y la capacidad de las mujeres trabajadoras de autoorganizarse y avanzar en el cumplimiento de sus derechos laborales, y las demandas específicas de las trabajadoras.
- Otra posible línea de investigación trataría de responder al siguiente interrogante, ¿cómo el desplazamiento de la mano de obra femenina en la maquila, producto de la precarización generalizada del empleo, puede crear mayor vulnerabilidad de las mujeres y exponerlas más aún al acoso, la violencia y la discriminación dentro de las fábricas?
- La incursión de los hombres en trabajos históricamente feminizados en las Zonas Francas abre la interrogante sobre cómo esto podría impactar o no en la distribución del trabajo de cuidados en las familias.
- Otros trabajos se podrían centrar en la organización de las personas y unidades de convivencia no heterosexuales en el marco de la producción capitalista y neocolonial de la maquila.

IX. Bibliografía

Acevedo, Adolfo. (1993). Nicaragua y el Fondo Monetario Internacional: El pozo sin fondo del Ajuste. Managua. Latino Editores.

Acevedo, Adolfo. (2008). 1991-2007: 5 acuerdos con el FMI: 16 años perdidos. Revista Envío (No. 313). Consultado el 06 de diciembre del 2017, de <http://www.envio.org.ni/articulo/3737>

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (Accord). (2021). Agreement on new, expanded Accord. Consultado el 12 de septiembre de 2022, de <https://bangladeshaccord.org/resources/press-and-media/2021/08/25/brands-and-unions-reach-agreement-on-new-expanded-worker-safety-pact>

Acker, Joan. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. Vol 31. No. 3. (pp. 214-224). Equality. Diversity and Inclusion: An International Journal.

Acuerdo Ministerial No. JCHG-08-03-09. (2009). Aprobado el 20 de marzo del 2009. Publicado en La Gaceta No. 89 del 15 de mayo del 2009. Sobre Salario Mínimo en las Zonas Francas JCHG-08-03-0. Periodo 2009-2010.

Acuerdo Ministerial No. JCHG-19-12-18. (2008). Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 237 del 12 de diciembre de 2008. Consultado el 9 de agosto de 2022, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/FD6D6C1496D32F5F0625756A0062502E](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FD6D6C1496D32F5F0625756A0062502E)

Acuerdo Tripartito. (2010). Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas. Periodo 2011-2013.

Acuerdo Tripartito. (2012). Acuerdo Tripartito de Estabilidad Laboral y Productiva para las Zonas Francas. Periodo 2014-2017. Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas.

Acuerdo Tripartito. (2017). Acuerdo Tripartito Salarial, Productividad y Eficiencia Laboral. Periodo 2018-2022. Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas.

Acuerdo Tripartito. (2022). Acuerdo Tripartito Salarial, Estabilidad Social y Competitividad Laboral. Periodo 2023-2027. Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas.

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua) (s.f.). Ventajas competitivas. Consultado el 10 de mayo de 2019, de <http://pronicaragua.gob.ni/es/por-que-nicaragua/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2019a). Nicaragua. Presentación de país. Consultado el 10 de mayo de 2019, de <http://pronicaragua.gob.ni/es/publications/publicaciones/11-presentación-país-2018/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2019b). Invierta en Manufactura Ligera. Consultado el 12 de mayo de 2019, de <http://pronicaragua.gob.ni/es/publications/brochures/34-invierta-en-manufactura-ligera-2018/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2019c). Guía del inversionista 2019. Consultado el 15 de septiembre del 2019, de <http://pronicaragua.gob.ni/es/publications/publicaciones/12-guía-del-inversionista/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2019d). Datos estadísticos de Zonas Francas de Exportación 2017 y 2018. Managua, Nicaragua.

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2019e). Invest in Nicaragua: Light Manufacturing. Consultado el 14 de abril del 2022, de <https://www.pronicaragua.gob.ni/es/informes-y-presentaciones/45-invierta-en-manufactura-ligera-2020/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2020). Invertir en Nicaragua: Manufactura ligera. Consultado el 21 de julio de 2022, de <https://pronicaragua.org.ni/es/informes-y-presentaciones/45-invierta-en-manufactura-ligera-2020/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2022a). La plataforma más competitiva para operaciones de mano de obra intensivas. Consultado el 21 de julio de 2022, de <https://pronicaragua.org.ni/es/empleados-seguridad-social/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2022b). Manufactura ligera: Una industria estable basada en el talento y la confianza. Consultado el 21 de julio de 2022, de <https://pronicaragua.org.ni/es/manufactura-ligera/>

Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Nicaragua. (ProNicaragua). (2022c). Plan Estratégico Institucional ProNicaragua 2022-2024. Consultado el 8 de abril de 2023, de <https://www.redibero.org/wp-content/uploads/2022/05/Presentacion-Pronicaragua.pdf>

Amnistía Internacional. (2018). Sembrando el terror: De la Letalidad a la Persecución en Nicaragua.

Consultado el 28 de diciembre de 2018, de <https://www.amnesty.org/download/Documents/AMR4392132018SPANISH.PDF>

Amnistía Internacional. (2023). La Situación de los Derechos Humanos en el Mundo. Informe

2022/2023. Amnesty International, London. Consultado el 12 de julio de 2023, de <https://www.amnesty.org/es/location/americas/central-america-and-the-caribbean/nicaragua/report-nicaragua/>

Anner, Mark. (2018). CSR Participation Committees, Wildcat Strikes and the Sourcing Squeeze in Global Supply Chains. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 56. (pp. 75-98).

Anner, Mark. (2019). Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión en las relaciones laborales en la India. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 138. Núm. 4. (pp. 761-787).

Anner, Mark. (2020). ¿Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains. Center for Global Workers' Rights. Penn State University, and the Worker Rights Consortium. Consultado el 29 de mayo de 2023, de <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf>

Antolin, Ana. Babbitt, Laura. Brown, Drusilla. Djaya, Dirayati. Toosi, Negin. Voegeli, Elyse. (2018).

Women in factories advanced training Central America online report. Tufts University. Consultado el 16 de mayo de 2023, de <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Central-America-Endline-Report-AT-Revised-20-August-2018.pdf>

Antolin, Ana. Babbitt, Laura. & Brown, Drusilla. (2021). Why is the business case for social compliance in global value chains unpersuasive? Rethinking costs, prices and profits. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 140. Número Monográfico. Gobernanza y futuro del trabajo en una era de perturbaciones y cadenas mundiales de valor. Gereffi, Gary. Posthuma, Anne. & Rossi, Arianna. (Edit.). Consultado el 28 de mayo de 2023, de <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649148/2021/140/4>

Anzaldúa, Gloria. (1987). *Borderlands. La Frontera. The New Mestiza*. 1ra edición. Aunt Lute Book. San Francisco.

Aranda, Elsa. Hernández, Neima. Garduño, María & Domínguez, Florencia. (2011). *Mercado laboral profesional de la maquiladora en Ciudad Juárez (2005-2008)*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, México.

Arias, Beatriz. (2023). Sobre el Síndrome de la Impostora en el contrato inclusivo social. *Revista Diecisiete*. No. 8. (pp. 91-98). Madrid. Consultado el 13 de mayo de 2023, de <https://plataforma2030.org/es/revista-diecisiete-8/item/sobre-el-sindrome-de-la-impostora-en-el-contrato-inclusivo-social>

Arteaga, Jesús. Miranda, María. Ferrer, Pedro. & Riveras, Jorge. (2016). Estudio y análisis de Zonas Económicas Especiales. Propuestas de mejora para las Zonas Francas Españolas actuales. *Revista empresa y humanismo*. Vol. XIX. No. 2. (pp. 7-50). ISSN: 1139-7608 / DOI: 0.15581/015.XIX.2.7-50

Asociación de Mujeres Axayacatl. (2016). *Vidas robadas*. Managua, Nicaragua. Centro Editorial de la mujer.

Asociación Mujeres Transformando. (2016a). Comunicado Lanzamiento de la Campaña Salarios sin Fronteras en las maquilas Centroamericanas. Consultado el 04 de enero de 2018, de <http://www.mujerestransformando.org/?p=1338>

Asociación Mujeres Transformando. (2016b). Informe. Situación de los derechos humanos laborables de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas. Asociación Mujeres Transformando. Consultado el 20 de mayo de 2020, de <https://www.mujerestransformando.org/wp-content/uploads/2016/09/Informe-Maquila-C.A.-2016.pdf>

Banco Central de Nicaragua. (2022a). Indicadores económicos. Banco Central de Nicaragua. Gobierno de Nicaragua. Consultado el 26 de julio de 2022, de <https://www.bcn.gob.ni/>

Banco Central de Nicaragua. (2022b). Informe Anual 2021. Banco Central de Nicaragua. Gobierno de Nicaragua. Consultado el 22 de julio de 2022, de https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/Informe_Anual_2021.pdf

Banco Central de Nicaragua. (2022c). Informe de estabilidad financiera. Banco Central de Nicaragua. Gobierno de Nicaragua. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de https://bcn.gob.ni/publicaciones/estabilidad_financiera

Banco Central de Nicaragua. (2023a). Informe Anual 2022. Banco Central de Nicaragua. Gobierno de Nicaragua. Consultado el 7 de agosto de 2023, de <https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/Informe%20Anual%202022.pdf>

Banco Central de Nicaragua. (2023b). Informe de Comercio Exterior. I trimestre 2023. Banco Central de Nicaragua. Gobierno de Nicaragua. Consultado el 7 de agosto de 2023, de

<https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/Informe%20de%20Comercio%20Exterior%20al%201%20trimestre%202023.pdf>

Banco Central de Nicaragua. (2023c). Monedas internacionales con relación al USD dólar. Consultado el 4 de septiembre de 2023, de https://www.bcn.gob.ni/estadisticas/monedas_internacionales

Banco Central Europeo. (2023). Cambios oficiales del euro. Consultado el 4 de septiembre de 2023, de https://www.ecb.europa.eu/stats/policy_and_exchange_rates/euro_reference_exchange_rates/html/eurofxref-graph-usd.es.html

Barahona, María. (2018). Análisis del Fast Fashion como generador de patrones de consumo insostenibles. Fundación Universidad América. Facultad de Educación Permanente y Avanzada. Bogotá. Consultado el 15 de septiembre de 2022, de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7138/1/078390-2018-I-GA.pdf>

Barquero, Luvy & Munguía, Israel. (2020). Salario mínimo y su impacto en las remuneraciones: caso de Nicaragua. Revista de Economía y Finanzas. 84-116. Banco Central de Nicaragua. BCN Vol.7, nov. 2020.

Barroso, José. (2014). Feminismo Decolonial: Una ruptura con la visión hegemónica eurocéntrica racista y burguesa. Entrevista con Yuderkys Espinosa Miñoso. Iberoamérica Social: revista-red de estudios sociales (III), (pp. 22-33). Consultado el 29 de mayo de 2022, de [https://iberoamericasocial.com/wp-content/uploads/2015/01/Espinosa%20Mi%3%B1oso%2C%20Y.%2C%20%26%20Barroso%20Trist%3%A1n%2C%20J.%20M.%20\(2014\).%20Feminismo%20decolonial%20Una%20r](https://iberoamericasocial.com/wp-content/uploads/2015/01/Espinosa%20Mi%3%B1oso%2C%20Y.%2C%20%26%20Barroso%20Trist%3%A1n%2C%20J.%20M.%20(2014).%20Feminismo%20decolonial%20Una%20r)

uptura%20con%20la%20visi%C3%B3n%20hegem%C3%B3nica%20euroc%C3%A9ntrica%20racista%20y%20burguesa.%20Entrevista%20con%20Yuderkys%20Espinoza%20Mi%C3%B1oso.%20Iberoam%C3%A9rica.pdf

Barroso, José. & Curiel, Ochy (2017). Imbricación de las opresiones. Un camino para la transformación social desde la decolonialidad. Entrevista con Ochy Curiel. Iberoamérica Social: Revista-Red De Estudios Sociales, (VII), (pp. 12-19). Consultado el 29 de mayo de 2022, de <https://iberoamericasocial.com/ojs/index.php/IS/article/view/186>

Bataillon, Gilles. (2021). Nicaragua, ¿una dinastía acorralada? Revista Nueva Sociedad No 295, ISSN: 0251-3552. (pp. 123-135). Consultado el 09 de agosto de 2022, de <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2021/no295/10.pdf>

Batra, Eli. (2010). Acerca de la investigación y la metodología feminista. En Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. 67-78. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.

Baumeister, Eduardo & Martí i Puig, Salvador. (2020). Nicaragua: De la revolución estatista a la profundización agroexportadora. En La Cuestión Agraria y Los Gobiernos de Izquierda En América Latina: Campesinos, Agronegocio y Neodesarrollismo, Editado por Kay, Cristóbal & Vergara-Camus, Leandro. CLACSO. JSTOR, 12. (pp. 287-314). Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://doi.org/10.2307/j.ctvn96g0z>.

Bearak, Jonathan. Popinchalk, Anna. Ganatra, Bela. Moller, Ann-Beth. Tunçalp, Özge. Cynthia, Beavin. Kwok, Lorraine. & Alkema, Leontine. (2020). Unintended pregnancy and abortion by income, region, and the legal status of abortion: estimates from a comprehensive model for

1990–2019. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2214-109X%2820%2930315-6>

Bergel, Martín. (2019). Futuro, pasado y ocaso del Tercer Mundo. Revista Nueva Sociedad (NUSO). No. 284. Noviembre-diciembre 2019. Consultado el 11 de diciembre de 2022, de <https://nuso.org/articulo/futuro-pasado-y-ocaso-del-tercer-mundo/>

Bermúdez, Eva & Roca, Beltrán. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. Revista Sociología del Trabajo. ISSN-e 2603-9710 (pp. 53-79). Ediciones Complutense. Consultado el 3 de octubre de 2022, de <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/download/66435/4564456552713/>

Better Work. (s.f.a). The Programme. Consultado el 30 de mayo de 2019, de <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>

Better Work. (s.f.b). Better Work Nicaragua. Consultado el 23 de abril de 2022, de <https://betterwork.org/home/nicaragua/>

Better Work. (2016a). Better Work Nicaragua: Industria del Sector Confección 3rd Informe de Síntesis de Cumplimiento. Consultado el 10 de julio de 2022, de <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/01/Synthesis-Report-BWN-FINAL-SP.pdf>

Better Work. (2016b). Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness. Consultado el 13 de julio de 2022, de https://betterwork.org/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential_Web-final.pdf

Better Work. (2016c). Principales conclusiones: Progresos y perspectivas. Evaluación de Impacto. Universidad de Tufts. Consultado el 17 de julio de 2022, de <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2016/10/BW-ImpactAssessment-Highlights-FINAL-Es-1.pdf>

Better Work. (2016d). Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness. Consultado el 10 de julio de 2022, de https://betterwork.org/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential_Web-final.pdf

Better Work. (2017). Informe anual 2017: Una Revisión y Cumplimiento de la Industria. Consultado el 10 de julio de 2022, de <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2018/05/BWN-Synthesis-Report-EN.pdf>

Better Work. (2018a). Better Work Programa Nicaragua. Consultado el 20 de junio de 2022, de <https://betterwork.org/better-work-en-espanol/better-work-nicaragua-our-programme/?lang=es>

Better Work (2018b). Compliance Assessment Tool (CAT). Programa Better Work Nicaragua.

Better Work. (2019a). Avance hacia la sostenibilidad, Nicaragua. Consultado el 20 de junio de 2022, de https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/Nicaragua-Annual-Report_ESP-1.pdf

Better Work. (2019b). Sexual harassment at work: Insights from the global garment industry. Consultado el 13 de agosto de 2022, de <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/SHP-Thematic-Brief.pdf>

Better Work. (2020). Informe Anual. Lugares de trabajo más saludables para todos. Consultado el 20 de junio de 2022, de <https://betterwork.org/portfolio/better-work-nicaragua-annual-report-2020-an-industry-and-compliance-review/>

Better Work. (2021). Informe anual: Nuevas formas de comunicarse con los trabajadores, el gobierno y los sindicatos. Consultado el 20 de junio de 2022, de <https://betterwork.org/portfolio/better-work-nicaragua-annual-report-2021-an-industry-review/>

Bidaseca, Karina. (2011). Mujeres blancas buscando salvar a las mujeres color café de los hombres color café. O reflexiones sobre desigualdad y colonialismo jurídico desde el feminismo poscolonial. En *Feminismos y poscolonialidad. Descolonizando el feminismo desde y en América Latina*. Bidaseca, Karina. & Vázquez, Vanesa. (Comps.). (pp. 95-118). Ediciones Godot. Colección Crítica. Buenos Aires.

Bilbao, Jon. (2003). La maquila es sólo una aspirina: alivia, no cura y sus efectos duran poco. *Revista Envío* (No. 255). Consultado el 28 de enero de 2018, de <http://www.envio.org.ni/articulo/1231>

Blazquez, Norma. (2010). Epistemología feminista, temas centrales. En *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. 21-38. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.

Bolaños, Rosa. (2019). Empresarios piden no ratificar convenio 190 de la OIT, normativa contra la violencia y el acoso laboral. 10 de agosto de 2019. *Diario Prensa Libre*, Guatemala. Consultado el 16 de agosto de 2018, de

<https://www.prensalibre.com/economia/empresarios-piden-no-ratificar-convenio-190-de-la-oit-normativa-contr-la-violencia-y-el-acoso-laboral/>

Bonaccorsi, Nélide & Carrario, Marta. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. Revista Scielo vol. 16. Luján. Consultado el 3 de octubre de 2022, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-57042012000100007&script=sci_arttext

Borgeaud-Garciandía, Natacha. (2006). La vie sous-traitée des ouvrières des maquilas du Nicaragua. Dans Cahiers du Genre. Núm. 40. ISSN 1298-6046. (pp. 115-136). Ediciones Féminin Masculin Recherches.

Borgeaud-Garciandía, Natacha. (2009). Dominación laboral y vida privada de las obreras de maquilas textiles en Nicaragua. Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. ISSN: 0185-6286. Núm. 55. (pp. 76-89). México, D.F.

Borgeaud-Garciandía, Natacha. (2014). En las grietas de la dominación. 1a ed. Editorial FLACSO. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Borgeaud-Garciandía, Natacha & Lautier, Bruno. (2014). La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina. Revista Mexicana de Sociología. Vol. 76. Núm. 1. ISSN: 0188-2503. (pp. 89-113). Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México

Bórquez, Natalia. (2017). Hacia una igualdad transformadora en las producciones de la Corte y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Derechos Sociales, Mujeres y Maquila. Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja. Núm. 19. ISSN 1851-3069.

(pp. 82-117). Buenos Aires, Argentina. Consultado el 16 de mayo de 2023, de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/72770>

Buendía, Leonor & Berrocal, Emilio. (2001). La ética de la investigación educativa. *Revista Agora Digital*. Núm. 1. Consultado el 10 de septiembre de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=963248>

Cabnal, Lorena. (2010). Acercamiento a la construcción de la propuesta de pensamiento epistémico de las mujeres indígenas feministas comunitarias de Abya Yala. En ACSUR Las Segovias (comp.). *Feminismos Diversos: El Feminismo Comunitario*. 10-25.

Cabrera, Adrián. (2015). Transición nicaragüense. Los programas de ajuste estructural. XI Jornadas de Sociología. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.

Cadoche, Elisabeth & De Montarlot, Anne. (2021). El síndrome de la impostora. ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas? Ediciones Península. Madrid.

Campaña Ropa Limpia. (2005). *Fabricado por mujeres. Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras*. Editorial Icaria. Bilbao. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj2wdTtqYeBAXydqQEHZzHDFoQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fcleanclothes.org%2Fresources%2Fpublications%2Ftranslations%2Ffabricado-por-mujeres.pdf&usg=AOvVaw0woDhnCWpEBK1Vd6JGujL4&opi=89978449>

Campaña Ropa Limpia. (2021a). Conmemoramos el aniversario del Rana Plaza exigiendo compromisos que prevengan futuros desastres en la industria textil. Consultado el 25 de

septiembre de 2022, de <https://ropalimpia.org/noticias/conmemoramos-el-aniversario-del-rana-plaza-exigiendo-compromisos-que-prevengam-futuros-desastres-en-la-industria-textil/>

Campaña Ropa Limpia. (2021b). Las ONG firmantes del Acuerdo de Bangladesh dan la bienvenida a un nuevo acuerdo sobre seguridad. Consultado el 14 de septiembre de 2022, de <https://ropalimpia.org/noticias/seguridad-y-salud/las-ong-firmantes-del-acuerdo-de-bangladesh-dan-la-bienvenida-a-un-nuevo-acuerdo-vinculante-sobre-la-seguridad/>

Campaña Ropa Limpia. (2022). #GoodClothesFairPay: Necesitamos 1 millón de firmas para exigir salarios dignos en la industria mundial de la moda. Consultado el 10 de septiembre de 2022, de <https://ropalimpia.org/noticias/goodclothesfairpay-necesitamos-1-millon-de-firmas-para-exigir-salarios-dignos-en-la-industria-mundial-de-la-moda/>

Canal 4. (2016). Inauguran proyecto habitacional para trabajadores del Parque Industrial Astro. Consultado el 17 de abril de 2022, de <https://www.canal4.com.ni/inauguran-proyecto-habitacional-para-trabajadores-del-parque-industrial-astro/>

Cariño, Carmen. (2020). Feminicidio, una reflexión desde la imbricación de opresiones. XIV Iberoamérica Social. Núm. 13. (pp. 13-15).

Carrasco-Aldunate, Paola. Rubio-Acuña, Miriam & Fuentes-Olavarría, Daniela. (2012). Consentimiento informado: un pilar de la investigación clínica. Universidad de la Sabana. Consultado el 16 de septiembre de 2019, de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2170/2694>

Carrasque, Pilar. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Autónoma de Barcelona.

Carrillo, Jorge. & Gomis, Redi. (2005). Generaciones de maquiladoras: Un primer acercamiento a su medición. *Frontera norte*. Vol. 17. No. 33. México.

Carrillo, Jorge. & Hualde, Alfredo. (1997). Maquiladoras de tercera generación. El caso de Delphi-General Motors. *Revista Comercio Exterior*. Vol. 47. No. 9. (pp. 747-757).

Casilda, Ramón. (2022). Un nuevo sistema monetario y financiero internacional: Bretton Woods III. Instituto Español de Estudios Estratégicos. No. 65/2022. Documento de Opinión. Consultado el 11 de diciembre de 2022, de https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2022/DIEEEO65_2022_RAMCAS_Sistema.pdf

Castañeda, Patricia. (2019). Perspectivas y aportes de la investigación feminista a la emancipación. En otras formas de (des)aprender. *Investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad*. 19-40. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, HEGOA. Bilbao.

Catalán, Oscar. (2001). Una década de ajuste estructural en Nicaragua. Consultado el 28 de abril de 2019, de <https://www.camjol.info/index.php/ENCUENTRO/article/view/4123>

Central Sandinista de Trabajadores. & Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar. (CST & CST-JBE). (2018). Diagnóstico: Principales enfermedades y riesgos laborales en sector textil de maquilas en Nicaragua. Managua.

Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH). (2018). Seis meses de resistencia cívica frente a la represión gubernamental. *Derechos Humanos en Nicaragua 2018*. Centro Nicaragüense de Derechos Humanos. Managua, Nicaragua. Consultado el 30 de septiembre de 2019, de

<https://www.cenidh.org/recursos/78/#:~:text=El%20Centro%20Nicarag%C3%BCense%20de%20Derechos%20Humanos%20%28CENIDH%29%20en,Rosario%20Murillo%20en%20estos%20%3%BAltimos%20seis%20meses%20de>

Chávez, Mariana. Gallegos, Ámbar & Basurto, Luz. (2021). Comunidades de diálogo: resignificar entornos laborales para las mujeres. Una valoración a partir de las maquilas de Mexicali. Revista Mexicana de Comunicación. ISSN 2683-2631. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <http://mexicanadecomunicacion.com.mx/comunidades-de-dialogo-resignificar-entornos-laborales-para-las-mujeres/>

Chingo, Juan. (2009). El capitalismo mundial en una crisis histórica. Revista Estrategia Internacional (Buenos Aires, Argentina. No. 25. diciembre 2008-enero 2009) (pp. 9-118).

Chodorow, Nancy. (1980). Maternidad, dominio masculino y capitalismo. En Z. Einsenstein (comp.). Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista (pp. 102-123). Madrid: Siglo XXI.

Clance, Pauline. & Imes, Suzanne. (1978). The impostor phenomenon in high achieving woman: dynamics and therapeutic intervention. Psychotherapy: theory, research and practice. Georgia State University. Atlanta Georgia. Consultado el 22 de octubre de 2022, de https://www.paulineroseclance.com/pdf/ip_high_achieving_women.pdf

Claudio, Luz. (2007). Waste Couture: Environmental Impact of the Clothing Industry. Environmental health perspectives, vol. 115, no. 9. Consultado el 10 de septiembre de 2022, de <https://ehp.niehs.nih.gov/doi/10.1289/ehp.115-a449>

Clean Clothes Campaign. (s.f.). ¿Quiénes somos? Consultado el 30 de mayo de 2019, de <https://ropalimpia.org/quienes-somos/>

Clean Clothes Campaign. & International Labor Rights Forum (CCC & ILRF). (2013). Still waiting: Six months after history's deadliest apparel industry disaster, workers continue to fight for compensation. Consultado el 23 de septiembre de 2022, de <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-still-waiting/view>

Club de París. (s.f.). Club de París. Consultado el 13 de mayo de 2019, de <https://clubdeparis.org/en>

Código del Trabajo. Ley No. 185. (1996). Código del Trabajo con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica. Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua.

Código Penal. (2007). Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 29 de octubre, de 2022, de https://www.cse.gob.ni/sites/default/files/documentos/ley_641_coidigo_penal.pdf

Combahee River. (2017). The Combahee River Collective Statement. Ed. Keeanga-Yamahtta Taylor. Haymarket Books. Chicago, Illinois. Consultado el 10 de diciembre de 2022, de <https://www.reed.edu/cres/assets/Combahee-River-Collective,-Black-Feminist-Statement,-How-We-Get-Free---Taylor.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s.f). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-la-toma-decisiones>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1994). Centroamérica: El empleo femenino en la industria maquiladora de exportación. Consultado el 15 de mayo de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/25523/LCMEXR501_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018a). Mujeres concejales electas. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-concejales-electas>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018b). Mujeres alcaldesas electas. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-alcaldesas-electas>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019a). Desagregación de datos en encuestas de hogares. Metodologías de estimación en áreas pequeñas. Estudios Estadísticos. Núm. 97. CEPAL. Santiago.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019b). Panorama social de América Latina. Naciones Unidas. Santiago.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019c). Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe. “Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”. Eje 9 de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. CEPAL. Santiago.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Indicadores de Mortalidad Materna. Observatorio de Igualdad de Género. Consultado el 28 de mayo de 2023, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mortalidad-materna>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021a). Poder legislativo: porcentaje de escaños ocupados en los parlamentos nacionales. Observatorio de Igualdad de Género de

América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-legislativo-porcentaje-escaños-ocupados-parlamentos-nacionales>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021b). Poder judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-judicial-porcentaje-mujeres-ministras-maximo-tribunal-justicia-o-corte-suprema>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de octubre de 2022, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). ONU Mujeres. Fondo de Población Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). & Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2021). Los matrimonios y uniones infantiles, tempranos y forzados. Prácticas nocivas profundizadoras de la desigualdad de género en América Latina y el Caribe. Grupo de Trabajo del Programa Conjunto Interinstitucional para Poner Fin al Matrimonio Infantil y a las Uniones Tempranas en América Latina y el Caribe. Consultado el 20 de mayo de 2023, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47552/1/S2100897_es.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2018). Graves violaciones a los derechos humanos en el marco de las protestas sociales en Nicaragua. Consultado el 28 de diciembre de 2018, de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Nicaragua2018-es.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021a). La CIDH rechaza la Ley de Agentes Extranjeros en Nicaragua y llama al Estado de Nicaragua a su derogación. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/043.asp>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021b). Nicaragua: Concentración del poder y debilitamiento del Estado de Derecho. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2021_Nicaragua-ES.pdf#page=56&zoom=100,83,89

Comisión Nacional de Zonas Francas. (s.f.). Antecedentes. Consultado el 09 de febrero de 2018, de <http://www.cnzf.gob.ni/es/quienes-somos/antecedentes>

Comisión Nacional de Zonas Francas. (2018). Acuerdo tripartito de aumento del 8.25% del salario mínimo en Zonas Francas. Consultado el 09 de febrero de 2018, de <http://cnzf.gob.ni/es/noticias/incremento-salarial-2018-para-las-empresas-bajo-el-regimen-de-zonas-francas>

Comisión Nacional de Zonas Francas. (2023). Estadísticas Históricas de Zonas Francas 2007 - 2023. Estadísticas oficiales de la Comisión Nacional de Zonas Francas. Consultado el 22 de mayo de 2023, de https://cnzf.gob.ni/sites/default/files/gestor-de-documentos/estadisticas_historicas.pdf

Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (CNMSN). (2015). Manual de cláusulas de género en los convenios colectivos. Impresos Velásquez. Managua.

Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (CNMSN). (2019). Propuesta sobre cuidados infantiles para los hijos e hijas de las y los trabajadores de Zonas Francas. Managua.

Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar. & la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado de la Central Sandinista de Trabajadores (CST-JBE & FESITEX-CST). (2016). Diagnóstico sobre la atención de las Clínicas Médicas Previsionales a las mujeres trabajadoras de las Zonas Francas. Managua.

Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar. & Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado de la Central Sandinista de Trabajadores (CST-JBE & FESITEX-CST). (2017). Diagnóstico sobre el abordaje de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en la organización, en su entorno familiar y socio-cultural que limita la participación de las mujeres en la vida sindical en todos los niveles. Managua. CST-JBE & FESITEX-CST.

Confederación Sindical Internacional. (2018). Las mujeres lideran el cambio. Equal Times. Reportaje especial. Consultado el 15 de octubre de 2022, de https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/las_mujeres_lideran_el_cambio_es.pdf

Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). (s.f.). ¿Qué es COSEP? Consultado el 23 de diciembre de 2018, de <https://cosep.org.ni/>

Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). (2012). COSEP ratifica acuerdo de salario mínimo. Consultado el 20 de abril de 2022, de <https://cosep.org.ni/cosep-ratifica-acuerdo-de-salario-minimo/>

Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). (2016). Comisión Tripartita ratifica salario mínimo. Consultado el 20 de abril de 2022, de <https://cosep.org.ni/comision-tripartita-ratifica-salario-minimo/>

Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). & Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2018). Reporte No. 3: Monitoreo de las actividades económicas de Nicaragua. Consultado el 5 de enero de 2019, de <http://www.funides.com/publicaciones/indicadores-mensuales/311-monitoreo-de-las-actividades-economicas/>

Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). & Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2019). Nicaragua en crisis política y socioeconómica. Informe de coyuntura. Consultado el 28 de mayo de 2019, de <http://www.funides.com/publicaciones/informe-y-estudios/320-informe-de-coyuntura-mayo-2019/>

Consortio Latinoamericano contra el Aborto Inseguro (CLACAI). (2021). Aborto en América Latina. Abogacía, trabajo en red y estándares de protección. Consortio Latinoamericano Contra el Aborto Inseguro (CLACAI). Lima, Perú. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1502/Libro%20Clacai%2029SET..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Constitución Política de Nicaragua (2014). Texto íntegro con reformas incorporadas a 2014. Asamblea Nacional de Nicaragua.

Corbetta, Piergiorgio. (2007). Metodología y técnicas de investigación social. McGraw-Hill / Interamericana de España, S. A. U. Madrid.

Corporación de Zonas Francas. (s.f.). Antecedentes. Consultado el 09 de febrero de 2018, de <http://www.czf.com.ni/es/parque-las-mercedes/antecedentes>

Corporación Financiera Internacional. (2019). Abordar el cuidado infantil. Guía sobre los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador. Corporación Financiera Internacional. Washington. Consultado el 22 de mayo de 2023, de <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/2019-childcareguide-spanish.pdf>

Correa, Manuel. (2021). El elemento teleológico (Intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT. En *Violencia y acoso en el trabajo: Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Correa Manuel y Quintero Gema (Dirs.). Editorial Dykinson. Madrid. Consultado el 17 de mayo de 2023, de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/32437>

Corte Suprema de Justicia. (2012). Expediente No. 439-12. Sentencia No. 1748. Consultado el 24 de julio de 2022, de <https://es.scribd.com/document/387437806/sen>

Cortés, Berenice. (2014). El proceso de paz de Nicaragua, efectos políticos y consecuencias sociales del conflicto armado. Universidad Católica de Colombia. Consultado el 06 de enero del 2018, de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2250/1/EL%20PROCESO%20DE%20PAZ%20DE%20NICARAGUA%2C%20EFECTOS%20POLITICOS%20Y%20CONSECUENCIAS%20SOCIALES%20DEL%20CONFLICTO%20ARMADO.pdf>

Crenshaw, Kimberlé. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, (43), 1.241-1.299. Traducido por: Raquel (Lucas) Platero y Javier Sáez

Crossa Niell, Mateo. (2016). Honduras: Maquilando subdesarrollo en la mundialización (1ra. ed.). Tegucigalpa: Guaymuras.

Crossa Niell, Mateo. (2017). Cadenas globales de valor en la industria del automóvil: la ilusión desarrollista o el desarrollo del subdesarrollo en México. Cuadernos de Economía Crítica. Núm. 6. (pp. 71-100). La Plata, Argentina.

Crossa Niell, Mateo. (2020). Multi-fiber agreement 15 years later: Degraded working conditions in the Honduran Garment Maquiladora Industry. Journal of Labor and Society. Vol. 23. (pp. 317-335). DOI: 10.1111/lands.12480.

Crossa Niell, Mateo. (2022). Worker Resistance in the Formation of the Maquiladora Enclave in Honduras. Latin American Perspectives. Issue 247. Vol. 49, No. 6. (pp. 16-32).

Cumes, Aura. (2012). Mujeres indígenas, patriarcado y colonialismo: un desafío a la segregación comprensiva de las formas de dominio. Anuario Hojas de Warmi. 2012, No. 17. Seminario: Conversatorios sobre mujeres y género. Universidad de Murcia. España. Consultado el 26 de diciembre de 2012, de <https://revistas.um.es/hojasdewarmi/article/view/180291>

Curiel, Ochy. (2009). Descolonizando el feminismo: Una perspectiva desde América Latina y el Caribe. Consultado el 29 de mayo de 2022, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75231/ochycuriel.2009.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Curiel, Ochy. (2011). El régimen heterosexual y la nación. Aportes del lesbianismo feminista a la Antropología. En Feminismos y poscolonialidad. Descolonizando el feminismo desde y en América Latina. Bidaseca, Karina. & Vázquez, Vanesa. (Comps.). (pp. 49-93). Ediciones Godot. Colección Crítica. Buenos Aires.

Curiel, Ochy. (2014). Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial. En Otras formas de (Re) conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación

feminista. Mendiá, Irantzu. Luxán, Marta. Legarreta, Matxalen. Guzmán, Gloria. Zirion, Iker. & Azpiazu, Jokin. (eds.). Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (HEGOA). Universidad del País Vasco.

Curiel, Ochy. (2015). La descolonización desde una propuesta feminista crítica. En Curiel, O. & Galindo, M. ACSUR (Ed). Descolonización y despatriarcalización de y desde los feminismos de Abya Yala (pp. 11-26). ACSUR Las Segovias.

Dalla Costa, Mariarosa. (2009). Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista. Madrid: Ediciones Akal, S.A.

Dalle, Pablo. Boniolo, Paula. Sautu, Ruth. & Elbert, Rodolfo. (2005). Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. Buenos Aires. Consultado el 8 de septiembre de 2019, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>

Davis, Angela. (2005). Mujeres, raza y clase. 2da edición. Ediciones Akal, S.A. Madrid.

De Hoyos, Rafael. Bussolo, Maurizio. & Núñez, Oscar. (2008). ¿Can Maquila Booms Reduce Poverty? Evidence from Honduras. Policy Research Working Paper. Núm. 4789. The World Bank Development Economics Prospects Group & Latin America and the Caribbean Region Poverty Reduction and Economic Management Group. Consultado el 10 de abril de 2023, de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/746311468256479916/pdf/WPS4789.pdf>

Decreto No. 22 (1976). Creación de Zonas Francas de Exportación. Aprobado el 23 de marzo de 1976. Publicado en La Gaceta No. 76 del 30 de marzo de 1976. Gobierno de Nicaragua.

Decreto No. 48 (1976). Créase Zonas Francas de Exportación “Las Mercedes Primera y Segunda Etapa”. Publicado en La Gaceta No. 239 el 21 de octubre de 1976. Gobierno de Nicaragua.

Decreto No. 679 (1978). Préstamo del BCIE al Estado para financiar la segunda etapa de la Zona Franca Industrial “Las Mercedes”. Publicado en La Gaceta No. 53 de 6 de marzo de 1978. Gobierno de Nicaragua.

Decreto No. 256 (1987). Decreto para resolver la situación de los terrenos de la Zona Franca “Las Mercedes”. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 79, el 6 de abril de 1987. Gobierno de Nicaragua.

Decreto No. 46-91 (1991). Zonas Francas de Exportación. Diario Oficial La Gaceta (No. 221) de 22 de noviembre de 1991. Presidencia de la República. Consultado el 18 de enero de 2018, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/e114499e59a2b02b062570a10057876f?OpenDocument>

Decreto Presidencial No. 03-2018. (2018). Decreto de Reforma al Decreto No. 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional Unida Nicaragua Triunfa. Consultado el 20 de abril de 2020, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/3133c0d121ea3897062568a1005e0f89/23723cb2b03cc9eb0625827200610ba3>

Decreto Presidencial No. 06-2019. (2019). Decreto de Reforma al Decreto Número 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional Unida Nicaragua Triunfa. Consultado el 20 de febrero de 2022, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/a306b32137b84b40062583970057de97?OpenDocument>

Decreto No. 8788. (2022). Decreto de Cancelación de Personalidades Jurídicas. Diario Oficial La Gaceta (No. 32) de 18 de febrero de 2022. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de https://www.pgr.gob.ni/PDF/2022/GACETA/GACETA_18_02_2022.pdf

Deutsche Welle (DW). (2022). Donde acaban los desechos textiles. Consultado el 10 de septiembre de 2022, de https://www.youtube.com/watch?v=uJcOJ__li6s

Economic Freedom of the world. (2018). Annual Report. Consultado el 27 de mayo de 2019, de <https://www.fraserinstitute.org/studies/economic-freedom-of-the-world-2018-annual-report>

EFE (2017). Tasa de homicidios en Nicaragua baja de 8 a 6 por cada 100.000 habitantes. El Nuevo Diario. 11 de septiembre de 2017. Consultado el 08 de enero de 2018, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/439887-tasa-homicidios-nicaragua-baja-8-6-cada-100-000-ha/>

Eisenstein, Zillah. (1980). Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista. En Z. Eisenstein (comps.). Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista (pp. 15-47). Madrid: Siglo XXI.

El Espectador. (2023). Violencia machista dejó sin vida a 68 mujeres de Nicaragua en 2022, según ONGD. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.elespectador.com/responsabilidad-social/impacto-mujer/violencia-machista-dejo-sin-vida-a-68-mujeres-de-nicaragua-en-2022-segun-ong/>

El Mundo. (2019). Empresarios de Centroamérica se oponen a acuerdo contra “violencia y acoso” laboral. Redacción. Periódico El Mundo. Viernes 9 de agosto de 2019. El Salvador. Consultado el 12 de julio de 2023, de <https://diario.elmundo.sv/Econom%C3%ADa/empresarios-de-centroamerica-se-oponen-a-acuerdo-contra-violencia-y-acoso-laboral>

El Nuevo Diario. (2016). ASTRO inaugura proyecto habitacional. Consultado el 17 de abril de 2022, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/389332-astros-inaugura-proyecto-habitacional/>

Elías, Antonio. (2015). La ofensiva del capital impulsa el libre comercio en América del Sur. En L. Villagra (comps.). Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas (pp. 43-64). Asunción: CLACSO.

Ellsberg, Mary. (2021). 20 años después de la revolución que provocó “Confites en el infierno”. Revista Envío. Núm. 470. Universidad Centroamericana (UCA). Managua. Consultado el 10 de mayo de 2023, de <https://www.envio.org.ni/articulo/5904>

Equipo de Investigaciones Laborales (EIL). (2021). Un salario digno es un derecho humano global. Una comparación de salarios mínimos de maquila y canastas básicas de alimentos en Centroamérica. Publicación de Equipo de Investigaciones Laborales. Consultado el 17 de mayo de 2023, de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Salario_Digno_Derecho_Humano-EIL_Sept_2021.pdf

Equipo de Investigaciones Laborales. & la Red de Solidaridad de la Maquila (EIL-SV & RSM). (2016). Las trabajadoras (es) de la industria maquiladora en Centroamérica. Consultado el 07 de diciembre del 2017, de:

http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf

Ermida, Oscar. (2007). Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay). Consultado el 06 de febrero de 2018, de <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/57944/68007>

Escalante, Fernando. (2015). Historia mínima del neoliberalismo. El Colegio de México, 2015.

Espinosa, Yuderkys. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. El Cotidiano. Núm. 184. (pp. 7-12). Universidad Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal. México.

Espinosa, Yuderkys. (2016). De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad. Revista Solar. Año 12. Vol. 12. Núm. 1. (pp. 141-171-). Lima.

Espinosa, Yuderkys. (2017). Hacia la construcción de la historia de un (Des) encuentro: La razón feminista y la agencia antirracista y decolonial en Abya Yala. Revista de filosofía PRAXIS. Núm. 76. (pp. 25-39).

Espinosa, Yuderkys. (2019). Hacer genealogía de la experiencia: El método hacia una crítica a la colonialidad de la razón feminista desde la experiencia histórica en América Latina. En Feminismo Descolonial. Nuevos aportes teórico-metodológicos a más de una década. Espinosa, Yuderkys (Coord.). Serie Pensamiento Decolonial. 1ra. Edición. Ediciones Abya-Yala. Quito.

Espinosa, Yuderkys. & Castelli, Rosario. (2011). Colonialidad y dependencia en los estudios de género y sexualidad en América Latina: el caso de Argentina, Brasil, Uruguay y Chile. En *Feminismos y poscolonialidad. Descolonizando el feminismo desde y en América Latina*. Bidaseca, Karina. & Vázquez, Vanesa. (Comps.). (pp. 191-2012). Ediciones Godot. Colección Crítica. Buenos Aires.

Espinoza, Martha. & Torres, Leonardo. (2004). Marco jurídico del régimen de Zonas Francas industriales de exportación en Nicaragua. 1992-2004. Universidad Centroamericana. Consultado el 20 de abril de 2019, de <http://repositorio.uca.edu.ni/2717/>

Falquet, Jules. (2020). *Imbricación. Mujeres, raza y clase en los movimientos sociales*. Editions du Croquant. París. Consultado el 19 de mayo de 2022, de https://www.academia.edu/42792719/Imbricaci%C3%B3n_Mujeres_raza_y_clase_en_los_movimientos_sociales_introduccion_en_espa%C3%B1ol

Falquet, Jules. (2022). *Imbricación: más allá de la interseccionalidad. Mujeres, raza y clase en los movimientos sociales*. Editorial Madreselva. Buenos Aires.

Farole, Thomas. & Akinci, Gokhan. (2011). *Special Economic Zones. Progress, emerging challenges, and future directions*. International trade departamento Investment Climate Department. World Bank.

Fashion Revolution. (2013). *¿Quién hace tu ropa?* Consultado el 10 de septiembre de 2022, de <https://www.fashionrevolution.org/quien-hace-tu-ropa/>

Fashion Revolution. (2016). *Rana Plaza*. Consultado el 25 de septiembre de 2022, de <https://www.fashionrevolution.org/rana-plaza/>

Fashion Revolution. (2022). Good Clothes, Fair Pay: Demand a living wage for the people who make our clothes. Consultado el 25 de septiembre de 2022, de <https://www.fashionrevolution.org/good-clothes-fair-pay-demand-a-living-wage-for-the-people-who-make-our-clothes-2/>

Federación Coordinadora Nicaragüense de ONG que Trabajan con la Niñez y la Adolescencia (CODENI). (2017). Embarazos en adolescentes. Consultado el 02 de julio de 2019, de <http://www.codeni.org.ni/proteccion-especial/embarazos-en-adolescentes/embarazos-en-adolescentes/>

Federici, Silvia. (2010). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva. Madrid. Traficante de sueños.

Federici, Silvia. (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid, España. Traficante de sueños

Ferreira, María. (2015). Moda Sostenible, presente y ¿futuro? Un estudio de casos. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid. Consultado el 10 de septiembre de 2022, de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4326>

Flores, María. (2008). No me gustaba, pero es trabajo. Mujer, trabajo y desechabilidad en la maquila. Editorial Plaza y Valdés México. Co editorial Benemérita Universidad de Puebla.

Flores, María. & Flores, Julieta. (2022). The kaleidoscope of the indigenous: female artisans and female maquila workers in multicultural Mexico. *Dialectical Anthropology*. Núm. 46. (pp. 183-204). Consultado el 22 de mayo de 2023, de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10624-022-09656-7>

Floto, Edgardo. (1989). El sistema centro-periferia y el intercambio desigual. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Revista de la CEPAL No. 39. (pp. 147-167). Santiago de Chile. Consultado el 10 de diciembre de 2022, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11758/039147167_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fondo Monetario Internacional (FMI). (2011). Perspectivas de la Economía Mundial: Desaceleración del crecimiento, agudización de los riesgos. Consultado el 16 de abril de 2022, de https://www.imf.org/~media/Websites/IMF/imported-flagship-issues/external/spanish/pubs/ft/weo/2011/02/pdf/_textspdf.ashx

Fondo Monetario Internacional (FMI). (2017). Comunicado de Prensa 17/47. Consultado el 16 de abril de 2022, de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2017/06/26/pr17247-imf-executive-board-concludes-2017-article-iv-consultation-with-nicaragua>

Foro Nacional de las Migraciones en Honduras (FONAMIH). (2007). El impacto de la maquila en la migración interna. 1ra. Ed. FONAMIH. Tegucigalpa. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/1140/11-FON-IMP.pdf>

Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG). (2015). Encuesta de Hogares para medir la pobreza en Nicaragua. Informe de resultados 2015. Consultado el 20 de enero de 2018, de http://fideg.org/wp-content/uploads/2017/02/INFORME_DE_RESULTADOS_DE_LA_ENCUESTA_2015_-_Versin_WEB_270616.pdf

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2016). Embarazo adolescente en Nicaragua. Causas y consecuencias económicas y sociales del embarazo adolescente en Nicaragua. Serie de documentos de trabajo. No. 7. Consultado el 01 de julio

de 2019, de <http://funides.com/publicaciones/informe-y-estudios/200-causas-y-consecuencias-economicas-y-sociales-del-e/>

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2017a). Efectos de la maternidad en la inserción laboral de las mujeres. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de <https://funides.com/publicaciones/efectos-de-la-maternidad-en-la-insercion-laboral/>

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2017b). III Informe de Coyuntura Económica. Consultado el 16 de abril de 2022, de <https://funides.com/publicaciones/tercer-informe-de-coyuntura-economica-2017/>

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2019). Situación de las mujeres en el mercado laboral en 2019. Serie de estudios de género No. 5. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de <https://funides.com/wp-content/uploads/2020/01/Informe-empleo.pdf>

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2021). Informe de coyuntura, mayo 2021. Consultado el 19 de agosto de 2022, de <https://funides.com/publicaciones/informe-de-coyuntura-mayo-2021/>

Fundación Paz, Pan y Democracia (FUNDAPADEM). (2017). Tasas de homicidios en Centroamérica del 2006 al 2016: Balance de una década. Consultado el 08 de enero de 2018, de <https://pensandodesdecentroamerica.wordpress.com/2017/01/19/tasas-de-homicidios-en-centroamerica-del-2006-al-2016-balance-de-una-decada/>

Fundación Paz, Pan y Democracia (FUNDAPADEM). (2019). Tasa de homicidios dolosos de Centroamérica: balance general 2008-2018. Consultado el 06 de julio de 2019, de

<https://pensandodesdecentroamerica.wordpress.com/2019/01/11/tasa-de-homicidios-dolosos-de-centroamerica-balance-general-2008-2018/>

Galindo, María. (2015). La revolución feminista se llama despatriarcalización. En ACSUR (Ed). Descolonización y despatriarcalización de y desde los feminismos de Abya Yala (pp. 27-50). ACSUR Las Segovias.

García, Blanca. Álvarez, María. Ramírez, María. & Aranibar, Mónica. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *The Anáhuac J.* Vol. 18. Núm. 1. Ciudad de México. Consultado el 16 de mayo de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902018000100063

García-Cáceres, Rafael. & Ospina-Estupiñan, Héctor. (2017). Evolución del modelo de Zonas Francas permanentes en el mundo: Con un énfasis en el caso Latinoamericano. *DYNA*, vol. 84, núm. 202, 2017. Universidad Nacional de Colombia.

Gereffi, Gary. (1994). The organization of buyer-driven global commodity chains: How U.S. retailers shape overseas production networks. En *Commodity chains and Global Capitalism*. Gereffi, Gary & Korzeniewicz, Miguel (Edit). (pp. 95-122). Westport, Connecticut.

Gereffi, Gary. Posthuma, Anne. & Rossi, Arianna. (2021). Introducción. Disrupciones en las cadenas mundiales de valor: ¿continuidad o cambio para la gobernanza laboral? *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 140. Número Monográfico. Gobernanza y futuro del trabajo en una era de perturbaciones y cadenas mundiales de valor. Gereffi, Gary. Posthuma, Anne. & Rossi, Arianna. (Edit.). Consultado el 28 de mayo de 2023, de <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649148/2021/140/4>

- Gil Flores, Rafael. (1992). La metodología de investigación mediante grupos de discusión. Revista interuniversitaria de didáctica. núm. 10-11. 199-214. Consultado el 12 de septiembre de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=95670>
- Gisbert, Rafael. (2013). La crisis económica de los Años 70 explicada fácil. Consultado el 05 de enero, 2018: <http://sihistoria.blogspot.com.es/2013/05/la-crisis-economica-de-los-anos-70.html>
- Godinho, Didice. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Goren, Nora & Prieto, Vanesa [Eds.] *Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica*. (pp. 27-65). Buenos Aires. CLACSO, UNPAZ. Consultado el 8 de octubre de 2022, de <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/12/Feminismos-sindicatos.pdf>
- Goldín, Claudia. (2012). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. En *Human Capital in History: The American Record*. Ed. Platt. Frydman, Carola. Margo. Robert. (pp. 313-348). Margo Editors. University of Chicago Press. Consultado el 18 de octubre de 2023, de <https://www.nber.org/system/files/chapters/c12904/c12904.pdf>
- Goldín, Claudia. (2023). Why women wom. Working paper 31762. National Bureau of Economic Research. Department of Economics. Harvard University. Cambridge. Consultado el 18 de octubre de 2023, de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31762/w31762.pdf
- Goldín, Claudia. & Mitchell, Joshua. (2017). The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 3. (pp. 161-182). Consultado el 18 de octubre de 2023, de <https://www.jstor.org/stable/44133955>

Gómez, María. (2016). El trabajo invisible que sostiene la vida ¿Cómo han sido abordados los cuidados por las feministas en Nicaragua? En *Mujeres que sostienen la vida: Retos para los feminismos desde la realidad nicaragüense* (pp. 9-22). Grupo Venancia. Comunicación y Educación Popular Feminista. Matagalpa, Nicaragua.

Gómez, María. & Pérez Orozco, Amaia. (2016). Resolviendo la vida, renegociando los cuidados: Una lectura feminista de las prácticas de cuidados en Matagalpa. En Portocarrero & Larracochea (comp.). *Las resistencias nuestras de cada día: Subversiones cotidianas a las violencias simbólicas y materiales.* (pp. 122-175). Universidad Centroamericana UCA. Managua.

Gómez-Muller, Alfredo. (2018). Rivera Cusicanqui, S. (2018). Un mundo Ch'ixi es posible. Ensayos desde un presente en crisis. *Revista de Ciencia Política. Pensamiento político del sur.* Vol. 14. Núm. 28. (pp. 309-313). Buenos Aires. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/issue/view/5266>

González, Ana. (2022). Vínculos ineludibles entre la autonomía física y económica de las mujeres Una propuesta de marco conceptual. Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) & Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). *Asuntos de Género.* Núm. 162. Consultado el 16 de mayo de 2023, de <https://oig.cepal.org/es/documentos/vinculos-ineludibles-la-autonomia-fisica-economica-mujeres-propuesta-marco-conceptual#:~:text=Este%20documento%20se%20concentra%20en%20el%20an%C3%A1lisis%20de,f%C3%ADsica%20y%20la%20reproducci%C3%B3n%20como%20tiempo%20de%20trabajo.>

González, Juan. (2009a). La crisis del petróleo de los años 1970: consecuencias políticas y sociales. Consultado el 05 de enero del 2018, de <http://www.ojosdepapel.com/Index.aspx?blog=973>

- González, Léila. (2015). La catégorie 324olítico-culturelle d'amefricanité. Open Edition Journals. Les cahiers du CEDREF. Consultado el 05 de junio de 2023, de <https://journals.openedition.org/cedref/806#citedby>
- González, Manuel. (2002) Aspectos éticos de la investigación cualitativa. Revista Iberoamericana de educación. Núm. 029. 85-103. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid. Consultado el 9 de septiembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>
- González, Roberto. (2009b). Nicaragua, Dictadura y Revolución. Consultado el 06 de enero del 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3013321.pdf>
- Good Clothes Fair Pay. (2022). Demand a living wage for the people who make our clothes. Consultado el 23 de septiembre de 2022, de <https://www.goodclothesfairpay.eu/>
- Gordon, Linda. (1980). La lucha por la libertad reproductiva: tres etapas del feminismo. En Z. Eisenstein (comps.). Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista (pp. 124-149). Madrid: Siglo XXI.
- Goren, Nora. & Prieto, Vanesa. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo Las agendas sindicales feministas. En Goren, Nora & Prieto, Vanesa [Eds.] Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica. (pp. 67-98). Buenos Aires. CLACSO, UNPAZ. Consultado el 15 de octubre de 2022, de <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/12/Feminismos-sindicatos.pdf>
- Graneli, Roberta. (2011). La penalización del aborto en Nicaragua. Una práctica de femicidio de Estado. Master GEMMA Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género. Universidad de Bolongna.

Greenpeace. (2018). Destino Cero: Siete años desintoxicando la industria de la moda. Greenpeace España. Madrid. Consultado el 1 de mayo de 2023, de <https://es.greenpeace.org/es/sala-de-prensa/informes/destino-cero-siete-anos-desintoxicando-la-industria-de-la-moda/>

Grupo de las Américas. (2018). Cuidado infantil para madres y padres trabajadoras(es) del sector de la maquila de Centroamérica: Opciones para trabajadoras(es) y las ventajas para las empresas. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Cuidado_infantil_para_madres_padres_trabajadoras-resumen_foro_RSM_2018.pdf

Grupo de las Américas. (2019). Políticas y acciones para asegurar el respeto a la libertad sindical en México. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Guia_para_empleadores_GA_nov_2019.pdf

Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes (GIEI). (2018). Nicaragua: Informe sobre los hechos de violencia ocurridos entre el 18 de abril y el 30 de mayo de 2018. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de https://gieinicaragua.org/giei-content/uploads/2019/02/GIEI_INFORME_PRINT_07_02_2019_VF.pdf

Guerra, Alfredo. (1985). Política comercial norteamericana. La Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Consultado el 29 de diciembre del 2017, de http://www.jstor.org/stable/40682729?seq=1#page_scan_tab_contents

Guillaumin, Collette. (2012). Práctica del poder e idea de naturaleza. En O. Curiel & J. Falquet (Comps.). El patriarcado al desnudo. (pp. 22-68). Colombia: Brecha Lésbica.

Gun, Paula. (1992). The Sacred Hoop: Recovering the Feminine in American Indian Traditions. *The Journal of American Folklore*. Vol. 103, No. 408 (Apr. - Jun. 1990), (pp. 245-247).

Guttmacher Institut. (2018). Aborto en América Latina y el Caribe. Consultado el 10 de julio de 2019, de <https://www.guttmacher.org/es/fact-sheet/aborto-en-america-latina-y-el-caribe>

Haraway, Donna. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer Ediciones Cátedra. Valencia.

Harding, Sandra. (2010). ¿Una filosofía social de la ciencia socialmente relevante? Argumentos entorno a la controversia del Punto de vista feminista. En *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. 39-65. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.

Hartmann, Heidi. (1980). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo. En Z. Eisenstein (comp.). *Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista* (pp. 186-221). Madrid: Siglo XXI.

Hartmann, Heidi. (1996). Un matrimonio mal avenido: Hacia una unión más progresista entre marxismo y feminismo. *Papers de la Fundació/88*. Consultado el 15 de enero de 2018, de <http://www.fcampalans.cat/uploads/publicacions/pdf/88.pdf>

Hermida, Carlos. (2000). Crisis y reestructuración del capitalismo: 1973-2000. *Historia y Comunicación Social*, número 5, (pp. 255-270).

Hernández, Gustavo. (2006). *Diccionario de Economía*. (1ra. Ed). Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.

Hernández, Rosa. (1998). La Maquila en El Salvador. Open Edition Books. Consultado el 07 de febrero de 2018, de <http://books.openedition.org/iheid/pdf/6036>

Hill Collins, Patricia. (2012). Rasgos distintivos del pensamiento feminista negro. En *Feminismos Negros. Una antología*. (pp. 99-134). Traficante de Sueños. Madrid.

Hooks, Bell. (2019). El feminismo es para todo el mundo. 2da edición. Traficantes de sueños. Madrid.

Hooks, Bell. (2020). ¿Acaso no soy yo una mujer? Mujeres negras y feminismo. Editorial Consonni. Bilbao.

Hualde, Alfredo. (2003). ¿Existe un modelo maquilador? Reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana. *Revista Nueva Sociedad*. Consultado el 03 de mayo de 2019, de <https://nuso.org/articulo/existe-un-modelo-maquilador-reflexiones-sobre-la-experiencia-mexicana-y-centroamericana/>

Human Rights Watch. (2007). Por sobre sus cadáveres. Denegación de acceso a la atención obstétrica de emergencia y el aborto terapéutico en Nicaragua. Volumen 19, No. 2(B). Consultado el 08 de febrero de 2018, de <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/nicaragua1007spwebwcover.pdf>

Human Rights Watch. (2020). Nicaragua: Respuesta temeraria ante la Covid-19. El gobierno convoca a actos masivos, no hay cuarentena ni restricciones de viajes. Washington, DC. Consultado el 20 de abril de 2022, de <https://www.hrw.org/es/news/2020/04/10/nicaragua-respuesta-temeraria-ante-la-covid-19>

Human Rights Watch. (2022). World Report 2022. Estados Unidos. Consultado el 28 de abril de 2023, de

https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/01/World%20Report%202022%20web%20pdf_0.pdf

Icaza, Rosalba. (2018). Social Struggles and the Coloniality of Gender. En Robbie Shilliam and Olivia Rutazibwa, eds. Routledge Handbook of Postcolonial Politics, London, UK. Consultado el 22 de mayo de 2023, de <https://pure.eur.nl/ws/files/47329640/RePub-OA-106437.pdf>

Industrial Global Union. (2013). Bangladesh: Acuerdo revela desconocidos datos sobre seguridad pública. Consultado el 12 de septiembre de 2021, de <https://www.industrialunion.org/es/bangladesh-acuerdo-revela-desconocidos-datos-sobre-seguridad-publica>.

Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IMD). (2022a). Solidaridad feminista internacional ante cancelación ilegal de organizaciones feministas y/o que apoyan o trabajan por los derechos de las mujeres en Nicaragua. Consultado el 20 de abril de 2023, de <https://im-defensoras.org/2022/04/solidaridad-feminista-internacional-ante-cancelacion-ilegal-de-organizaciones-feministas-y-o-que-apoyan-o-trabajan-por-los-derechos-de-las-mujeres-en-nicaragua/>

Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IMD). (2022b). NICARAGUA / Daniel Ortega cancela otras 29 organizaciones feministas y por los derechos de las mujeres, sumando 176 desde 2018. Consultado el 1 de noviembre de 2022, de <https://im-defensoras.org/2022/10/alerta-defensoras-nicaragua-daniel-ortega-cancela-otras-29-organizaciones-feministas-y-por-los-derechos-de-las-mujeres-sumando-176-desde-2018/>

Insight Crime. (2022). Balance de InSight Crime sobre los homicidios en 2021. Consultado el 29 de marzo de 2023, de <https://es.insightcrime.org/noticias/balance-insight-crime-dhomicidios-en-2022/>

Instituto de Medicina Legal (IML). (2021). Anuario 2021. Corte Suprema de Justicia de Nicaragua. Consultado el 29 de octubre de 2022, <https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/iml/pdf/ANUARIO2021b.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2016). Jefatura de hogar: usos del concepto, historia, críticas y expresión en los indicadores. Consultado el 30 de marzo de 2018, de http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/jefatura_hogar.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2018). Capítulo IX. Homicidios en Latinoamérica y el mundo. En, Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Homicidios en el Perú, contándolos uno a uno 2011-2017. Informe estadístico No. 6. (pp. 113-118). Consultado el 06 de julio de 2019, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1532/index.html

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2005). Uso del tiempo de las y los nicaragüenses. Consultado el 27 de junio de 2019, de <https://www.inide.gob.ni/docs/bibliovirtual/publicacion/usodeltiempo.pdf>

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2014). Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud ENDESA 2011-12. Consultado el 12 de febrero de 2022, de <https://nicaragua.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ENDESA-2011-12-completa.pdf>

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2019a). Anuario estadístico 2016. Revisión 2019. Consultado el 01 de julio de 2019, de <http://www.inide.gob.ni/Anuarios/Anuario%20Estadistico%202016.pdf>

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2019b). Informe de empleo. Encuesta Continua de Hogares IV trimestre 2018. Consultado el 04 de julio de 2020, de https://www.inide.gob.ni/docs/ECH_/Publicacion%20ECH%20IV%20Trimestre%202018.pdf

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2021). Anuario estadístico 2019. Consultado el 08 de junio de 2022, de https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario19/Anuario_2019.pdf

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2022a). Anuario estadístico 2020. Publicado el 22 de marzo de 2022. Consultado el 08 de junio de 2022, de https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario20/Anuario_Estadistico_2020.pdf

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE). (2022b). Cálculo de costo de canasta básica mensual. Consultado el 3 de enero de 2023, de <https://www.inide.gob.ni/Home/canasta>

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (2019). Resolución del Consejo Directivo del INSS. 28 de Enero del 2019. Pensiones. Consultado el 23 de julio de 2022, de <https://inss-princ.inss.gob.ni/index.php/tramites-37/11-prestaciones/16-pensiones>

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (2020). Anuario estadístico 2019. Consultado el 20 de noviembre de 2021, de https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuario_estadistico_2019.pdf

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (2021). Anuario estadístico 2020. Consultado el 14 de abril de 2022, de https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf

International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (International Accord). (2021a). International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Consultado el 12 de septiembre de 2022, de <https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/02/01.-International-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-2021.pdf>

International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (International Accord). (2021b). International Accord Signatories. Consultado el 23 de abril de 2023, de <https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/04/List-of-Accord-brand-signatories-21-Apr-2023.pdf>

International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (International Accord). (2023). Nuevo programa de seguridad en el lugar de trabajo en Pakistán. Consultado el 24 de abril de 2023, de <https://internationalaccord.org/countries/pakistan/>

International Labour Organisation (ILO). (2017). Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. Consultado el 14 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546088.pdf#page=43&zoom=100,95,445

Kergoat, Daniele. (1998). Las ausentes de la historia. En Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. (Eds.). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y PIETTE del CONICET (Argentina).

Kitrell, Edward. (1966). Source: Journal of the History of Ideas, Vol. 27, No. 4 (Oct. - Dec. 1966), (pp. 610-620). Consultado el 26 de marzo de 2018, de http://www.sfu.ca/~poitras/jhi_laissez-faire_19thC_66.pdf

Izquierdo, María Jesús. (1998). El malestar en la desigualdad. Madrid. Ediciones Cátedra, S.A.

Juliano, Dolores. (2002). La prostitución: el espejo oscuro. Barcelona. Icaria.

Klein, Naomi. (2007). La doctrina del Shock. El auge del capitalismo del desastre. Editorial Paidós.

Kruijt, Dirk. (2011). Revolución y contrarrevolución: el gobierno sandinista y la guerra de la Contra en Nicaragua, 1980-1990. Desafíos 23-II, (pp. 53-81).

La Lupa. (2021). #8M: 50% de cargos públicos ocupados por mujeres, pero sin poder de decisión. La Lupa Nicaragua. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://lalupa.press/8m-50-de-cargos-publicos-ocupados-por-mujeres-pero-ellas-no-deciden/>

Lacombe, Delphine. (2010). El escándalo Ortega-Narváez o la caducidad del “hombre nuevo”: volver a la controversia. Revista ISTAR no. 40 (pp. 81-107). Consultado el 5 de febrero de 2019, de http://www.istor.cide.edu/archivos/num_40/dossier5.pdf

Lacombe, Delphine. (2014). Los datos engañosos del Gender Gap Report. Consultado el 12 de julio de 2019, de https://www.academia.edu/38244486/Los_datos_enga%C3%B1osos_del_Global_Gender_Gap_Report

Lagarde, Marcela. (1996a). Género y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Cuadernos Inacabados. Núm. 25. Edición Horas y Horas. Madrid. Consultado el 10 de mayo de 2023, de <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>

Lagarde, Marcela. (1996b). Identidad de Género y Derechos Humanos. La Construcción de las humanas. Estudios básicos de derechos humanos. Tomo 4. (pp. 85-126). Corte Interamericana de Derechos Humanos. San José, Costa Rica. Consultado el 10 de mayo de 2023, de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/Tablas/a11998.pdf>

Lagarde, Marcela. (2006). Pacto entre mujeres sororidad. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres. Consultado el 19 de octubre de 2022, de https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/pacto_entre_mujeres_sororidad.pdf

Ley Contra el Lavado de Activos, el Financiamiento al Terrorismo y el Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. Ley No. 977. (2018). Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 138 del 20 de julio de 2018. Consultado el 20 de noviembre de 2018, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/bb5a26a950e18e13062582d5007698fc?OpenDocument>

Ley Creadora de la Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones (ProNicaragua) y de la Delegación Presidencial para la Promoción de Inversiones, Exportaciones y Facilitación del Comercio Exterior. Ley No. 915. (2015). Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 196 del 16 de octubre de 2015. Consultado el 20 de abril de 2020, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/7cf0656f37bb92cb06257edc007d7fd2?OpenDocument>

Ley Creadora de la Secretaría de Promoción de Inversiones y Exportaciones. Ley No. 1134. (2022). Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 203 del 28 de octubre de 2022. Consultado el 7 de agosto de 2023, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/09cf45d6fc893868062572650059911e/a83356279a542b2b062588e9006d6454?OpenDocument>

Ley de Acceso a la Información Pública. Ley No. 621. (2007). Publicada en La Gaceta No. 118 del 22 de junio de 2007. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultada el 31 de mayo de 2023, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/675A94FF2EBFEE9106257331007476F2](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/675A94FF2EBFEE9106257331007476F2)

Ley de Asociación Público Privada. Ley No. 935. (2016). Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 191 del 12 de octubre de 2016. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 16 de abril de 2022, de <http://www.snip.gob.ni/Docs/leyes/Ley935.pdf>

Ley de Defensa de los Derechos del Pueblo a la Independencia, la Soberanía y autodeterminación para la Paz. Ley No. 1055. (2020). Aprobada por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua el 21 de diciembre de 2020. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/C4084E2665A5610F06258642007E9C3F/\\$File/Ley%20N%C2%B0%201055,%20Ley%20Defensa%20de%20los%20Derechos%20del%20Pueblo.pdf?Open](http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/C4084E2665A5610F06258642007E9C3F/$File/Ley%20N%C2%B0%201055,%20Ley%20Defensa%20de%20los%20Derechos%20del%20Pueblo.pdf?Open)

Ley de Reforma a la Ley No. 917, Ley de Zonas Francas de Exportación. Ley No. 1136. (2022). Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 211 del 10 de noviembre de 2022. Consultado el 7 de agosto de 2023, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/09cf45d6fc893868062572650059911e/150f586efcac1dad062588f60071a392?OpenDocument>

Ley de Reforma y Adición a la Ley No. 406, código Procesal Penal de la República de Nicaragua. Ley No. 1060. (2021). Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 25 del 5 de febrero de 2021. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/49C912ED7DDE58CE062586760053C890?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/49C912ED7DDE58CE062586760053C890?OpenDocument)

Ley de Regulación de Agentes Extranjeros. Ley No. 1040. (2020). Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 192 del 19 de octubre de 2020. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/3306286cd4e82c5f06258607005fdf6b>

Ley de Salario Mínimo. Ley No. 625. (2007). Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 120 del 26 de junio de 2007. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 16 de abril de 2022, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/D4A4AB6A3935BB7906257331005B6D2C](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/D4A4AB6A3935BB7906257331005B6D2C)

Ley de Zonas Francas de Exportación No. 917. (2015). Publicado en el Diario Oficial la Gaceta (No 196) el 16 de octubre de 2015. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 18 de enero de 2018, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/3e290e9879e2c7ea06257edc007d7ff6?OpenDocument>

Ley Especial de Ciberdelitos. Ley No. 1042. (2020). Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 201 del 30 de octubre de 2020. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultado el 28

de septiembre de 2022, de
[http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(\\$All\)/803E7C7FBCF44D7706258611007C6D87?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/($All)/803E7C7FBCF44D7706258611007C6D87?OpenDocument)

Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Ley No. 618. (2007). Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 200. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultada el 25 de julio de 2022, de
[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C)

Ley Integral Contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal. Ley No. 779. (2014). Publicada en La Gaceta Diario Oficial N°. 19 del 30 de enero del 2014. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Consultada el 16 de agosto de 2022, de
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/3c5b23a57e65a35c06257c7d0071bed7?OpenDocument>

Lollo, Niklas. & O'Rourke. (2020). Factory benefits to paying workers more: The critical role of compensation systems in apparel manufacturing. Journal PLoS ONE. Vol. 15. Consultado el 2 de junio de 2023, de
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0227510&type=printable>

Lion, Katherine. Prata, Ndola. & Stewart, Chris. (2010). La maternidad en adolescentes en Nicaragua. Una evaluación cuantitativa de factores asociados. Perspectivas internacionales en salud sexual y reproductiva. Número Especial de 2010 (pp. 16-21). Consultado el 04 de julio de 2019, de <https://www.guttmacher.org/sites/default/files/pdfs/pubs/journals/3601610S.pdf>

Lugones, María. (2011). Pasos hacia un feminismo descolonial. Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad. Universidad del Valle. Consultado el 27 de mayo de 2022, de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53791>

Lugones, María. (2014). Colonialidad y Género: Hacia un feminismo descolonial. En W. Mignolo (Comp.). Género y Descolonialidad (2da. Ed.) (pp. 13-42). Buenos Aires: Ediciones del Signo.

Luxán, Marta. & Azpiazu, Jokin. (2015). Metodologías de investigación feminista. Universidad del País Vasco. Consultado el 2 de septiembre de 2019, de <https://www.ehu.es/documents/1734204/6145705/Metodolog%C3%ADas+de+Investigaci%C3%B3n+Feminista/54172098-3058-1d47-df68-780965fa8f46>

Maffeo, Aníbal. (2003). La Guerra de Yom Kippur y la crisis del petróleo de 1973. Revista Relaciones Internacionales No. 25 (segmento digital). Consultado el 10 de diciembre de 2022, de https://www.iri.edu.ar/revistas/revista_dvd/revistas/R25/ri%2025%20hist%20Articulo_1.pdf

Magendans, Antje Elisabeth. (2014). The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: ¿True Commitment or Risk Management? Asian Institute of Technology. School of Management Thailand. Consultado el 24 de abril de 2023, de https://www.academia.edu/es/24830717/The_Accord_on_Fire_and_Building_Safety_in_Bangladesh_True_Commitment_or_Risk_Management

Malcon, Ian. (2014). Global Commodity Chains and Fast Fashion: How the Apparel Industry Continues to Re-Invent Itself. *competition and change*, Vol. 18 No. 3, (pp. 246-264). Consultado el 20 de septiembre de septiembre 2022, de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.937.363&rep=rep1&type=pdf>

- Mària, Joseph. (2000). Revista de Fomento Social. 55. 29-45. El Consenso de Washington ¿Paradigma económico del capitalismo triunfante? Consultado el 20 de enero de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7604>
- Marini, Ruy. (1991). Dialéctica de la dependencia. Décimo primera impresión. México. Ediciones Era.
- Marini, Ruy. (1977). La acumulación capitalista mundial y el subimperialismo. Cuadernos Políticos. Número 12. (pp. 20-39). México, D.F. editorial Era.
- Martí i Puig, Salvador. (1997). La revolución olvidada. Nicaragua 1977-1996. Editores Los Libros de la Catarata.
- Martí i Puig, Salvador. (2012). La revolución enredada. Editores Los Libros de la Catarata.
- Martí i Puig, Salvador. (2013). Nicaragua: la consolidación de un régimen híbrido. Revista de Ciencia Política. Vol. 33, Núm. 1. (pp. 269-286). Pontificia Universidad Católica de Chile. Consultado el 21 de mayo de 2023, de <https://ojs.uc.cl/index.php/rcp/article/view/6080>
- Martí i Puig, Salvador & Jarquín, Mateo. (2021). El precio de la perpetuación de Daniel Ortega. Revista Nueva Sociedad. Consultado el 16 de abril de 2022, de <https://nuso.org/articulo/el-precio-para-nicaragua-de-la-perpetuacion-de-daniel-ortega/>
- Martí i Puig, Salvador. & Martín, Alberto. (2020). Repensar la insurgencia: movimientos sociales y vanguardias revolucionarias en América Central. Perfiles Latinoamericanos. Núm. 28(56). E-ISSN: 2309-4982. (pp. 51-74). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México.

- Martínez, Ana. (2008). Hacia un nuevo sistema de la moda. El modelo Zara. *Revista internacional de sociología*, vol. 66, no. 51, (pp. 105-122). Consultado el 15 de septiembre de 2022, de <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/111/112>
- Martínez, Julia. (2012). Centroamérica: Ajuste estructural e impacto sobre la vida de las mujeres. *Revista de Información y Debate Pueblos*. Consultado el 28 de diciembre, 2018, de <http://www.revistapueblos.org/blog/2012/05/13/centroamerica-ajuste-estructural-e-impacto-sobre-la-vida-de-las-mujeres/>
- Mecanismo para el Reconocimiento de Personas Presas Políticas. (2023). Lista de personas presas políticas Nicaragua. Abril 2023. Consultado el 1 de junio de 2023, de <https://presasypresospolicosnicaragua.org/lista-mensual-de-personas-presas-politicos/>
- Medina, Rocío. (2013). Feminismos periféricos, feminismos-otros: Una genealogía feminista decolonial por reivindicar. Consultado el 03 de diciembre de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/322601409_Feminismos_perifericos_feminismo_s-otros_una_genealogia_feminista_decolonial_por_reivindicar
- Méndez, Elia. (2015). Calibán y la bruja: ¡una lucha contra el olvido!. *Bajo el Volcán*, vol. 15, no. 22, (pp. 101-111). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México.
- Mendoza, Breny. (2016). La epistemología del sur, la colonialidad del género y el feminismo latinoamericano. Consultado el 13 de diciembre de 2018, de http://www.uabierta.uchile.cl/c4x/Universidad_de_Chile/UCH_12/asset/mendoza_la_epistemologia_del_sur.pdf
- Meza, Darling. & Medina, Ely. (2012). Transformación y gestión urbana de los espacios públicos exteriores del sector Zona Franca Las Mercedes, Managua. Consultado el 5 de mayo de 2019,

de <https://docplayer.es/86573847-Universidad-nacional-autonoma-de-nicaragua-unan-managua-facultad-de-ciencias-departamento-de-construccion.html>

Milberg, William. & Amengual, Mattew. (2008). Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas industriales: un examen de tendencias. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado el 7 de noviembre de 2022, de <https://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/wp3espagnolfinal.pdf>

Ministerio de Salud. (2022). Nicaragua redujo la mortalidad materna en un 68% entre el 2006 y el 2021. Consultado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.minsa.gob.ni/index.php/112-noticias-2022/7214-nicaragua-redujo-la-mortalidad-materna-en-68-entre-2006-y-2021>

Ministerio del Trabajo (MITRAB). (2020). Formato de acta de inspección del trabajo en Zonas Francas. Inspectoría Departamental del Trabajo. Dirección General de Inspección del Trabajo. Managua: MITRAB.

Mohanty, Chandra. (2008). Bajo los ojos de occidente. Academia Feminista y Discurso Colonial. En Liliana Suárez y Aída Hernández (Editoras): Decolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes, ed. Cátedra, Madrid.

Montenegro, Sofía. (2000). La Cultura Sexual en Nicaragua. Centro de Investigaciones de la Comunicación, CINCO. Managua.

Montenegro, Sofía. (2014). Sin República y sin ciudadanía. Participación política de las mujeres en Nicaragua en el contexto jurídico y político de 2014. Centro de Derechos Constitucionales. Consultado el 12 de julio de 2019, de https://www.upr-info.org/sites/default/files/documents/2019-04/js7_upr33_nic_s_annexe5.pdf

Morales, Josefina. (2015). La industria maquiladora en México bajo el TLCAN 1993-2013. En L. Villagra (comps.). Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas (pp. 103-124). Asunción: CLACSO.

Moreno, Amparo. (2011). Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. *Revista de Economía Crítica*, no. 11, ISSN: 2013-5254.

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). (2016). Resumen de caso de Zona Franca SAE A TECHNOTEX S.A. Consultado el 9 de agosto de 2022, de <https://www.mec.org.ni/?p=2233>

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). (2018a). Diagnóstico de prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos en población trabajadora de la maquila de la confección, departamento de Managua, Nicaragua.

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). (2018b). Estado de la situación de la violencia laboral y sus implicaciones de género en Nicaragua. Managua, Nicaragua.

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca, sector textil-vestuario. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra. Managua, Nicaragua.

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). (2020). Diagnóstico de la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de

zona franca textil-vestuario. Consultado el 12 de julio de 2022, de https://ondalocalni.com/media/uploads/2020/11/02/derecho_trabajadores_maquila.pdf

Musacchio, Andrés. (2019). Formas del neoliberalismo y relaciones internacionales. Revista Ciclos en la historia, la economía y la sociedad. Vol. XXVI, Nro. 53. (pp. 109-134). Argentina. Consultado el 11 de diciembre de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8685625>

Observatorio Ciudadano COVID-19 Nicaragua. & Red International de Derechos Humanos (Observatorio Ciudadano & RIDH). (2020). The Lack of Information, Prevention and Medical Treatment in the COVID-19 Crisis in Nicaragua. Consultado el 22 de julio de 2022, de <https://observatorioni.org/informe-al-cescr/>

Observatorio Contra el Acoso Callejero (OCAC). (2015). Acoso callejero en la ciudad: Aproximación descriptiva sobre el acoso callejero en el área urbana de Managua. Consultado el 8 de enero de 2018, de https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/06/Informe-Acoso-Callejero-en-la-ciudad_OCAC-Nicaragua.pdf

Oficina de Textiles del Departamento de Comercio de Estados Unidos (OTEXA). (2023). Office of Textiles and Apparel Trade Data. Comprehensive Import and Export statistics for Textiles, Apparel, Footwear and Travel Goods. International Trade Administration. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.trade.gov/otexa-trade-data-page>

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2018). Violaciones de Derechos Humanos y Abusos en el contexto de las protestas en Nicaragua. Consultado el 28 de diciembre de 2018, de https://www.ohchr.org/Documents/Countries/NI/HumanRightsViolationsNicaraguaApr_Aug2018_SP.pdf

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2019). Situación de los derechos humanos en Nicaragua. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de https://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2019/09/A_HRC_42_18_SP.pdf

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2022a). Nicaragua: Expertos/as de la ONU denuncian el cierre arbitrario de organizaciones de la sociedad civil. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2022/07/nicaragua-un-experts-denounce-arbitrary-shutdown-civil-society-organisations>

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2022b). Informe Rápido N.3. Crisis en Nicaragua: Cifras, hechos, derechos. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2022/05/Informe_Rapido_Derechos_Humanos_Nicaragua_Mayo2022.pdf

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2023). Conclusiones detalladas del Grupo de Expertos en Derechos Humanos sobre Nicaragua. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. Consultado el 28 de abril de 2023, de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/grhe-nicaragua/A_HRC_52_CRP5_Spanish.pdf

Ojeda de López, Juana. Quintero, Johana. & Machado, Ineida. (2007). La ética en la investigación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. REDALYC. Vol. 9, núm. 2. pp. 345-357. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo, Venezuela.

Olarte, Sofía. (2021). Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: Un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico. En *Violencia y acoso en el trabajo: Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Correa Manuel y Quintero Gema (Dirs.). Editorial Dykinson. Madrid. Consultado el 17 de mayo de 2023, de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/32437>

Olivera, Mercedes. (2019). *Feminismo popular y revolución. Entre la militancia y la antropología*. CLACSO. Buenos Aires.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.a). Ratificación del C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Consultado el 25 de julio de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.b). Ratificación del C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Consultado el 9 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.c). Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Consultado el 13 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Consultado el 25 de julio de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1997). La industria Maquiladora en Centroamérica Consultado el 02 de febrero de 2018, de <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/spanish/maquila/capi-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). Equipo Técnico Multidisciplinario. Centrales Sindicales. Consultado el 09 de febrero de 2018, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/ni.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms. International Labour Office. Geneva. Consultado el 7 de noviembre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087917.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Consultada el 28 de julio de 2022, de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Safety and labour conditions: the accord and the national tripartite plan of action for the garment industry of Bangladesh. Working paper No. 38. Berlín. Consultado el 30 de marzo de 2023, de https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.38.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016a). Informe IV. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo. 105a. Reunión. Consultado el 9 de diciembre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016b). Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado el 20 de mayo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016c). Mejores condiciones de trabajo en la industria de la confección benefician a los trabajadores y a las empresas. Consultado el 15 de julio de 2022, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_526534/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Promoción del trabajo decente y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las Zonas Francas industriales. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Consultado el 13 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado el 18 de mayo de 2023, de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021a). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. 1ra. Edición. Ginebra. Consultado el 16 de mayo de 2023, de https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). Liberalización del comercio, resultados del mercado laboral y Trabajo Decente en México: el caso de las industrias automotriz y textil. Organización Internacional del Trabajo. Documento de Trabajo de la OIT 36. Ginebra. Consultado el 29 de mayo de 2023, de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/WP036/index.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022a). El Acoso Sexual en el Mundo del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Ginebra, Suiza. Consultado el 16 de mayo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022b). Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1ra. Edición. Ginebra, Suiza. Consultado el 16 de mayo de 2023, de <https://www.oitinterfor.org/cuidados-trabajo-invertir-licencias-servicios-cuidados-mayor-igualdad-mundo-del-trabajo-1#:~:text=Resolver%20las%20importantes%20lagunas%20existentes%20en%20los%20servicios,published%20antes%20del%20D%C3%ADa%20Internacional%20de%20la%20Mujer.>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2010). Derogación del aborto terapéutico en Nicaragua. Impacto en salud. Salud de la Familia y la comunidad, OPS/OMS, Nicaragua.

Organización Panamericana de la Salud. Fondo de Población de las Naciones Unidas. & Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (OPS, UNFPA & UNICEF). (2018). Acelerar el proceso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Consultado el 01 de julio de 2019, de [https://www.unicef.org/panama/spanish/EmbarazoAdolescente_ESP\(1\).pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/EmbarazoAdolescente_ESP(1).pdf)

Osorio, Germán. Mungaray, Alejandro. & Jiménez, Edison. (2020). La industria manufacturera en México: una historia de producción sin distribución. Revista de la CEPAL. Revista de la CEPAL. Núm. 131. ISSN: 0252-0257. (pp. 145-159). Consultado el 22 de mayo de 2023, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45950-revista-cepal-131>

Oxfam Intermon. (2015). Derechos que penden de un hilo. Zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. Consultado el 27 de diciembre de 2017, de <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/DerechoQuePendenDeUnHilo.pdf>

Oyewumi, Oyeronke. (1997). *The Invention of Women. Making an African Sense of Western Gender Discourses*. Minneapolis; London University of Minnesota Press.

Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry (Pakistan Accord). (2023). Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Consultado el 24 de abril de 2023, de https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/02/Pakistan-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-2023_public-version.pdf

Pastor, María Luisa. (2020). Las maras centroamericanas, un problema de casi tres décadas. Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE). Consultado el 29 de octubre de 2022, de https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_analisis/2020/DIEEEA03_2020LUIPAS_maras.pdf

Pateman, Carole. (1995). *El contrato sexual*. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. Anthropos editorial del Hombre. México.

Pérez, Amaia. (2012). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Pérez, Ana. (2015). Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). Consultado el 31 de marzo de 2018, de <http://www.finanzas.com/industrializacion-por-sustitucion-de-importaciones-isi>

Pérez, Cristina. (2002). Sobre la metodología cualitativa. En *Revista España de Salud Pública*. Vol. 76, núm. 5. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid. Consultado el 05 de septiembre de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/170/17076501.pdf>

Pérez-Baltodano, Andrés. (2010). Nicaragua, se consolida el estado por derecho (y se debilita el estado de derecho). *Revista de Ciencia Política SCIELO*. vol.30 no.2 (pp. 397-418).

Santiago 2010. Consultado el 8 de agosto de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2010000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Plan Nacional de Desarrollo. (2003). Gobierno de Nicaragua. Propuesta del Presidente Enrique Bolaños. Biblioteca Enrique Bolaños. Consultado el 7 de agosto de 2023, de <https://sajurin.enriquebolanos.org/docs/Plan%20Nacional%20de%20desarrollo.pdf>

Plataforma Nacional Juvenil. & Alianza Nicaragüense por la Justicia Fiscal (2015). Bono demográfico, bono de género y carga tributaria. Consultado el 06 de julio de 2019, de <https://www.ieepp.org/media/files/publicacion-6-465.pdf>

Platero, R. Lucas. (2017). Entretejiendo experiencias: pedagogías queer e interseccionalidad. I Congreso Internacional Innovación educación. Zaragoza. Gobierno de Aragón. Consultado el 26 de diciembre de 2022, de https://2017.congresoinnovacion.educa.aragon.es/documents/63/Entretejiendo_experiencias_pedagogias_queer_e_interseccionalidad.pdf

Policía Nacional de Nicaragua. (2017). Nicaragua con la tasa de homicidios más baja de la región. Consultado el 06 de julio de 2019, de <https://www.policia.gob.ni/?p=1109>

Prado, Josefina. (1998). La División Norte Sur en las relaciones internacionales. Consultado el 16 de marzo de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/viewFile/7202/7405>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s.f.). ¿Qué es el índice de pobreza multidimensional? Consultado el 22 de marzo de 2018, de <http://hdr.undp.org/en/node/2515>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2009). Precarious Residents: Migration Control, Membership and the Rights of Non-Citizens. Consultado el 22 de marzo de 2018, de <https://hdr.undp.org/content/precarious-residents>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2014). El mercado laboral de Nicaragua desde un enfoque de género. Consultado el 27 de diciembre de 2017, de http://www.ni.undp.org/content/dam/nicaragua/docs/Publicaciones/2015/NIC_1LaboralImpreso140715.pdf?download

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2016a). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo Humano para Todos. Consultado el 08 de enero de 2018, de http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2016b). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todas las personas. Nota explicativa para los países sobre el Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Consultado el 06 de julio de 2019, de http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/NIC.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2018). Índices e indicadores de desarrollo humano. Actualización estadística 2018. Consultado el 06 de julio de 2019, de http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). Informe Regional de Desarrollo Humano 2021. Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y El Caribe. PNUD. Nueva York. Estados Unidos.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Informe sobre Desarrollo Humano 2021/2022. Tiempos inciertos, vidas inestables: configurar nuestro futuro en un mundo en transformación. PNUD. Nueva York. Estados Unidos.

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP). (2019). La Alianza de la ONU para la Moda Sostenible abordará el impacto de la “moda rápida”. Consultado el 18 de septiembre de 2022, de <https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/comunicado-de-prensa/la-alianza-de-la-onu-para-la-moda-sostenible-abordara-el>

Programa Feminista La Corriente. (2011). Los cuerpos del feminismo. Managua. Programa Feminista La Corriente.

Puello-Socarrás, José. (2015). Neoliberalismo, Antineoliberalismo, Nuevo Neoliberalismo, episodios y trayectorias económico-políticas Suramericanas (1973-2015). En L. Villagra (comps.). Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas (pp. 19-42). Asunción: CLACSO.

Quijano, Aníbal. (2014). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En CLACSO (Ed.). Cuestiones y Horizontes: de la dependencia histórico-cultural a la colonialidad/descolonialidad del poder (pp. 777-832). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Rahman, Zillur. (2014). Accord on “Fire and Building Safety in Bangladesh”: A Breakthrough Agreement? Nordic Journal of Working Life Studies. Volumen 4. (pp. 69-74). Consultado el 24 de abril de 2023, de <https://pdfs.semanticscholar.org/41de/2e23373d4e7eddb9c7fb292d830fd4de5b17.pdf>

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM). (s.f.). Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM). (2011). Impacto de la crisis económica en la vida de las mujeres trabajadoras de las Maquilas en Centroamérica.

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM). (2014). Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica.

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM). (2019). Informe Regional sobre la situación de la violencia laboral. Consultado el 22 de septiembre de 2022, de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Laboral-2019-vf.pdf>

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). (s.f.a). ¿Qué es el acuerdo multifibras? Consultado el 05 de enero del 2018, de <http://es.archive.maquilasolidarity.org/temas/amf>

Red de Solidaridad de la maquila (RSM). (s.f.b). Acerca de la RSM. Consultado el 05 de enero de 2018, de <http://www.maquilasolidarity.org/es/acerca>

Red de Solidaridad de la maquila (RSM). (s.f.c). Grupo de las Américas. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <https://www.maquilasolidarity.org/es/our-work/grupo-de-las-americas>

Red de Solidaridad de la maquila (RSM). (2014). Archivo 1194-2014 de la Red de Solidaridad de la Maquila. Consultado el 15 de agosto de 2018, de <https://es.archive.maquilasolidarity.org/>

Red de Solidaridad de la maquila (RSM). (2018). Cuidado infantil en Centroamérica. Requisitos legales y convenios internacionales. Consultado el 20 de mayo de 2023, de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Cuidado_Infantil_Centro_America_RSM_mayo_2018.pdf

Red de Solidaridad de la maquila (RSM). (2019). Comité Centroamérica. Consultado el 28 de septiembre de 2022, de <https://www.maquilasolidarity.org/es/ourwork-archives/resource/21>

Reglamento 31-92 del Decreto de Zonas Francas Industriales de Exportación (1992). Diario Oficial La Gaceta (No 112) el 12 de junio de 1992. Presidencia de la República de Nicaragua.

Reglamento de la Ley No. 917. Ley de Zonas Francas de Exportación. (2016). Diario Oficial La Gaceta (No. 153). Presidencia de la República de Nicaragua. Consultado el 12 de abril de 2019, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/75fec5b8de683a92062580180053450a?OpenDocument>

Renzi, María. & Kruijt, Dirk. (1997). Los nuevos Pobres. Gobernabilidad y política social en Nicaragua. San José: FLACSO.

Revista Envío. (2013). Editorial. Nicaragua: El milagro del gobierno corporativo. Consultado el 27 de diciembre de 2018, de <http://www.envio.org.ni/articulo/4752>

Revista Forbes. (2016). Nicaragua, la nueva joya de los negocios en Centroamérica. Sección de Economía y Finanzas. Consultado el 16 de abril de 2022, de <https://www.forbes.com.mx/nicaragua-la-nueva-joya-de-los-negocios-en-centroamerica/>

Ribeiro, Ana. (2021). El contenido del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo: Definiciones y ámbito de aplicación. “¿Vino nuevo en odres viejos?”. En *Violencia y acoso en el trabajo: Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Correa Manuel y Quintero Gema (Dirs.). Editorial Dykinson. Madrid. Consultado el 17 de mayo de 2023, de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/32437>

Rich, Adrienne. (1980). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. *DUODA Revista d'Estudis Feministes* núm. 10-1996. Consultado el 28 de enero de 2018, de <http://www.mpisano.cl/psn/wp-content/uploads/2014/08/Heterosexualidad-obligatoria-y-existencia-lesbiana-Adrienne-Rich-1980.pdf>

Rivera Cusicanqui, Silvia. (2010). *Violencias (re) encubiertas en Bolivia*. La Mirada Salvaje. Editorial Piedra Rota. La Paz, Bolivia.

Rivera Cusicanqui, Silvia. (2004). La noción de "derecho" o las paradojas de la modernidad postcolonial: indígenas y mujeres en Bolivia. *Aportes Andinos*. Núm. 11. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Consultado el 22 de mayo de 2023 de, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/678/1/RAA-11-Rivera-La%20noci%c3%b3n%20de%20derecho%20o%20las%20paradojas%20de%20la%20modernidad.pdf>

Rodríguez, Tomás. (2000). *Ajuste estructural y desarrollo rural en Nicaragua*. Cuaderno de investigaciones no. 16. Instituto de investigación y desarrollo Nitlapan. Universidad

Centroamericana. Managua, Nicaragua. Consultado el 28 de abril de 2019, de <http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/nicaragua/iid/rodri.pdf>

Rodríguez, Tomás. (2002). Los programas de ajuste estructural: El caso de Nicaragua. *Revista de Fomento Social* 57. (pp. 653-681).

Romero, Jenny. Hernández, Lissette. Morales, Mariher. & Palmar, Gleivis. (2005). La industria maquiladora: experiencia en Asia y América Latina. *Multiciencias*, vol. 5, no. 2, 2005, pp. 157-167. Universidad del Zulia. Punto Fijo, Venezuela.

Romero, Milagros. (2016). Maternidades feministas; Experiencias y reflexiones en construcción. En Portocarrero & Larracochea (comp.). *Las resistencias nuestras de cada día: Subversiones cotidianas a las violencias simbólicas y materiales*. (pp. 54-89). Universidad Centroamericana UCA. Managua.

Rubin, Gayle. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. *Revista Nueva Antropología* (noviembre, volumen VIII, número 030). Universidad Nacional Autónoma de México (pp. 95-145).

Ruíz, Gabriela. (2016). Trabajo doméstico remunerado: un pendiente del feminismo nicaragüense. En *Mujeres que sostienen la vida: Retos para los feminismos desde la realidad nicaragüense* (pp. 23-34). Grupo Venancia. Comunicación y Educación Popular Feminista. Matagalpa, Nicaragua.

Ruíz, Sagrario. & Zabala, Begoña. (2017). *Revista Viento Sur*. No. 155. (pp. 6-17). Entrevista a Silvia Federici: “Estamos en una fase permanente semejante al periodo de acumulación originaria”.

Salcedo, Elena. (2014). *Moda ética para un futuro sostenible*. Editorial Gustavo Gili, SL. Barcelona, 2014.

Salminen, Jaakko. (2018). The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: ¿A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains? *The American Journal of Comparative Law*. Vol. 66. (pp. 411-451). Consultado el 24 de abril de 2023, de <https://www.researchgate.net/publication/327215430> The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains

Sánchez, Ángeles. & Martínez, Jorge. (2014). *Centroamérica: ¿Una nueva relación centro-periferia basada en el control de los activos productivos?*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – Colección documentos de proyectos. Naciones Unidas. Santiago de Chile. Consultado el 10 de diciembre de 2022, de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/36655/S2014042_es.pdf

Sánchez, Mario. & Osorio, Hloreley. (2020). Abril 2018, Nicaragua: el desafío de la democracia frente al autoritarismo. En *Nicaragua 2018: La insurrección cívica de abril*. (pp. 73-116). Fondo Editorial UCA publicaciones. Managua.

Santamaría, Jaime. (2019). Segato, Rita Laura. *Contra-pedagogías de la crueldad*. Revista Colombiana de Filosofía Ideas y Valores vol. 68 supl.5. Universidad de los Andes, Bogotá. Consultado el 3 de enero de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00622019000400216#:~:text=Los%20pueblos%20nativos%20pose%C3%ADan%20pr%C3%A1cticas%20disim%C3%A9tricas%20entre%20hombres,Por%20supuesto%2C%20la%20Colonia%20reforz%C3%B3%20esta%20configuraci%C3%B3n%20disim%C3%A9trica

Sampieri, Roberto. Fernández, Carlos & Baptista, Pilar (1991). Metodología de la investigación. McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Sarabia, Francisco. (2013). Métodos de investigación social y de la empresa. Editores Pirámide; Madrid.

Sauvy, Alfred. (1952). Tres mundos, un planeta. Publicado el 14 de agosto de 1952, No. 118, página 14. Revista L'Observateur.

Segato, Rita. (2010). Género y colonialidad: en busca de claves de lectura y de un vocabulario estratégico descolonial. Consultado el 20 de noviembre de 2020, de https://nigs.paginas.ufsc.br/files/2012/09/genero_y_colonialidad_en_busca_de_claves_de_lectura_y_de_un_vocabulario_estrategico_descolonial__ritasegato.pdf

Segato, Rita. (2015). La crítica de la colonialidad en ocho ensayos y una antropología por demanda. Prometeo libros. Buenos Aires.

Segato, Rita. (2018). Contra-pedagogías de la crueldad. Prometeo libros. Buenos Aires.

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). (2012). Influencia de las Zonas Francas en la diversificación productiva y la inserción de los países de América Latina y el Caribe. I Conferencia de Autoridades Gubernamentales de Zonas Francas de América Latina y el Caribe. Secretaría permanente del SELA, Caracas, Venezuela.

Spivak, Gayatri. (2009) ¿Pueden hablar los subalternos?. Museu d'Art Contemporani de Barcelona. Barcelona

Stiglitz, Joseph. (2002). El malestar en la globalización. Punto de lectura. Madrid. España.

- Tabet, Paola. (2012). Las manos, los instrumentos, las armas. En O. Curiel & J. Falquet (Comps.). El patriarcado al desnudo. (pp. 69-145). Brecha Lésbica. Colombia.
- Tamayo, Eduardo. (2004). Nicaragua: ¿Las maquilas son la salvación? América Latina en movimiento. Consultado el 12 de mayo de 2019, de <https://www.alainet.org/es/active/1075>
- Tay Balderas, Alfredo. (2003). La Crisis de la Industria Maquiladora en el Estado de Puebla. En Maquila (Capítulo II). Consultado el 18 de enero de 2018, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/tay_b_aa/capitulo2.pdf
- Taylor, Steve. & Bogdan, Robert. (1989). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós Studio Básica. (1ª. Ed.). Buenos Aires.
- Tejani, Sheba. (2011). The gender dimension of special economic zones. En T. Farole & G. Akinci (Edit). Special Economic Zones. Progress, emerging challenges, and future directions (pp. 271-281). International trade departament Investment Climate Department. World Bank.
- The Lancet. (2020). Global Health. Supplementary appendix. Consultado el 20 de mayo de 2023, de [https://www.thelancet.com/cms/10.1016/S2214-109X\(20\)30315-6/attachment/d4652ad7-9ace-425e-b907-7060ff71982f/mmc1.pdf](https://www.thelancet.com/cms/10.1016/S2214-109X(20)30315-6/attachment/d4652ad7-9ace-425e-b907-7060ff71982f/mmc1.pdf)
- The New School for Social Research. (s.f.). Eli Zaretsky, Professor of History. Consultado el 11 de diciembre de 2022, de <https://www.newschool.edu/nssr/faculty/Eli-Zaretsky/>
- Trebilcock, Anne. (2020). El desastre del Rana Plaza siete años después: Iniciativas transnacionales y proyecto de tratado. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 139. Núm. 4. Consultado el 28 de

mayo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_833878.pdf

Tobías, Eder. (2016). Las trabajadoras en las Zonas Francas de Nicaragua. Universität Linz, Diplomarbeit. Consultado el 28 de mayo de 2019, de <http://epub.jku.at/obvulihs/content/titleinfo/1469971?lang=en>

Truth, Sojourner. (2012a). Convención de los Derechos de la Mujer. En *Feminismos Negros. Una antología*. (pp. 59-60). Traficante de Sueños. Madrid.

Truth, Sojourner. (2012b). Sufragio Femenino. En *Feminismos Negros. Una antología*. (pp. 61-70). Traficante de Sueños. Madrid.

Vargas, Oscar. (1991). A dónde va Nicaragua. *Perspectivas de una revolución latinoamericana*. (1ra. ed.) Managua: Ediciones Nicarao.

Vargas-Hernández, José. (2011). Impacto de las maquiladoras centroamericanas en el crecimiento económico y el empleo. *Revista Suma de Negocios*. Vol. 2. No. 2. (pp. 31-43). Bogotá. Consultado el 20 de mayo de 2023, de <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v2n2/2027-5692-sdn-2-02-31.pdf>

Vázquez, Verónica. Cárcamo, Naima. & Hernández, Neftalí. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca*. *Revista de Ciencia Política SCIELO*. vol.20 no.39 México. Consultado el 16 de octubre de 2022, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532012000100002

Veloz, Areli. (2017). El sentido común sobre el género: la institucionalización del género y los sentidos del trabajo y la familia para las trabajadoras de maquiladoras en Tijuana. *Revista de Estudios de Género La Ventana*. Núm. 45. (pp. 120-156).

Vergara, Patricia. (2015). Sin heterosexualidad obligatoria no hay capitalismo. Consultado el 20 de enero de 2018, de <http://ovarimonia.blogspot.com.es/2015/09/sin-heterosexualidad-obligatoria-no-hay.html>

Viveros, Mara. (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*; Vol. 1, (Año 2009). (pp. 63-81). Universidad de Caldas. Consultado el 10 de diciembre de 2022, de http://vip.ucaldas.edu.co/revlatinofamilia/downloads/Rlef1_4.pdf

Zambrana, María. (2018). De la moda rápida a la moda sostenible. La transformación del consumidor. Universidad Pontificia de Comillas. Consultado el 10 de septiembre de 2022, de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/33260/TFM001202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zúñiga Núñez, Mario. (2008). "Las maras salvadoreñas como problema de investigación para las ciencias sociales". *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Universidad de Costa Rica, 33-34: 87-110.

Wittig, Monique (1981). El pensamiento heterosexual y otros ensayos. Consultado el 20 de febrero de 2018, de <http://www.caladona.org/grups/uploads/2014/02/monique-wittig-el-pensamiento-heterosexual.pdf>

Worker-Driven Social Responsibility Network (WSR). (2019). Acuerdo sobre incendios y la seguridad de edificios en Bangladesh. Consultado el 11 de septiembre de 2022, de https://wsr-network.org/wp-content/uploads/2019/03/accord_ESP.pdf

World Economic Forum. (2022). Global Gender Gap Report 2022. Insight Report. July 2022. Committed to Improving the state of the world. Consultado el 13 de julio de 2023, de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

VII. Anexos

1. Perfiles consultados durante el trabajo de campo

A lo largo del proceso de investigación doctoral, se han realizado un total de 21 entrevistas en profundidad semiestructuradas. Con el propósito de profundizar en la comprensión sobre la dinámica de las Zonas Francas y situaciones que viven las y los trabajadores de la industria, se ha consultado con diversos agentes:

A. Funcionariado del Gobierno

- ❖ Alto cargo de la Comisión Nacional de Zonas Francas.
- ❖ Alto cargo del Viceministerio para Asuntos de Zonas Francas del Ministerio del Trabajo.
- ❖ Alto cargo de la dirección de Estrategia y Análisis de la Agencia de Inversiones ProNicaragua.

B. Sindicalistas

- ❖ Ex secretaria del área de género de la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar.
- ❖ Alto cargo de la Secretaría de la Federación de Maquila 8 de Marzo.
- ❖ Alto cargo de la Confederación Sindical de Trabajadores de Zonas Franca.
- ❖ Responsable técnica de la Confederación Sindical de Trabajadores de Zonas Franca.

C. Trabajadoras y trabajadores de industria maquiladora

- ❖ Trabajador operario y sindicalista en la Empresa Formosa Textil, Managua.
- ❖ Extrabajador operario de línea de la empresa Yazaki, Chinandega.
- ❖ Trabajadora operaria de TECNICA, S.A. Managua.
- ❖ Trabajadora operaria de línea de la empresa Yazaki, Chinandega.

- ❖ Ex trabajadora del área de recursos humanos de la empresa Yazaki, Chinandega.

D. Empresariado

- ❖ Alto cargo de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección.

E. Movimiento de Mujeres y Feministas

- ❖ Asesora legal del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra.
- ❖ Responsable del área de salud laboral del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra. Alto cargo de la coordinación del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra.
- ❖ Feminista y estadista. Integrante de la Articulación Feminista de Nicaragua

F. Investigadoras y economistas

- ❖ Feminista, economista y consultora independiente.
Feminista, economista y consultora independiente. Extrabajadora del PNUD.

G. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- ❖ Alto cargo del Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo en Nicaragua.
- ❖ Extrabajador del Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo en Nicaragua.

Codificación de listado de personas consultadas a través de entrevistas semiestructuradas

Referencia	Cargo	Género	Organización/Institución/Sindicato	Fecha y lugar
E1	Alto cargo de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)	Hombre	Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)	24/02/2020, Managua.

E2	Alto cargo del Viceministerio del Ministerio del Trabajo (MITRAB)	Hombre	Ministerio del Trabajo (MITRAB)	28/02/2020, Managua.
E3	Alto cargo del Área de Estrategia y Análisis de la Agencia de Inversiones ProNicaragua	Hombre	Agencia de Inversiones ProNicaragua	25/02/2020, Managua.
E4	Ex secretaria del área de género de la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST)	Mujer	Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST)	20/02/2020, Managua.
E5	Alto cargo de la secretaria de la Federación de Maquila 8 de marzo	Mujer	Federación de Maquila 8 de marzo	28/02/2020, Managua.
E6	Alto cargo de la Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	Hombre	Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	18/03/2020, Managua.
E7	Área de asesoría técnica de la Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	Mujer	Central Sandinista de Trabajadores de la Zona Franca (CST-ZF)	25/02/2020, Managua. 2da entrevista: 26/04/2023, Telemática.
E8	Trabajador de la Empresa Formosa Textil (Managua)	Hombre	Empresa Formosa Textil Fábrica de textil	18/03/2020, Managua.

E9	Operaria de línea de la Empresa TECNICA S.A.	Mujer	Empresa TECNICA S.A. Fábrica de confección de ropa	12/02/2020, Managua.
E10	Extrabajador de la Empresa Yazaki. Productora de arneses	Hombre	Empresa Yazaki. Fábrica productora de arneses de automóviles	23/07/2020, Chinandega.
E11	Extrabajadora del área de recursos humanos de la empresa Yazaki. Productora de arneses	Mujer	Empresa Yazaki. Fábrica productora de arneses de automóviles	24/07/2020, Chinandega.
E12	Operaria de línea de la empresa Yazaki. Productora de arneses	Mujer	Empresa Yazaki. Fábrica productora de arneses de automóviles	31/07/2020, Chinandega.
E13	Alto cargo de la coordinación de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)	Hombre	Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)	20/02/2020, Managua.
E14	Área de asesoría legal del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	Mujer	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	25/02/2020, Managua.
E15	Área de salud laboral del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	Hombre	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	25/02/2020, Managua.

E16	Dirección ejecutiva del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	Mujer	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra	27/02/2020, Managua.
E17	Integrante de la Articulación Feminista de Nicaragua	Mujer	Articulación Feminista de Nicaragua	14/02/2020, Managua.
E18	Economista y consultora independiente	Mujer	Consultora independiente.	24/02/2020, Managua.
E19	Economista y consultora independiente. Ex trabajadora de PNUD.	Mujer	Consultora independiente y ex trabajadora del PNUD.	12/02/2020, Managua.
E20	Alto cargo del Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo (extrabajador)	Mujer	Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo	12/02/2020, Managua.
E21	Extrabajador del Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo (alto cargo)	Hombre	Programa Better Work. Organización Internacional del Trabajo	20/02/2020, Managua.

Listado de personas participantes en el grupo de discusión:

Grupo de Discusión: Trabajadoras de empresas maquiladoras.

Fecha: 18/03/2020.

Lugar: Auditorio de la Confederación Sindical de Trabajadores de Zona Franca, Managua.

Tiempo de duración: 1 hora 40 minutos.

Código: GD1

No.	Puesto	Empresa de maquila	Tiempo trabajando en la Industria Maquiladora	Hijos/as		No. Hijas/os	En pareja	
				Sí	No		Sí	No
1	Operaria	SAE. A. TECNOTEX S.A.	13 años	X		2	X	
2	Foleadora	Formosa Textil Nica S.A.	6 años		X		X	
3	Operaria	New Holland Apparel Nicaragua	10 años	X		2	X	
4	Encargada de almacén y bodega	New Holland Apparel Nicaragua	10 años	X		2	X	
5	Operaria de bordado	New Holland Apparel Nicaragua	8 años	X		3		X
6	Operaria	Stahls SNS. Textil	9 años	X		3		X
7	Operaria	New Holland Apparel Nicaragua	10 años	X		4		X

8	Encargada de doblado	Astro Carton Eius, Tipitapa	9 años	X		2	X	
9	Operaria	U.S.L.C Apparel S.A.	18 años	X		2	X	
10	Auditora de calidad	SAE. A. TECNOTEX S.A.	15 años	X		5	X	
11	Operaria	U.S.L.C Apparel S.A.	11 años	X		2	X	

2. Guiones de Entrevistas para el trabajo de Campo

Presentación: Esta investigación centra en analizar el impacto que tiene en la vida de las mujeres trabajadoras de la maquila el sistema económico actual y las relaciones de género. Realizo esta tesis como parte del Programa Doctorado en Relaciones de Género y Estudios Feministas en la Universidad de Zaragoza, España.

Esta entrevista me permitirá tener insumos para el análisis en profundidad de mi investigación. Su participación es sumamente importante y toda la información será tratada de forma confidencial y segura. A continuación, podrá leer el consentimiento informado que detalla todo lo referente con el manejo de la información y confidencialidad. De estar de acuerdo, le pedimos firmar el consentimiento.

La entrevista durará aproximadamente dos horas y su participación en ella es totalmente voluntaria. Usted tiene toda la libertad de responder o no a mis preguntas y de interrumpir la entrevista si lo considera conveniente. Si hay alguna pregunta a la que no desee responder no tiene por qué hacerlo.

2.1 Guion de preguntas – Grupo de discusión con mujeres trabajadoras de la Maquila

Datos generales: Rellenar un formulario con preguntas sobre nombre, estado civil, número de hijos/as o no, edad, empresa en la que labora y años de trabajar en el sector de la maquila.

Se les solicitará que se presenten y que informen sobre los siguientes datos: nombre, edad, formación, empresa en la que trabajan, puesto dentro de la empresa y tiempo transcurrido desde que iniciaron su relación laboral con la empresa (se les pedirá que, si han trabajado previamente en otra maquila, también lo mencionen o si han tenido otro empleo en otro tipo de empresa).

1. ¿Cómo accedió al puesto de trabajo que ocupa actualmente? ¿tuvo algún mentor/a?
2. ¿Cuáles son sus principales tareas?
3. ¿Cuál es el promedio de horas que trabaja en un día y cuánto en una semana?
4. Háblenos de las condiciones de trabajo dentro de la maquila. Cómo son en relación con:

- Seguridad: ¿ha recibido formación sobre seguridad e higiene en el trabajo antes de su incorporación en la empresa? ¿y con posterioridad? Si responde que sí, preguntar con qué frecuencia.
 - ¿La empresa ha proporcionado equipos o materiales para resguardar su seguridad? (si es necesario poner algún ejemplo para centrarlas si no dicen nada).
 - Salario: ¿Cuál es el salario base que ofrece la empresa para operarias/os? ¿Y para supervisoras/es? ¿Considera que es equivalente al esfuerzo y horario que implica en el caso de las operarias/os? ¿Y en el de las supervisoras?
 - ¿Tiene posibilidades de ascenso en su puesto de trabajo?
 - Formación: ¿La empresa les ofrece capacitaciones técnicas?, Y en su caso, ¿Existe flexibilidad de horario para asistir a formación?
 - Cumplimiento del contrato: ¿Existen cambios en su contrato de trabajo que afectan a las condiciones laborales? ¿Hay convenios colectivos que benefician a las/los trabajadoras/res?
 - Organización: ¿Existe en su empresa algún sindicato o colectivo de trabajadoras/es? ¿Si no hay sindicatos, a qué cree que se debe? ¿Si hay sindicato, qué opinión le merece su gestión? ¿Considera que en su empresa se respeta la libertad de organización? ¿Cómo es la relación del sindicato con la gerencia de la empresa?
5. En su empresa ¿Las personas supervisoras son mayoría hombres, mujeres o existe equilibrio entre ambos sexos? ¿Hay diferencias con relación al trato de las personas supervisoras según su género?
6. En algunos informes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) se plantea que los movimientos repetitivos, la falta de protección y las condiciones de trabajo pueden generar enfermedades o trastornos musculoesqueléticos, o entre otras, enfermedades respiratorias en las trabajadoras de la maquila. ¿Usted conoce de casos que se hayan producido en

su empresa? ¿Podría hablarme de ello? Cuénteme cuál es la respuesta de las empresas ante estos casos.

7. Además de las responsabilidades laborales, ¿tiene que asumir tareas de cuidados con familiares, hijas/os, madres/padres u otras?
8. Teniendo en cuenta las horas que trabajan semanalmente, ¿cómo es la conciliación familiar? ¿Tiene apoyo de otras/os familiares en el cuidado de hijas/os o en la realización de tareas domésticas?
9. ¿Las empresas otorgan algún tipo de facilidades para la conciliación familiar?
10. Intentando hacer un balance general, ¿cuáles diría que son los beneficios y desventajas de trabajar en una maquila?
11. ¿Qué otras alternativas laborales consideran o ha considerado al trabajo de la maquila?
12. ¿De dónde proviene la principal fuente de ingresos de su hogar? ¿de su trabajo en la maquila o de otras personas de su hogar?
13. En algunos informes (Better Work y MEC) resaltan casos de acoso sexual de hombres a mujeres dentro de las empresas. ¿Qué opina sobre esta afirmación? ¿Ha escuchado o vivido casos similares dentro de las empresas? Si es así, ¿Cuál es la reacción de los/las superiores/as y/o de los sindicatos?

2.2 Guion de entrevista con economistas

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. ¿Cuál es su valoración sobre las medidas de ajuste estructural tomadas por el Gobierno de Violeta Barrios a partir de 1990?
 2. ¿Cuál considera que ha sido el impacto en la población por las medidas de ajuste estructural?
 3. En su opinión, ¿Era posible otra alternativa a las medidas de ajuste estructural propuestas por el FMI y el Banco Mundial?
 4. ¿Puede identificar consecuencias específicas del impacto hombres o mujeres en base al género? Si es así, ¿cuáles?
 5. ¿Qué beneficios y desventajas considera que representan las maquilas para la economía nicaragüense?
 6. En los últimos años ha habido un crecimiento exponencial de empresas de la maquila instaladas en Nicaragua. ¿A qué cree que se debe?
 7. Según la agencia ProNicaragua, es necesaria la apuesta por la inversión extranjera y por la industria maquiladora para dinamizar la economía del país. ¿Qué opinión le merece esta decisión?
 8. ¿Cuál es el aporte o incentivo que genera la industria maquiladora en la economía nacional? ¿Considera que es equivalente a la excepción de impuestos que esto representa? ¿Cree que deberían implantarse impuestos a la industria maquiladora sin que las empresas cambien de ubicación?
 9. ¿Tiene información sobre las variaciones de la industria maquiladora de 1990 a la fecha? ¿Sabe cuántas empresas, rubros, generación de empleos, % de exportación, países inversores y proporción de empleos por género significaba entonces y ahora? ¿Esta información es pública? Si lo es, ¿Sabe en dónde está publicada esta información?
 10. Desde sus inicios ha habido un importante porcentaje de mujeres trabajando en la industria maquiladora textil y de vestuario, ¿A qué cree que se debe?

11. A pesar de que inicialmente (años 90), cerca del 80 % de la mano de obra de la maquila procedía de mujeres, en los últimos años se ha incorporado mucha mano de obra masculina, ¿cómo explicaría esto?
12. Ruy Mauro Marini, economista mexicano, habla de que la incursión de la industria en Latinoamérica para sacar materia prima o mano de obra barata, es una extensión de la colonización. ¿Qué piensa al respecto? ¿Qué soluciones propone para evitar esta situación?

2.3 Guion de entrevista con integrantes del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC)

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. Cuénteme brevemente el trabajo que realiza el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). ¿Tienen trabajo con mujeres de empresas concretas o en general? ¿Cuántas afiliadas o integrantes tiene? ¿Cuáles son las principales razones por las que las mujeres trabajadoras se acercan al movimiento?
 2. Desde sus inicios ha habido un importante porcentaje de mujeres trabajando en la industria maquiladora textil y de vestuario, ¿A qué cree que se debe?
 3. ¿Conoce los datos de proporcionalidad de trabajadoras/es por género según el rubro de la industria? ¿Esta información es pública? Si lo es, ¿Sabe dónde se podrían consultar estos datos?
 4. A pesar de que inicialmente (años 90), cerca del 80 % de la mano de obra de la maquila eran mujeres, en los últimos años se ha incorporado mucha mano de obra masculina, ¿cómo explicaría esto?
 5. Según su informe 2018 sobre derechos laborales de las trabajadoras de la maquila, existe violación a los derechos laborales de las trabajadoras en la maquila. ¿Cree que esta es una situación generalizada de la industria o se acentúa en la industria maquiladora? Si lo cree así, ¿Por qué?
 6. Según narran en sus informes, muchas veces a las mujeres se les niegan los permisos, para amamantar, prenatal y posnatal, al igual que aquellos para encargarse de los cuidados de personas dependientes, entre otros. ¿Esta es una situación que afecta particularmente a las mujeres? ¿Sabe si los hombres de la maquila solicitan este tipo de permisos para los cuidados?
 7. ¿Qué reflexión le merece la relación de conciliación familiar y cuidados con las condiciones laborales dentro de la industria de la maquila? ¿Afecta a un género más que al otro?
 8. En el último informe publicado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (2018) sobre violencia laboral y sus

implicaciones de género, se afirma que el acoso sexual, violencia verbal y psicológica continúa siendo un problema en las fábricas. A pesar de esto, consideran que ha habido cambios significativos en los datos que reportan sus monitoreos, puesto que la violencia verbal pasó de ser denunciada por el 48 % de las trabajadoras en el 2001 al 23 % en 2009. En relación al acoso sexual, este fue reportado por el 11 % de las trabajadoras en 2001 y disminuyó al 4 % en 2013. ¿A qué se debe la disminución de las denuncias? ¿Han disminuido los casos de violencia o las mujeres tienen miedo a denunciar?

9. ¿Qué otras oportunidades laborales tienen las mujeres trabajadoras de la maquila? ¿Qué elecciones hacen? ¿Por qué trabajan en la maquila y no en otro sector?
10. ¿Cree que en los puestos de trabajo y roles que ocupan hombres y mujeres en la maquila se reproducen los estereotipos de género? Es decir, ¿se contrata a más mujeres en sector textil y vestuario y se valora su docilidad y destreza?, ¿En el sector automotriz se valora y contrata en mayor proporción a hombres? ¿Qué piensa sobre la idea de que los trabajos más tecnificados y mejor pagados son masculinizados? ¿Se repite esta situación en la maquila?
11. ¿Conoce dentro del sector maquila la proporción de mujeres y hombres en puestos de supervisión y trabajo de operaria/o? ¿Sabe cuál es la proporción de hombres y mujeres en puestos de dirección y liderazgo? ¿Sabe dónde se podrían consultar estos datos?
12. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción? ¿Son mayoría jóvenes, mujeres, rurales? ¿Cambia las características de personas empleadas según el rubro; textil, ¿vestuario, agroindustria, tabaco, insumos médicos...?
13. ¿Tiene información de cuántos sindicatos existen en las maquilas? ¿Es proporcionalmente diferente en relación a otro tipo de industria?
14. ¿Según el informe de Better Work hay algunas denuncias de interferencias de la gerencia de empresas en la libertad sindical, qué opina al respecto? ¿Considera que es una práctica habitual?

15. Dentro de los sindicatos, ¿cuál es la relación entre hombres y mujeres? ¿El liderazgo, participación y representación es paritario o considera que está condicionado por estereotipos de género?
16. ¿Cuántas mujeres promotoras de derechos laborales tiene el MEC y en cuántas empresas tienen presencia?
17. ¿Cómo valora el rol del Ministerio del Trabajo en la supervisión de los derechos laborales dentro de las empresas maquiladoras?
18. ¿Cuáles considera que son las alternativas para exigir los derechos laborales de las personas que trabajan en el sector maquilador?
19. ¿Existe algún posicionamiento y organización desde el feminismo para visibilizar afectaciones o discriminación en base al género en la industria en general o en la maquila en particular?

2.4 Guion de entrevista con trabajadoras/es de la maquila

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. Información general: nombre, estado civil, número de hijos/as o no.
 2. ¿En qué empresa trabaja y qué puesto ocupa? ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esa empresa? ¿Ha trabajado en otra maquila antes?
 3. Por favor, describa cómo es un día de trabajo para usted. ¿A qué hora se levanta? ¿Qué hace? ¿A qué hora sale para el trabajo? ¿Qué medio de transporte utiliza? ¿Cuántas horas trabaja? ¿Cuántos descansos y de cuánto tiempo los toma? Por favor, intente hacer memoria de los descansos y tiempo de trabajo, tanto en la maquila como en su casa y fuera de ella.
 4. Si tiene hijos/as o personas a su cuidado: Hábleme del cuidado de sus hijos/as. ¿Quién le ayuda con los cuidados cuando usted está trabajando? ¿Cómo logra compaginar los horarios con el trabajo de la casa y con el cuidado de personas que dependen de usted? ¿Tiene otros apoyos para las tareas de cuidados; sus hermanas, hijas/os, marido, otros familiares, vecinas...?
 5. ¿Alguna vez ha solicitado algún tipo de permiso por salud o para encargarse de cuidados de sus hijos/as y/o personas que dependen de usted? ¿Cómo fue la respuesta de la empresa en esa ocasión?
 6. En la empresa en la que usted trabaja, ¿Podría calcular la proporción entre hombres y mujeres en los distintos puestos? ¿Hay diferencias entre el tipo de trabajo que realizan hombres y mujeres?
 7. ¿Cómo accedió al puesto de trabajo que ocupa actualmente? ¿tuvo algún mentor/a?
 8. ¿Cuáles son sus principales tareas?
 9. ¿Cuál es el promedio de horas que trabaja en un día y cuánto en una semana?
 10. Háblenos de las condiciones de trabajo dentro de la maquila. Cómo son en relación a:
 - a. Seguridad: ¿ha recibido formación sobre seguridad e higiene en el trabajo antes de su incorporación en la empresa? ¿y con posterioridad? Si responde que sí, preguntar con qué frecuencia.

- ¿La empresa ha proporcionado equipos o materiales para resguardar su seguridad? (si es necesario poner algún ejemplo para centrarlas si no dicen nada).
- b. Salario: ¿Cuál es el salario base que ofrece la empresa para operarias/os? ¿Y para supervisoras/es? ¿Considera que es equivalente al esfuerzo y horario que implica en el caso de las operarias/os? ¿Y en el de las supervisoras?
- ¿Tiene posibilidades de ascenso en su puesto de trabajo?
- c. Formación: ¿La empresa les ofrece capacitaciones técnicas?, Y en su caso, ¿Existe flexibilidad de horario para asistir a formación?
- d. Cumplimiento del contrato: ¿Existen cambios en su contrato de trabajo que afectan a las condiciones laborales? ¿Hay convenios colectivos que benefician a las/los trabajadoras/res?
- e. Organización: ¿Existe en su empresa algún sindicato o colectivo de trabajadoras/es? ¿Si no hay sindicatos, a qué cree que se debe? ¿Si hay sindicato, qué opinión le merece su gestión? ¿Considera que en su empresa se respeta la libertad de organización? ¿Cómo es la relación del sindicato con la gerencia de la empresa?
11. En su empresa ¿Las personas supervisoras son mayoría hombres, mujeres o existe equilibrio entre ambos sexos? ¿Hay diferencias en relación al trato de las personas supervisoras según su género?
12. ¿Considera que hay diferencias en el trato a hombres y mujeres por parte de supervisores/as o superiores/as? ¿Y en las condiciones de trabajo? ¿A nivel salarial?
13. ¿Está usted organizada en algún sindicato o asociación de defensa de los derechos laborales? Si está organizada, háganos de su experiencia dentro de ese sindicato u organización.
14. Según algunos informes de MEC y Better Work, en algunas maquilas se han reportado casos de acoso sexual a mujeres, principalmente de supervisores a operarias. ¿Qué opinión le merece esta afirmación? ¿Sabe de casos similares en su empresa?

15. ¿Cuáles diría que son las ventajas de trabajar en una maquila? ¿Y las desventajas?
16. ¿Qué otras opciones laborales tienen o se le han presentado como alternativa a la maquila?

2.5 Guion de entrevista con feministas

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. En los años 90, el Gobierno de Violeta Barrios implementó medidas de ajuste estructural, entre otras, recorte de empleos públicos, privatización de empresas públicas y disminución del gasto social. ¿Cuál fue el impacto de las medidas de ajuste estructural en las mujeres?
 2. Algunas feministas consideran que, a partir de los años 90, con las implicaciones económicas de las medidas de ajuste estructural, las mujeres se vieron volcadas a buscar empleo remunerado porque los sueldos de la pareja ya no eran suficientes. ¿Podría hablar de los principales trabajos a los que accedieron las mujeres?
 3. ¿Hay diferencias en la configuración del mundo laboral femenino entre los años 90 y ahora?
 4. ¿Al entrar las mujeres en mayor número al mercado de trabajo remunerado, hubo cambios en la distribución de tareas de cuidados y del hogar? ¿Quiénes han asumido las tareas de cuidado que realizaban las mujeres que han salido a trabajar?
 5. Desde el feminismo nicaragüense, ¿existen reflexiones o estudios sobre la relación del mundo laboral ocupado por mujeres? y ¿sobre las tareas de cuidados?
 6. ¿Sabe de algún estudio o investigación sobre los trabajos feminizados y/o masculinizados en Nicaragua? ¿Cree que la división laboral está marcada por el género en Nicaragua? ¿Qué reflexión le merece?
 7. ¿Existe algún posicionamiento y organización desde el feminismo para visibilizar el impacto o discriminación en base al género en la industria en general? y ¿en la maquila en particular?
 8. Según el informe del MEC, la maquila textil es un empleo feminizado en el que trabajan principalmente mujeres jóvenes con hijos/as o a cargo de personas dependientes. ¿A qué cree que se debe? ¿Existen otras opciones laborales para las mujeres con estas características?

9. ¿Existen servicios sociales u otras redes de apoyo para mujeres con hijos/as y personas dependientes?
10. Según Tomás Farole & Gokhan Akinci, (2011) la industria maquiladora no pretende atraer mano de obra de mujeres a propósito, lo que ocurre es que esta industria requiere de mano de obra no calificada o semicalificada, con bajos salarios y bajo condiciones flexibles, características que por lo general tienen las mujeres. ¿Qué opina de esta afirmación?
11. Actualmente, ¿Cuáles cree que son las alternativas laborales y económicas para las mujeres en Nicaragua? ¿Cree que el género es un factor condicionante para encontrar mejores opciones laborales?
12. Algunas autoras (como María Rosa Renzi) consideran que más que la variable de género en el momento de buscar empleo, las mujeres están condicionadas previamente, es decir, en el acceso a la educación, en las cargas de los cuidados, los embarazos en adolescentes, entre otras. ¿Qué opina al respecto?

2.6 Guion de entrevista con investigadoras/es

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. Hábleme de las investigaciones que ha realizado sobre las maquilas. ¿En qué enfoque teórico se centraban? ¿Quiénes eran los/las sujetos del estudio?
 2. ¿Cómo describiría usted la industria de la maquila? ¿Qué diferencias resaltaría en relación al resto de industria instalada en el país?
 3. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de la industria maquiladora?
 4. En los últimos años ha habido un crecimiento exponencial de empresas de la maquila instaladas en Nicaragua. ¿A qué cree que se debe?
 5. ¿Conoce dentro del sector maquila la proporción de mujeres y hombres en puestos de supervisión y trabajo de operaria/o? ¿Sabe cuál es la proporción de hombres y mujeres en puestos de dirección y liderazgo? ¿Sabe si se publican estos datos? En caso afirmativo, ¿dónde se podrían consultar estos datos?
 6. ¿Cree que en los puestos de trabajo y roles que ocupan hombres y mujeres en la maquila se reproducen los estereotipos de género? Es decir, ¿se contrata a más mujeres en sector textil y vestuario y se valora su docilidad y destreza?, ¿En el sector automotriz se valora y contrata en mayor proporción a hombres? ¿Qué piensa sobre la idea de que los trabajos más tecnificados y mejor pagados son masculinizados? ¿Se repite esta situación en la maquila?
 7. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción? ¿Cuál diría que es la media de edad? ¿y la proporción entre hombres y mujeres?
 8. Según informes del MEC y Better Work, existen reportes de incumplimiento de derechos laborales, tales como interferencia en los sindicatos o falta de libertad de organización, horarios extensos y jornadas extenuantes, incluyendo denuncias de acoso sexual a mujeres dentro de las maquilas, ¿tiene información al respecto? ¿Cree que las violaciones a los derechos laborales son distintas en base al género?
 9. ¿Cree que la maquila es un sector feminizado? Si responde que sí, ¿Por qué cree que la maquila es un sector feminizado? ¿Tiene alguna relación con los roles de género?

10. Según datos de la Comisión Nacional de Zonas Francas, en el último año la proporción de mujeres es de 52 % frente al 80 % que representaban a principios de los años 90. ¿A qué se debe que cada vez más hombres entren en la fábrica maquiladora?
11. ¿Tiene información sobre el impacto ambiental de las maquilas? ¿Sabe cómo se regula el manejo de desechos y la certificación que deberían tener las empresas para operar? ¿Qué institución debería fiscalizar el cumplimiento de estos estándares?

2.7 Guion de entrevista con representante de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.

Lectura y firma del consentimiento informado.

Nombre: _____ Puesto que ocupa dentro de la CNZF: _____

1. ¿Desde hace cuánto trabaja en la CNZF?
2. ¿En qué consiste su rol dentro de la CNZF?
3. Por favor, hable sobre la finalidad y funcionamiento de la CNZF. ¿La CNZF es un ente estatal descentralizado? ¿Cómo funciona la CNZF?
4. ¿Existe alguna vinculación entre la CNZF y la corporación de Zonas Francas? Si existe, háblenos sobre ella.
5. A principios de los años 90, en el marco del programa de ajuste estructural aprobado por la presidenta Barrios y a partir de la apertura de mercado, empiezan a instalarse empresas maquiladoras en Nicaragua. Sin embargo, en los últimos años es muy notorio el aumento de la industria en Nicaragua. En su opinión, ¿A qué se debe este crecimiento?
6. ¿Tienen información sobre las variaciones de la industria maquiladora de 1990 a la fecha? ¿Sabe cuántas empresas y de qué rubros hay ahora y si ha habido variación? ¿Conoce la variación en relación a la cantidad de empleo que se genera ahora en comparación con los inicios? ¿conoce la proporción de hombres y mujeres trabajadores? ¿Ha cambiado el tipo de rubros y cantidad de empresas en relación con los años 90?
7. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción?
8. Algunas/os economistas (como Mauro Marini) consideran que la maquila no dinamiza necesariamente la economía por encontrarse en una especie de isla y que generalmente no utilizan materias primas locales y su principal aporte es en mano de obra, sin embargo, no tecnificada y barata. ¿Qué opina? ¿Cuáles son las ventajas de la maquila para la dinamización de la economía nacional?

9. Según datos proporcionados por ProNicaragua, actualmente cerca del 48 % de trabajadores son hombres, en contraste a los años 90 cuando cerca del 80 % de la mano de obra de la maquila eran mujeres, ¿A qué cree que se debe esto?
10. En el informe de 2015 de Better Work, se plantea que en algunas empresas se ha reportado incumplimiento a derechos laborales como libertad sindical, horarios extensos y jornadas extenuantes, falta de medidas de seguridad e incluso acoso sexual a las trabajadoras. ¿Tienen información al respecto? ¿Existe algún tipo de seguimiento o vinculación de la CNZF con Better Work o el Ministerio del Trabajo sobre el cumplimiento de estos derechos dentro de las empresas?

2.8 Guion de entrevista con representante de Better Work en Nicaragua

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
- Lectura y firma del consentimiento informado.
 1. ¿Cómo funciona el programa Better Work? ¿Es un programa de la OIT?
 2. ¿Tienen alguna vinculación, relación o comunicación con los Gobiernos de los países en donde trabajan?
 3. ¿Según sus reportes, el MITRAB participa en sus evaluaciones, de qué forma?
 4. ¿El Ministerio del Trabajo les proporciona información sobre los derechos laborales en las empresas que estudian?
 5. ¿Existe algún mecanismo de seguimiento a los informes a través de las instituciones vinculadas con las maquilas, tales como la CNZF, Ministerio del Trabajo o la patronal ANITEC?
 6. Háblenos del proceso de selección de las empresas a evaluar, ¿Existe algún mecanismo de invitación de Better Work? ¿Proporcionan algún incentivo o certificado que motive a las empresas a participar en estas evaluaciones?
 7. ¿Existe alguna conexión entre las empresas que operan en Nicaragua y son evaluadas, con las decisiones de las empresas que las subcontratan? ¿En el pasado hubo alguna repercusión en la relación con sus compradores en base a los resultados del informe?
 8. En el informe presentado por Better Works en 2015, se menciona falta de cumplimiento de derechos laborales en algunas empresas, como la falta de libertad sindical, deficientes medidas de seguridad, jornadas extensas y extenuantes e incluso acoso sexual a mujeres trabajadoras. ¿Considera que estos hallazgos se pueden trasladar al resto de empresas de la maquila en Nicaragua?
 9. ¿Cree que la violación a derechos laborales es algo generalizado en la industria o particular del sector maquilador?
 10. En su informe, ¿encontraron algún impacto específico en las mujeres por su condición de género?

11. ¿Sabe cuántas empresas de Zonas Francas cuentan con políticas de género? Podría explicar en qué consisten, ¿Cuántas están dentro del programa Better Works?
12. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción?
13. ¿En la evaluación que realiza Better Work, incluyen el análisis sobre el impacto ambiental que tienen las maquilas? ¿Tiene información sobre el impacto ambiental de las maquilas? ¿Sabe cómo se regula el manejo de desechos y la certificación que deberían tener las empresas para operar? ¿Qué institución debería fiscalizar el cumplimiento de estos estándares?

2.9 Guion de entrevista con representante de Agencia de Inversiones ProNicaragua

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
- Lectura y firma del consentimiento informado.
 1. Háblenos de ProNicaragua, ¿cuál es su objetivo? ¿Cómo funciona? ¿Depende directamente de presidencia? ¿Es un ente descentralizado?
 2. En los documentos de su sitio web, afirman que la atracción de la inversión extranjera es una de sus prioridades para el fomento económico de Nicaragua y plantean que el país cuenta con ventajas comparativas para la atracción de industrias. ¿Es la Zona Franca una prioridad? ¿Cuáles remarcaría como las ventajas de la Zona Franca?
 3. Algunas/os economistas (como el mexicano Ruy Mauro Ruíz) consideran que la maquila no dinamiza necesariamente la economía por encontrarse en una especie de isla y que generalmente no utilizan materias primas locales y su principal aporte es en mano de obra, sin embargo, no tecnificada y barata. ¿Qué opina? ¿Cuáles son las ventajas de la maquila para la dinamización de la economía nacional?
 4. ¿Tienen información sobre las variaciones de la industria maquiladora de 1990 a la fecha? ¿Sabe cuántas empresas y de qué rubros hay ahora y si ha habido variación? ¿Conoce la variación en relación a la cantidad de empleo que se genera ahora en comparación con los inicios? ¿conoce la proporción de hombres y mujeres trabajadores? ¿Ha cambiado el tipo de rubros y cantidad de empresas en relación con los años 90?
 5. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción? (*¿Son mayoría jóvenes, mujeres, rurales? ¿Cambian las características de personas empleadas según el rubro; textil, ¿vestuario, agroindustria, tabaco, insumos médicos...?*)
 6. ¿Dentro de las funciones de ProNicaragua, existe alguna vinculación con otras instituciones estatales para dar seguimiento a los acuerdos o cumplimiento de obligaciones de las empresas que se instalan en Nicaragua? Por ejemplo; ¿Existe relación con el Ministerio del Trabajo sobre el cumplimiento a los derechos laborales? ¿Con el Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales (MARENA) sobre la certificación o impacto ambientales de la industria?

7. Entre las ventajas comparativas que ofrece ProNicaragua en su página web, está el costo rentable de la mano de obra. Para el año 2019, el salario de la maquila se estipulaba en 271.19 dólares. En la nota al pie de la Tabla dice “a partir del 2019, incluye el 52 % de los beneficios sociales”. ¿Esto significa que 271.19 es el salario bruto y a este se le deben deducir las prestaciones tales como vacaciones, aguinaldo, seguridad social, entre otras o los beneficios sociales son adicionales a esta cantidad? En este caso, ¿el salario neto sería equivalente a 130 \$?
8. Según su página web, Nicaragua presenta claras ventajas comparativas en relación al resto de países centroamericanos, tanto en relación a los costos de operación como de salarios. ¿Tienen alguna información sobre la satisfacción de las/los trabajadoras/es en relación al salario?
9. Entre esas ventajas se encuentra el salario estable en las maquilas acordado por cinco años, producto de la negociación tripartita (Estado – Empresa privada – Sindicatos). Para el caso específico del salario de la maquila, ¿ProNicaragua tiene algún tipo de participación o es consultada para dicha decisión?
10. ¿Existe alguna proyección de la agencia ProNicaragua por atraer maquila más tecnificada o de segunda generación? ¿Cuáles son las estrategias futuras y cómo podrían impactar el empleo y la economía?
11. Según la Ley de Acceso a la Información Pública, en Nicaragua las empresas que tienen algún tipo de subvención, beneficio o excepción de impuestos estatales, están obligadas a publicar información en general y también referente a sus estados financieros ¿Conoce si las Empresas administradoras de Zonas Francas tienen oficina de acceso a la información pública?
12. ¿Cuenta ProNicaragua con una oficina de acceso a la información pública? ¿Podría indicarnos cómo acceder a ella? ¿Es posible obtener esta información de su página web?

2.10 Guion de entrevista con Representante de Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)

1. Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
2. Lectura y firma del consentimiento informado.
3. Háblenos del funcionamiento de ANITEC. ¿Desde hace cuándo fue fundada? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Cómo funciona? ¿Cuántas empresas la integran?
4. ¿Cuáles considera que son las ventajas de la industria de la maquila en Nicaragua tanto para la dinamización de la economía como para las y los trabajadores?
5. ¿Tiene Nicaragua ventajas en relación a los otros países de Centroamérica para la inversión maquiladora? ¿Cuáles serían?
6. A partir de 2015 se terminó la ventaja de los TPL (tariff preference levels – niveles arancelarios preferenciales) dentro del CAFTA para Nicaragua, ¿Qué repercusión tuvo en la industria textil y de vestuario? ¿Cómo han logrado superar la pérdida de esta ventaja preferencial?
7. Según ProNicaragua, una de las ventajas comparativas de Nicaragua en relación al resto de países centroamericanos es su bajo costo de mano de obra y la estabilidad salarial producto del acuerdo por cinco años de la mesa tripartita del salario mínimo. ¿ANITEC es parte de esa mesa de negociación? ¿Quién representa la posición del empresariado en esta mesa?
8. ¿Tienen información sobre las variaciones de la industria maquiladora de 1990 a la fecha? ¿Sabe cuántas empresas y de qué rubros hay ahora y si ha habido variación? ¿Conoce la variación en relación a la cantidad de empleo que se genera ahora en comparación con los inicios? ¿conoce la proporción de hombres y mujeres trabajadores? ¿Ha cambiado el tipo de rubros y cantidad de empresas en relación con los años 90?
9. En los últimos años la proporción de industria maquiladora instalada en Nicaragua ha subido de forma sustancial en relación a la década de los 90. ¿A qué cree que se debe?
10. ¿Tienen datos sobre la descripción de las personas trabajadoras en la industria de la maquila por rubro de producción?

11. En los inicios de la instalación de empresas maquiladoras de textil y vestuario, se caracterizó por tener una plantilla altamente feminizada, ¿a qué cree que se ha debido?
12. A pesar de que más del 50 % de las personas que trabajan en la maquila son mujeres, en los últimos años se ha incrementado la proporción de hombres trabajadores. ¿A qué cree que se debe?
13. Entre las ventajas comparativas que ofrece ProNicaragua en su página web, está el costo rentable de la mano de obra. Para el 2019, el salario de la maquila se estipulaba en 271.19 dólares. En la nota al pie de la Tabla dice “a partir del 2019, incluye el 52 % de los beneficios sociales”. ¿Esto significa que 271.19 es el salario bruto y a este se le debe deducir las prestaciones tales como vacaciones, aguinaldo, seguridad social, entre otras? En este caso el salario neto sería equivalente a 130 \$.

2.11 Guion de preguntas para representante del Ministerio del Trabajo (MITRAB)

- Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.
 - Lectura y firma del consentimiento informado.
1. ¿El MITRAB es parte de esa mesa de negociación tripartita del salario mínimo?
¿Quién representa la posición del Gobierno en esta mesa?
 2. Háblenos del proceso de acompañamiento del MITRAB a las y los trabajadores en caso de violación de sus derechos laborales. ¿Existen supervisiones periódicas del MITRAB?
 3. ¿Existe algún informe del MITRAB sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores de la maquila?
 4. ¿Cuántos sindicatos están legalmente constituidos en las maquilas?
 5. ¿La organización sindical de las y los trabajadores es proporcionalmente menor en las maquilas en relación a otro sector u otro tipo de industria?
 6. Según datos de Better Work, existe constancia de interferencia de algunas empresas en sindicatos, incluso acoso a organización de empleados/os. ¿Tienen información al respecto? ¿Da el MITRAB algún seguimiento a los resultados de los informes de Better Work?
 7. Según los reportes que tiene el MITRAB, ¿Existen más denuncias de violación a los derechos laborales dentro de empresas de la maquila en relación a otras empresas?
 8. En relación a las denuncias que han recibido, ¿Quiénes denuncian más; hombres o mujeres; supervisores/as, operarias/os...?
 9. ¿Considera que el género es un determinante dentro de las maquilas para acceder a mejores condiciones laborales o ver más afectados sus derechos laborales?
 10. En el informe de 2015 de Better Work, reportan casos de violación a laborales como negación de permisos, horarios extensos y jornadas extenuantes e incluso acoso sexual a mujeres. ¿Qué opina al respecto? ¿Tienen datos sobre denuncias de acoso sexual dentro de la maquila? ¿Cree que estos casos de denuncia (en el informe de Better Work) son aislados o más comunes en la industria de la maquila?

2.12 Guion de entrevista con representantes de sindicatos de zonas franca

Presentación de la investigadora y el objeto de estudio.

Lectura y firma del consentimiento informado.

Información general: nombre y puesto dentro del sindicato.

1. ¿En qué empresa trabaja y qué puesto ocupa? ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esa empresa? ¿Ha trabajado en otra maquila antes?
2. ¿Hace cuánto se creó su sindicato? ¿Cuántos trabajadores/as lo conforman? ¿Cómo está conformada su directiva? ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres están en la directiva?
3. ¿Cuál es su puesto dentro del sindicato?
4. ¿Cuántos sindicatos existen en su empresa?
5. ¿Tiene información sobre la cantidad de sindicatos que existen en la industria de la maquila?
6. Una de las ventajas comparativas de Nicaragua en relación al resto de países centroamericanos es el bajo costo de su mano de obra y la estabilidad salarial producto del acuerdo por cinco años de la mesa tripartita del salario mínimo. ¿Su sindicato es parte de esa mesa de negociación? ¿Quién representa la posición de los/las trabajadores/as en esta mesa?
7. Cuando alguna trabajadora o trabajador reporta violación a sus derechos laborales, ¿cómo se procede? ¿Se denuncia directamente en el MITRAB o se habla con la empresa?
8. ¿Su sindicato ha acompañado alguna queja o denuncia de violación de derechos laborales de alguna o algún trabajador? En ese caso, ¿Qué acompañamiento recibieron del MITRAB?
9. ¿Cree que las jornadas y horarios de la maquila afectan más a las mujeres que a los hombres en las tareas de cuidados y de la vivienda?
10. Dentro de las demandas de su sindicato, ¿Incluyen medidas de conciliación familiar? (Por ejemplo; guarderías, permisos, flexibilidad de horarios, etc.)
11. Aunque más del 50 % de personas que trabajan en la maquila son mujeres, en los últimos años ha incrementado el ingreso de hombres trabajadores. ¿Es así en su empresa? ¿A qué cree que se debe?

12. Según datos de Better Work, existe constancia de interferencia de las empresas en sindicatos, incluso acoso a organización de empleados/os. ¿Qué opina al respecto? ¿En su sindicato han recibido algún tipo de interferencia o restricción de directivos de la empresa? ¿Sabe de casos de sindicatos en otras empresas o en su empresa que han sido acosados o han recibido algún tipo de interferencia de directivos?
13. En el informe de 2015 de Better Work, reportan casos de acoso sexual a mujeres dentro de la maquila. También en un informe del MEC afirman que la mayoría de los casos de acoso sexual ocurren de supervisores hombres a mujeres operarias. ¿Qué opina al respecto? ¿Ha habido alguna denuncia de acoso sexual en su empresa? ¿Cree que estos casos de denuncia de acoso sexual son aislados o más comunes en la industria de la maquila?

3. Formato de datos generales de participantes del Grupo de Discusión

Nombre Completo: _____

Estado civil:

¿Tiene hijas/os? No _____

Sí: ___ No. De hijas/os: _____

Formación académica:

- Primaria _____
- Secundaria _____
- Técnico _____
- Universitaria _____

Fábrica en la que trabaja: _____

Puesto que desempeña en la fábrica: _____

Años de trabajar en esa fábrica: _____

4. Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación

Nombre de la investigación: Interrelación del sistema económico neoliberal y el sistema patriarcal: impacto en las mujeres trabajadoras de la maquila en Nicaragua

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a las y los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Bertha Massiel Sánchez Miranda, estudiante del programa de doctorado en Relaciones de Género y Estudios Feministas de la Universidad de Zaragoza, España. El objetivo del estudio es analizar cómo afecta la vida de las mujeres trabajadoras de la maquila el sistema patriarcal y capitalista. La investigación se realiza en Nicaragua y se analizarán los roles sociales de género, el sistema económico y las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria de la maquila.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista o participar en un grupo de discusión. Esto tomará aproximadamente dos horas de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, previo consentimiento de su parte, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es totalmente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas en la entrevista o grupo de discusión serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la entrevista o grupo de discusión en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma, aun cuando haya firmado este formulario. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Desde ya agradecemos su participación.

Nombre de persona participante

Firma de persona participante

Fecha

Firma de la investigadora