



MOVIMIENTO DE MUJERES EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS
"MARIA ELENA CUADRA"

INFORME FINAL

DIAGNOSTICO SOBRE DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y DE
GENERO DE MUJERES QUE LABORAN EN LAS FABRICAS DE
TABACO DE LA CIUDAD DE ESTELI



MSc. Beverly Castillo Herrera
SINSLANI

Diciembre, 2006

INDICE DE CONTENIDO

I. INTRODUCCION

- 1.1. Antecedentes
- 1.2. Ruta crítica de la investigación

II. OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO

- 2.1. Objetivo General
- 2.2. Objetivos Específicos

III. METODOLOGIA

- 3.1. Tipo de estudio
- 3.2. Marco operativo, universo y muestra
- 3.3. Técnicas de recolección de datos
- 3.4. Etapas de la investigación

IV. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

- 4.1. Datos generales de la mujer encuestada
- 4.2. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo
- 4.3. Derechos humanos y laborales en las fabricas de tabaco
- 4.4. Derechos de género en las fabricas de tabaco
- 4.5. Derechos de asociación en las fabricas

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ANEXOS

- Anexo No.1. Entrevista con Delegado del MITRAB - Estelí
- Anexo No.2. Entrevista con mujeres trabajadoras

I. INTRODUCCION

1.1. ANTECEDENTES

Desde el año 1999, el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra", comenzó a trabajar con mujeres que laboran en el sector tabaco de la ciudad de Estelí a través del Programa de Capacitación para fortalecer su liderazgo.

En el año 2000 se realiza un primer diagnóstico para conocer -desde la visión de las mujeres trabajadoras- las condiciones socioeconómicas, sanitarias y laborales en las que trabajaban y convivían en las fabricas de producto terminado del sector tabaco en la ciudad de Estelí.

Este diagnóstico abarcó 17 fabricas de puros, se levantaron 300 encuestas y 10 entrevistas a informantes claves. Entre los principales hallazgos se destacan:

- La mitad de las mujeres que trabajan en las fábricas de producto terminado del tabaco se ubican entre las edades de 14 a 26 años, la mayoría no tienen una pareja estable, tienen en promedio tres hijos. Siete de cada diez mujeres tienen estudios de primaria y secundaria. Ella es la principal proveedora y responsable de la administración del ingreso familiar.
- Las mujeres tenían de 1 a 3 años de trabajar en las fábricas, la mayoría eran contratadas temporalmente, en dependencia de la demanda del producto. Se labora un sólo turno, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. El pago es semanal y por producción, aunque también hay áreas (como el empaque) que devengan salario fijo. La mayoría no reciben ningún tipo de incentivo, ni beneficio social, sólo se les paga el aguinaldo y vacaciones.
- A la mayoría de las mujeres se le deduce el seguro social al momento de pagarle y la cantidad depende del salario que reciben. El 59% no posee carnet de seguro social y el 34% dijo que estaba en gestión. Sólo un 9% afirmaron tener acceso a clínicas u hospitales pagados por el seguro.
- Las mujeres tienen muy poca relación con las autoridades del Ministerio del Trabajo o el INSS y poco conocimiento para exigir sus derechos laborales. Esta actitud se debe porque evitan tener problemas con la patronal y no perder su trabajo.
- Las mujeres padecían de enfermedades respiratorias, dolores de cabeza, infecciones renales, artritis y alergias; todas ellas relacionadas con las deficientes condiciones laborales. La empresa no le facilita equipo de seguridad personal, a excepción de gabachas (33%) y delantales (4%). El equipamiento de las fabricas es limitado, la mayoría sólo cuenta con un extinguidor de incendios (63%) y un 26% afirmó que no había ningún equipo en la fabrica.

Los resultados de este diagnóstico permitieron identificar algunas acciones a impulsar para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras del sector tabaco.

Desde 2005, el Movimiento “María Elena Cuadra”, desarrolla el proyecto “Promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de la maquila”, financiado por INTERMOM. Este proyecto pretende darles mayor comunicación a las mujeres, asesoría jurídica para problemas laborales, capacitación sobre género, autoestima, derechos laborales, salud sexual y reproductiva, salud, seguridad e higiene laboral, técnicas de negociación y mediación de conflictos.

1.2. RUTA CRÍTICA: DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el marco de dicho proyecto se decidió profundizar sobre la situación de los derechos humanos, laborales y de género, lo cual tiene que ver con la aproximación al problema de estudio.

Para ello, se ha delimitado una ruta crítica que contiene una serie de interrogantes a responder con este diagnóstico y que están estrechamente vinculadas a los objetivos específicos de la investigación.

1. ¿Cuáles son las características generales de las mujeres que actualmente trabajan en las fábricas del sector tabaco en la ciudad de Estelí?
2. ¿Cuál es la situación de su contrato individual de trabajo?
3. ¿Cómo están las condiciones de la jornada laboral, descanso, permisos y vacaciones?
4. ¿Qué condiciones de higiene y seguridad laboral tienen las fábricas de tabaco en la ciudad de Estelí?
5. ¿Qué beneficios laborales tienen las mujeres que trabajan en las fabricas de tabaco?
6. ¿Cuál es la situación del servicio social para las mujeres trabajadoras de las fábricas de puros?
7. ¿Qué derechos tiene una mujer embarazada que trabaja en una fabrica de puros de la ciudad de Estelí?
8. ¿Existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboran en las fábricas de puros de la ciudad de Estelí?
9. ¿Qué tipo de abuso viven u observan las mujeres que laboran en las fábricas de puros?
10. ¿Cuentan con libertad de asociación las mujeres trabajadoras de las fábricas de puros?

II. OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer y analizar la situación de los derechos humanos, laborales y de género de las mujeres que laboran en las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer las características y las condiciones laborales que tienen las mujeres que laboran en las empresas tabacaleras de la ciudad de Estelí.
2. Identificar y caracterizar la situación de los derechos humanos y de género de las mujeres que trabajan en las empresas del sector tabaco de Estelí.
3. Analizar los principales nudos de conflictos en cuanto a derechos humanos, laborales y de género entre las mujeres y los empleadores de las fábricas de tabaco para sugerir recomendaciones que mejoren dicha relación.



Mujeres trabajadoras del Área de Empaque. Fabrica Nick Cigars. Estelí

III. METODOLOGIA

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Este es un estudio de tipo descriptivo que tiene como objetivo conocer y analizar la situación de los derechos humanos, laborales y de género de las mujeres que laboran en las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí e identificar posibles acciones para mejorar la relación entre obrera-empleador.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar. Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas”. (Hernández, 2000:60-61)

3.2. MARCO OPERATIVO, UNIVERSO Y MUESTRA

1. MARCO OPERATIVO

El marco operativo de esta investigación es el Municipio de Estelí que está ubicado en el centro del Departamento de su mismo nombre Estelí. Su extensión es de 795.67 kms2, correspondiéndole el primer lugar entre los 6 municipios del Departamento.

En el año 2000 se estima una población en el municipio de 111,197 habitantes y una densidad de 140 habs/km2. Para el año 2015 se calcula que la población del municipio será de 185,976 habitantes. El 35.5% de la población total es económicamente activa y de estos el 14.8% están en el desempleo abierto (9.4% lo son hombres y 5.4% son mujeres). De la PEA total el 64.6% son hombres. El 79.5% de la PEA total es urbana.

La cabecera municipal es la ciudad de Estelí que dista 148 kms de la ciudad de Managua, capital del país. En la ciudad de Estelí se concentra el 78.89% de la población que equivale a 87,723 habitantes. Se organiza en tres Distritos y un perímetro urbano.



2. UNIVERSO DE ESTUDIO

El universo de estudio está integrado por el municipio de Estelí actualmente existen 13 empresas tabacaleras que se dedican al proceso de fabricación del puro o producto terminado.

3. MUESTRA DEL ESTUDIO

La muestra representa a un subgrupo de la población, que son 1001 mujeres que trabajan en las empresas tabacaleras del municipio de Estelí. El cuadro siguiente refleja el número de encuestas que se levantaron por cada fábrica.

Cuadro No.1. Número de trabajadores y trabajadoras por fábrica en base a información del MITRAB de Mayo 2005.

NO.	FABRICAS DE ELABORACION DE PRODUCTOS DE TABACO – ESTELI	H	M	TOTAL
1	Drew State (Elaboración de puros, empaque y despalillo) **	nd	nd	470
2	Latín Cigars de Nicaragua S. A	209	227	436
3	Nick Cigars Co. (*)	209	368	677
4	Tabacos Cubanica (*)	90	152	242
5	Segovia Cigars	222	298	520
6	Nicaragua American Tabaco S.A (NATSA) (*)	353	461	814
7	Tabacalera Tambor de Nicaragua	21	24	45
8	Bicker Boy	nd	nd	20
9	Tabacos de Estanzuela S.A (TESA) (*)	29	12	42
10	Tabacalera Oliva De Nicaragua (TABOLISA) (*)	154	199	353
11	Francisco Pla. Sociedad en comandita simple.	14	15	29
12	Tabaco Valle de Jalapa	113	190	303
13	Tabacos puros de Nicaragua (*)	nd	nd	270
	TOTAL			4,221

(*): Los datos son a Mayo, 20006 y el resto de Mayo 2005. (MITRAB-Dpto. Estelí)

(**): De esta empresa no existía información en el MITRAB

3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La principal técnica de recolección de datos de este estudio fue la encuesta o cuestionario, pero también se aplicaron otras técnicas como: revisión documental, entrevistas semi-estructuradas y grupo focal de validación. Se obtuvo información que permitió profundizar cualitativamente en el tema e incorporar aspectos analíticos por parte de las mujeres e informantes claves. A continuación se describen cada una de las técnicas que se utilizaron:

1. Encuesta o cuestionario

El cuestionario es *“el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema de estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo”*. Los tipos de preguntas se pueden clasificar en: *abiertas y cerradas. Las preguntas cerradas pueden ser de tipo “si” o “no” o “distintas alternativas”*. (Piura, 1995:89)

La técnica de cuestionario o encuesta fue aplicada a mujeres trabajadoras de las empresas tabacaleras, serán levantadas por encuestadoras con experiencia y previamente capacitados sobre el tema e instrumento. Estas encuestas incorporaran preguntas cerradas, selección múltiple y preguntas abiertas (Ver Anexo No.1)

2. Entrevistas semi-estructuradas

Se utilizó la técnica de entrevista semi-estructurada que se define como: *“Una comunicación interpersonal establecida entre el investigador y los sujetos de estudio a fin de obtener respuestas verbales las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto”* (Piura;2000:84).

Esta técnica se aplicó a personas consideradas claves en este proceso de investigación, tales como: empleadores, delegado del MITRAB, delegados del INSS y mujeres trabajadoras.

Para su aplicación se elaboró una guía semi-estructurada diseñada a partir de los objetivos y descriptores identificados para este diagnostico.

3. Grupo Focal

Este es una técnica que permitió el intercambio de información, abrir espacios de discusión, análisis y relación entre los participantes del proceso investigativo (mujeres, encuestadoras, delegados MITRAB e integrantes del Movimiento). En esta sesión se puso a disposición los resultados de los cuadros primarios y validar la información obtenida de las encuestas.

Además, en este grupo focal identificaron algunas recomendaciones encaminadas a mejorar las relaciones entre empleadores, mujeres y delegados institucionales, para elaborar planes y estrategias de protección a los derechos humanos, laborales y de género.

3.4. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación abarcó cuatro etapas que fueron: 1) Investigación documental y elaboración de los instrumentos de recolección de datos; 2) Trabajo de campo; 3) Ordenamiento y análisis de la información; y 4) Validación y elaboración de informe final.

I. etapa: Investigación documental y elaboración de instrumentos

Este proceso de revisión documental consistió en la obtención de información de información documental relacionados con el tema de estudio. Para esta etapa se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Estadísticas e información sobre la situación laboral del sector tabaco.
- Estudios sobre mujeres que planten la problemática del tema de investigación
- Estudios estadístico de empleo y sub - empleo a nivel del municipio y nacional.
- Conceptos: Derechos humanos, derechos laborales, derechos de género.
- Obtención de información para la construcción de los instrumentos para la aplicación de encuestas y entrevistas semi - estructuradas.

II. Etapa: Trabajo de campo

El proceso de trabajo de campo, consistió en la aplicación de las principales técnicas propuestas en este estudio, que fueron las siguientes:

Aplicación de Encuestas: La encuesta tuvo como objetivo recopilar información sobre la situación de los derechos humanos, laborales y de género de las mujeres que laboran en las fábricas de elaboración de productos de tabaco que existen en la ciudad de Estelí. Fueron aplicadas 1001 encuestas a mujeres que laboran en 13 fábricas de la ciudad de Estelí.

Entrevista semi - estructurada:

Se aplicó para obtener información a profundidad con informantes claves de instituciones, fábricas de tabaco y mujeres trabajadoras.

En total se realizaron 11 entrevistas. La entrevista realizada al Delegado del MITRAB y del INSS se ubica en anexo.



III. Etapa: ordenamiento y análisis de la información

La información obtenida se ordenó a partir de las principales variables u observables identificados en el estudio. Se hizo una triangulación de la información recopilada de cada técnica implementada, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- En el caso de las encuestas la información será capturada en una base de datos utilizando programas computarizados como SPSS.
- Elaboración de cuadros primarios
- Análisis e interpretación de datos cuantitativos arrojados de las encuestas
- Información documental fichada
- Edición y análisis de entrevistas semi-estructuradas

IV. Etapa: Validación y elaboración de informe final

El proceso de validación se realizó a lo largo de la investigación, sobre todo en la tercera etapa de la investigación mediante un grupo focal integrado por 12 personas, incluyendo algunas mujeres trabajadoras, supervisoras del MITRAB y funcionarias del MEC.

Esta sesión tuvo 4 horas de duración. A partir de la exposición de los primeros resultados de las encuestas se realizaron comentarios, sugerencias y recomendaciones a la investigación.



Mujeres trabajadoras del tabaco. Fabrica Nick Cigars. Estelí

11. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

En este capítulo se presentan los principales resultados que se obtuvieron de la encuesta a las 1,000 mujeres que laboran en 13 fábricas de puros, ubicadas en la ciudad de Estelí.

Los resultados están organizados en 5 aspectos: 1) Datos generales; 2) Incorporación de la mujer al mercado de trabajo; 3) Derechos Humanos y laborales; y 4) Derechos de género; 5) Violencia hacia las mujeres; y 6) Derechos de Asociación.

4.1. DATOS GENERALES DE LA ENCUESTADA

En este diagnóstico se levantaron un total de 1,001 encuestas dirigidas a mujeres que laboran en 13 fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí (ver cuadro No.3).

La cantidad sobre el número de encuestas por fábrica se definió en base a un 25% del total de trabajadores. La cantidad de empleados y empleadas fue facilitada por la Delegación del Departamento de Estelí.

El 22% de las encuestas se ubica en la fábrica de NATSA, le sigue la Nick cigars con un 12%, la Drew State (11%) y la Latin Cigars (10%).

Cabe mencionar que la fabrica Drew State se ubica en tres diferentes locales donde elaboran realizan despalillo, puros y empaque. Esta información fue suministrada por las encuestadoras, el Ministerio del Trabajo (MITRAB) no facilitó datos de esta empresa.

Cuadro No.2. Empresas del tabaco encuestadas. Municipio de Estelí. 2006

No.	Nombre de la Empresa	Mujeres encuestadas	%
1	NATSA	220	22
2	Nick Cigars	179	18
3	Segovia Cigars	123	12
4	Drew State (puros y despalillo)	112	11
5	Latin Cigars	99	10
6	TABOLISA	78	8
7	Valle de Jalapa	66	7
8	Tabacos Cubanica	47	5
9	Tabacos puros de Nicaragua	43	4
10	TESA	10	1
11	Tabacalera Tambor	9	1
12	Francisco PLA	6	0.5
13	Biker Boy	5	0.5
	TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios de la encuesta. Octubre, 2006

En este documento, se presentan datos sobre la situación actual (2006) de los derechos laborales, humanos y de género de las mujeres que laboran en las fabricas de tabaco, también se compararán algunos indicadores con los datos del diagnóstico que se realizó en el año 2000¹, para visualizar avances o retrocesos.

¹ Esta investigación fue realizada por el Movimiento María Elena Cuadra de Enero a Mayo 2000, fue publicada bajo el título "Diagnostico sobre las condiciones socioeconómicas, sanitarias y laborales en las que trabajan y conviven las mujeres del Sector Tabaco en Estelí.

Edad de las mujeres trabajadoras

Con respecto a la edad de las mujeres trabajadoras, del año 2000 al 2006, han sufrido cambios significativos. Mientras en el 2000 el 50% de las mujeres que laboran en este sector estaba entre las edades de 14 a 26 años, en el 2006 disminuyó al 47%, reflejándose una reducción significativa en el rango de 14 a 20 años (Del 25 al 16%).

En relación al rango de edad de 27 a 33 años varió del 18% en el 2000 al 26% en el 2006, igualmente se redujo los rangos de 41 a 54 años del 16% al 9% (Ver cuadro No.3).

Cuadro No.3. Edad de las mujeres trabajadoras de fábricas de tabaco. Municipio de Estelí

Edad	2000	%	2006	%
14 a 20 años	75	25	160	16
21 a 26 años	75	25	313	31
27 a 33 años	54	18	257	26
34 a 40 años	45	15	154	16
41 a 47 años	39	13	64	6
48 a 54 años	9	3	33	3
De 55 a mas	3	1	19	2
No respondió	-	-	1	0
TOTAL	300	100	1,001	100

Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006



Mujer trabajadora elaborando puros. Estelí

Estado civil de las mujeres trabajadoras de las fabricas de tabaco

El estado civil de las trabajadoras de fabricas de tabaco en la ciudad de Estelí ha variado, sobre todo cuando afirmaban no tener pareja estable por estar soltera, divorciada o viuda, mientras en el 2000 representaba un 58%, para el 2006 disminuyó al 51%.

Los datos anteriores reflejan un aumento de las parejas estables del 42% (casada y acompañada) en el 2000 al 49% en el 2006 (Ve cuadro No.4)

El tener una pareja estable (acompañada o casada) influye en la contratación para emplearse en las fábricas de tabaco porque existen responsabilidades familiares, tanto de pareja como de hijas e hijos. Para los empleadores una mujer con pareja demuestra mayor estabilidad y disciplina en el trabajo por la necesidad de tener mayores ingresos.

Cuadro No.4. Estado civil de mujeres trabajadoras de fabricas de tabaco. Municipio de Estelí

Estado civil	2000	%	2006	%
Soltera	162	54	490	49
Acompañada	63	21	29	29
Casada	63	21	196	20
Divorciada	6	2	14	1
Viuda	6	2	13	1
TOTAL	300	100	1,001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Nivel académico de las mujeres trabajadoras

Con respecto al nivel académico, se han dado modificaciones. En el año 2000, el 44% afirmó que había estudiado hasta primaria, mientras que en el 2006 este porcentaje bajó al 27% y se incremento a nivel de secundaria con el 57% (Ver cuadro No.5)

“Yo estoy estudiando, este año sacó mi quinto año. Tengo 23 años y un hijo. Lo que yo mas quiero estudiar es diseño en construcción. Voy a la Universidad de Ingeniería, si Dios me lo permite. Para poder sacar mi secundaria también yo vendo golosinas, después de mi trabajo hago otro trabajo para tener ingresos. Pero, me sacrifico porque no quiero quedarme ahí en esas fabricas, quiero mejorar por mi y por mi hijo, yo soy madre soltera”. (Mujer trabajadora)

Igualmente el nivel técnico varió, en el 2000 representaba el 5% y en el 2006 descendió al 2% y se elevó el porcentaje de mujeres que afirman estar en el nivel universitario del 1% a un 9% en el 2006. Estos datos en el 2006 reafirman que muchas mujeres, ante las dificultades económicas, se ven obligadas a trabajar en las fábricas, e interrumpir sus estudios universitarios.

Cuadro No.5. Nivel académico de la mujer trabajadora de fabricas de tabaco

Estado civil	2000	%	2006	%
Iletrada	12	4	32	3
Lee y escribe	21	7	16	2
Primaria	132	44	268	27
Secundaria	117	39	574	57
Técnica	15	5	22	2
Universidad	3	1	86	9
No contesto	-	-	3	0
TOTAL	300		1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Sin embargo, este aumento del 8% en el nivel universitario también demuestra que algunas mujeres trabajan y están estudiando en la universidad. La mayoría de las mujeres que estudian en la universidad lo hacen por la noche o los sábados, generalmente asisten a la Facultad Regional Multidisciplinaria (antes CURN-Estelí).

“Yo encuesté a varias mujeres que están en la universidad, en 1er o 3er año, decían: “Yo estoy trabajando pagándome mis estudios porque no voy a pasar aquí toda la vida”. Esa es su meta, sus motivaciones de vida para estar ahí en las empresas porque a veces el calor es terrible o que le estén gritando, o azareando sin razón a nadie le gusta y mas si tienes una carrera o una profesión”. (Comentario de Encuestadora)

Cabe mencionar que la mayor parte de trabajadoras de producción de puros, la gente que trabaja provienen del casco urbano de la ciudad de Estelí y tienen mayor nivel académico, pero las fabricas de siembra y despalillo, la mayoría son personas provienen de comunidades rurales.

Características de las hijas y los hijos de las mujeres que laboran en las fábricas

Según los datos del diagnóstico actual, en total las mujeres encuestadas tuvieron 983 hijas mujeres y 931 hijos varones. De ellos, el 35% tiene una hija mujer y otro 35% un hijo varón (ver cuadro No.6).

En el 2006, las mujeres trabajadoras del tabaco tienen un promedio de 2 hijas e hijos, y la cantidad máxima son 12 hijos/as.

Esta cifra descendió porque en el año 2000 las mujeres tenían en promedio 3 hijas e hijos.

“Yo tengo tres hijos, uno de ellos tiene sexto grado, el otro quedó con tercer grado porque no quiso estudiar y la última se acaba de bachillarar”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Con respecto a la edad de las hijas e hijos, el 26% de sus hijas mujeres y el 25% de sus hijos varones se ubican entre 0 a 6 años. Pero, la mayoría de las hijas (38%) y los hijos (37%) tiene entre 7 a 18 años de edad.



Cuadro No.6. Cantidad de hijas e hijos de la mujer trabajadora del tabaco. Universo: 1001 encuestas

Cantidad de Hijos e hijas	Hijas mujeres		Hijos varones	
	Frec.	%	Frec.	%
Ninguno	406	41	411	41
Un hijo/a	350	35	352	35
Dos hijos/as	146	15	169	17
Tres hijos/as	67	6	43	4
Cuatro hijos/as	22	2	21	2
De 5 a 7 hijos/as	10	1	5	1
TOTAL	1001	100	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.7. Número de hijos e hijas de las mujeres según la edad. Universo: 1001 mujeres

Edad de los Hijos e hijas	Hijas mujeres		Hijos varones	
	Frec.	%	Frec.	%
De 0 a 6 años	256	26	248	25
De 7 a 12 años	214	21	209	21
De 13 a 18 años	169	17	163	16
De 19 a 30 años	112	11	112	11
Más de 30 años	22	2	26	3
Ninguno/a	228	23	243	24
TOTAL	1001	100	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

La mayoría de las hijas mujeres están estudiando en primaria (23%) y secundaria (18%), igualmente los hijos varones el 27% esta en primaria y el 14% en secundaria (ver cuadro No.8). Estos resultados demuestran una mayor tendencia de las hijas mujeres de continuar estudiando en la secundaria y algunas asisten a la universidad.

“La chavala quiere seguir estudiando, pero la carrera que ella quiere yo quiero conseguir una beca, ella quiere estudiar algo bueno y yo no se lo puedo dar, porque lo que gano en esa fábrica es muy poquito. Ella quiere estudiar periodismo o medicina. Yo quiero que mis hijos se superen, aunque sea una, porque uno tiene dos niños y el otro trabajo por si solo. Estos dos están en Costa Rica”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.8. Número de hijos e hijas según nivel académico. Universo: 1001 mujeres

Nivel académico de Hijos e hijas	Hijas mujeres		Hijos varones	
	Frec.	%	Frec.	%
Pre-escolar	73	7	79	8
Primaria	225	23	274	27
Secundaria	181	18	140	14
Técnicos	12	1	6	1
Universidad	41	4	28	3
Ningún hijo/hija	469	47	474	47
TOTAL	1001	100	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Cuidado de las hijas e hijos mientras la mujer trabaja en la fábrica

Cuando la mujer sale a trabajar a la fábrica de tabaco, el 24% afirmó que deja a sus hijas e hijos al cuidado de su mamá (ver cuadro No.9).

“Yo tengo cuatro hijos, yo siempre he trabajado y mi mamá me los ha cuidado y yo no le pago a ella un sueldo fijo, pero si ella me dice que ocupa un par de zapatos yo busco como comprárselos porque yo se que mis hijos con ella están bien seguros” (Grupo Focal)

Mientras, el 22% dijo que nadie los cuida, se quedan solas/o solos en la casa. En este caso se debe a tienen como mínimo 12 años y consideran que se cuidan unos a otros.

El 19% utiliza la red familiar a quien encarga a sus hijos e hijas mientras va a la fábrica, esta red esta compuesta por: hermana (5%), suegra (5%), abuelos (3%), cuñada (2%), vecinos (2%), tíos (1%) y hermano (1%).

Cuadro No.9. Persona que cuida a sus hijos e hijas cuando va a trabajar Universo: 1001 encuestas

Persona cuida hijos/as	Frecuencia	%
Mamá	239	24
Nadie	214	22
CDI-Barrio	75	8
Empleada	66	7
Hermana	53	5
Suegra	49	5
Hija	34	3
Abuelos	32	3
Pareja	29	3
Cuñada	24	2
Vecinos	16	2
Tíos	7	1
Hermano	5	1
Otros	6	1
No responde	152	15
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Resalta el hecho que sólo el 3% afirmó que su pareja es quien cuida de los hijos e hijas. Una mujer explica:

“Dejar a los niños con la pareja es un riesgo y además son muy pocos hombres los que se quedan de responsables. Además, pueden ser hombres haraganes que no trabajan, porque por lo general trabajan los dos”. (Grupo Focal)

Principales proveedores/as de la familia

Con relación a los principales proveedores de la familia ha habido cambios. En el año 2000, el 48% afirmó que la mujer era la principal proveedora y sus ingresos provenían del trabajo en la fábrica, igualmente en el 2006, pero el porcentaje subió al 82% (ver cuadro No.10).

“Nosotras somos cinco hijas e hijos de mi mamá. Todas damos dinero para el mantenimiento, somos tres trabajando en el tabaco y dos trabajando en otra cosa, todos aportamos para agua, luz y comida. Mi mamá no trabaja y papá no tenemos”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Así mismo, ella también aporta junto con su pareja (37%), o junto con su mamá y papá (23%).

Solamente, un 16% afirmó que los principales proveedores son otros familiares: hermano (6%), hermana (5%), hijo (4%) e hija (4%). En estos casos el aporte es considerado menor o no tiene ningún aporte.

Cuadro No.10. Principal proveedor/a de la familia

Principal proveedor/a familiar	2000	%	2006	%
Solo la mujer	144	48	822	82
La pareja y ella	72	25	371	37
La mamá, papá y ella	33	11	233	23
El hermano varón	-	-	60	6
La hermana mujer	-	-	50	5
El hijo varón	-	-	35	4
La hija mujer	-	-	38	4

Fuente: Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Para completar esta información se puede observar el Cuadro No.11 sobre el aporte mensual del salario de la mujer que labora en la fábrica al gasto familiar.

Cuadro No.11. Aporte mensual del salario de la mujer al gasto familiar. Universo: 1001 encuestas

Aporte mensual del salario al gasto familiar	Frecuencia	%
Todo el salario	504	50
Más de la mitad del salario	97	10
La mitad del salario	217	21
Menos de la mitad del salario	108	11
Nada	67	7
No contesto	8	1
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

El 92% afirma que aporta con su salario al gasto familiar. De ellas, el 50% dijo que contribuía íntegramente con todo su salario, mientras un 10% con más de la mitad, el 21% con la mitad del salario y un 11% con menos de la mitad.

Ingresos y administración del gasto familiar

Con respecto a los ingresos de la unidad familiar, la comparación entre los ingresos del año 2000 al 2006 han variado. En el 2000, el 68% devengaba un salario que oscilaba entre los C\$500.00 a los C\$ 1,000.00 córdobas, en el 2006 bajo al 65%. Sin embargo, hubo un aumento en el rango de ingresos de los C\$ 1,001 a los C\$2000.00 córdobas que pasó del 20% en el 2000 al 30% en el 2006 (Cuadro No.12).

Una de las principales razones de este cambio en el promedio de ingresos en la familia, se debe al aumento que ha sufrido el pago del salario mínimo por hora en las fabricas, dado que las mujeres en la mayoría de los casos son las principales proveedoras de su casa. En año 2000 el mínimo diario era de C\$ 32.00, en el año 2006 aumentó para las fabricas del régimen de zona franca a C\$49.00 córdobas (aproximadamente U\$ 2.69 dólares)

Los salarios por el día varían según la fabrica. El Ministerio del Trabajo lo único que les faculta la ley es que se pague por lo menos el salario mínimo. Un monto superior lo definen los empleadores y es parte de la política salarial propia de cada empresa.

“Nosotras que ganamos por día un salario fijo son C\$ 49.00 córdobas, al mes nos sale como C\$ 1,200.00 córdobas, incluyendo las retenciones. Los de producción no es salario fijo, varía y son la mayoría en las fabricas de puro”.
(Grupo Focal)

“En mi área de trabajo como empaedora hay tres tipos de salario y hago la misma tarea que se hacen las trabajadoras viejas y ellas ganan C\$ 55.00 córdobas y yo gano C\$ 49.00 por día. En el 2005 ganábamos C\$ 42.00 córdobas por día. Además, se atienen que porque una tiene tres años y va a ganar C\$ 70.00 u C\$ 80.00 córdobas y la otra porque acaba de entrar le pagan C\$49.00 y talvez hace la misma producción”
(Grupo Focal).

Otro dato importante es conocer sobre las personas responsables de la administración del ingreso familiar (ver cuadro No.13).

Cuadro No.12. Promedio de ingresos quincenales
Universo: 1001 encuestas

Promedio ingresos familiares quincena (C\$)	2000	%	2006	%
Menos de C\$ 500.00	30	10	-	-
De C\$ 500.00 a 1,000.00	204	68	649	65
De C\$ 1,001 a 2,000.00	60	20	301	30
De C\$ 2,001 a 3,000.00	6	2	34	3
De C\$ 3,001.00 a más	-	-	9	1
No contesto	-	-	8	1
TOTAL	300	100	1,001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

El 66% de las mujeres encuestadas afirmaron que ellas son las administradoras del ingreso, mientras el 34% esta a cargo de otras personas: la pareja (15%), su mamá (14%) El papá (2%) y otros (2%). (Ver cuadro No.14)

Cuadro No.13. Persona que administra el ingreso familiar. Universo: 1001 encuestas

Administra el ingreso familiar	Frec.	%
La mujer encuestada	657	66
La pareja	151	15
La mamá	145	14
El papá	23	2
Otros(Hermano/a, hijo/a)	12	2
No contesto	13	1
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

4.2. INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

Edad de la mujer cuando se incorporó al mercado de trabajo

El 21% de las mujeres encuestadas afirmó que se incorporó al mercado de trabajo cuando tenía menos de 14 años, edad que según las leyes de Nicaragua se considera menor de edad para ejercer un trabajo (Cuadro No.14).

“Yo en mi persona trabajo desde hace diez años. Yo comencé barriendo, despallando debajo de las mesas porque como era menor de edad trabajaba debajo de las mesas. Me llevo a trabajar mi mamá que era obrera del tabaco, pero comencé a agarrar mi primer salario a los quince años. Yo iba de ayudante, pero ya después me salía mi salario en el pago de mi mamá salía” (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.14. Edad que comenzó a trabajar fuera de la casa. 1001 encuestas

Edad que comenzó a trabajar fuera	Frec.	%
De 5 a 13 años	211	21
De 14 a 22 años	694	69
De 23 a 31 años	71	7
De 32 a más	20	2
No contesto	5	1
TOTAL	1,001	100

Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Mientras el 69% se ubica en el rango de 14 a 22 años cuando se incorporó al mercado de trabajo. En menor proporción hay mujeres que comenzaron a trabajar desde los 23 años de edad.

A las 211 mujeres que afirmaron haberse incorporado al mercado de trabajo en edad prohibida por la ley a trabajar, se les preguntó si tenían permiso de trabajo de su padre, madre o tutor/a, el 95% respondió afirmativamente.

Razones para incorporarse al mercado de trabajo

El 73% de las mujeres trabajadoras de las fábricas afirmaron que la principal razón para incorporarse al mercado de trabajo fue por necesidad económica (ver cuadro No.15)

“En mi caso, yo le cuidaba el niño a mi hermana y ella me pagaba pero, no era suficiente. Me vine a trabajar a la fábrica y empecé ganando quince córdobas y cuando llegaban los del Ministerio del Trabajo me escondía para que al dueño no lo multaran porque yo era menor de edad. En las fabricas hay chavalas que trabajan porque la situación económica uno a veces se brinda a irse a esos riesgo porque la situación económica es bien crítica” (Entrevista a mujer trabajadora)

Cuadro No.15. Razones para incorporarse al mercado de trabajo. Universo: 1001 encuestas

Razones para incorporarse al mercado de trabajo	Frecuencia	%
Necesidad económica	732	73
Quería trabajar	114	11
Para superarme, aprender	93	10
Por falta de apoyo	21	2
Por problemas familiares	15	1
Me obligaron	6	1
Otros	13	1
No contesto	7	1
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Otras razones tienen que ver con decisiones de querer trabajar (11%) y por superación personal (10%). Mientras el 4% se refirió a situaciones de presión familiar por: la falta de apoyo (2%), problemas familiares (1%) y por obligación (1%).

Características del primer trabajo donde devengó salario

Para el 44% de las encuestadas, el primer trabajo fue en una fábrica de tabaco, aunque no necesariamente la misma donde se encuentran actualmente (2006). Ver cuadro No.16

Mientras el 30% dijo que laboró como empleada doméstica en casas particulares y un 4% como dependienta en los diferentes comercios que hay en la ciudad de Estelí.

“Antes de trabajar en fábricas de tabaco yo estaba aquí en la casa hacia tortillas y trabajaba de doméstica Pero, me cambié porque uno en el tabaco tiene mas oportunidades, aprende bastante y también un seguro médico que como doméstica no lo tenemos, ni como ama de casa. Trabajé como 5 años de doméstica. Después me fui al despalillo de la Natsa, ahí fue donde aprendí, después me pase a rezago de capa y ahí me he quedado y de estar solo en la Nick Cigars son 7 años”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.16. Primer trabajo donde devengó salario. Universo: 1001 encuestas

Primer trabajo	Frecuencia	%
Fabrica de tabaco	440	44
Empleada doméstica	296	30
Dependiente	44	4
Otro	113	11
No contestó	108	11
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

En este primer trabajo, apenas el 35% de las mujeres afirmó que firmó un contrato de trabajo (ver cuadro No.17).

Este porcentaje se puede explicar porque generalmente las personas que trabajan en las fábricas firman contrato por la exigencia del Ministerio de Trabajo (MITRAB). En cambio los empleos como domésticas los contratos son verbales².

En la encuesta se les preguntó sobre el tiempo -en años- que se estuvo desempeñando en su primer trabajo (ver cuadro No.18).

El 16% laboró durante algunos meses, menos de 1 año. Mientras el 56% trabajó entre 1 a 4 años, esto refleja una cierta estabilidad laboral en su primer trabajo.

“Yo trabaja de doméstica en las casas, trabajé un año y medio, estuve en dos trabajos, pero me salí porque me pagaban muy poco, no me pagaban aguinaldo, ni vacaciones”. (Entrevista a mujer trabajadora)

Cuadro No.17. Firmó contrato de trabajo. Universo: 1001 encuestas

Firma de contrato	Frecuencia	%
Si	350	35
No	651	65
TOTAL	1001	100

Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.18. Tiempo que estuvo trabajando (en años). Universo: 982 encuestas

Promedio de ingresos familiares quincenales	Frecuencia	%
Menos de 1 año	160	16
De 1 a 2 años	329	34
De 3 a 4 años	202	21
De 5 a 6 años	95	10
De 7 a 8 años	47	5
De 9 a 10 años	29	3
De 11 a más años	41	4
No contestó	79	8
TOTAL	982	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.19. Control del dinero que devengaba. Universo: 982 encuestas

Control del dinero que devengaba	Frecuencia	%
Si	785	80
No	125	13
A veces	42	4
No contesto	30	3
TOTAL	982	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

El 80% de las mujeres afirmó que en su primer trabajo ella tenía el control del dinero que ganaba (ver cuadro No.19).

Por el contrario, el 13% entregaba el dinero a otras personas -generalmente su padre o madre. Apenas el 4% dijo que a veces tenía control de su dinero.

Las tres principales razones para dejar este primer trabajo fueron: 1) No ganaba mucho dinero (26%); encontró otro trabajo (14%) y se aburrió (10%). (Ver cuadro No. 20).

² El contrato verbal es aceptado en el artículo 4 del Código del Trabajo: “El contrato de Trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiere a: Trabajo en el campo; servicio doméstico, trabajos temporales u ocasionales que no excedan de 10 días.

En cambio, un 14% de las encuestadas afirmaron que están en el mismo trabajo, es decir en la fabrica de puros donde comenzaron a trabajar.

Escasamente el 3% dijo que salió de trabajar para estudiar.



Cuadro No.20. Razones para dejar ese trabajo
Universo: 982 encuestas

Razones para dejar el trabajo	Frecuencia	%
No ganaba mucho dinero	253	26
Sigo en el mismo trabajo	189	19
Encontré otro trabajo	135	14
Me aburrí	95	10
Porque quise	54	5
Me corrieron	28	3
Huí con mi pareja	28	3
Para estudiar	27	3
Mi familia me sacó	24	2
Me trataban mal	19	2
Otros	130	13
TOTAL	982	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

4.3. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN LAS FÁBRICAS DE TABACO

El 40% de las mujeres antes de trabajar en la fábrica eran amas de casa y se vieron obligadas a buscar una fuente de ingreso para solventar las necesidades familiares.

“Yo soy madre soltera y tengo que mantener a mis 4 hijos, nadie me ayuda, por eso me voy a trabajar a las fabricas de puro. Ahí se sufre, pero la necesidad a una la obliga a aguantar las malas condiciones, el calor, los malos tratos y hasta enfermedades”. (Entrevista a mujer trabajadora)

Cuadro No.21. Actividad que realizaba antes de trabajar en la fábrica. Universo: 1001 encuestas

Actividad antes de trabajar en la fabrica	Frecuencia	%
Ama de casa	394	40
Trabajadora doméstica	151	15
Comerciante	28	3
Estudiaba	33	3
Empleada pública	15	2
Fabrica de tabaco	23	2
Otra	245	24
Ninguna actividad	83	8
No contestó	29	3
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

4.3.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En la actualidad, el 42% de las mujeres encuestadas tienen de 2 a 5 años de laborar en la fabrica de tabaco, otro 13% tiene de 6 a 9 años y otro 16% tienen más de 7 años (ver cuadro No.22). Esto demuestra una cierta estabilidad laboral para la mayoría de las mujeres encuestadas.

Mientras el 13% tiene 1 año de estar en la fábrica y otro 25% menos de 1 año.

El 72% de las mujeres encuestadas dijeron que tienen firmado un contrato de trabajo con la fábrica de tabaco donde están laborando actualmente (Cuadro No.23).

Cuadro No.23. Firmó contrato de trabajo en la fábrica. 1001 encuestas

Firmó contrato	Frec.	%
Si	717	72
No	270	27
No contesto	14	1
TOTAL	1001	100

Datos primarios de encuesta. Octubre, 2006

El 60% dijo que su contrato es indeterminado (ver cuadro No.24). Esto significa, que un 12% tiene contrato temporal, o no conoce la situación de su contratación.

“Yo he firmado dos contratos. Firme uno cuando entré, después firme otro a los seis meses y ya me quedé permanente. Hace dos años renuncie y supuestamente la otra que estaba de secretaria me llenó el nuevo contrato pero, a última hora yo no salí en ningún contrato, ahora me lo llenaron de nuevo pero, con la fecha del 26 de Mayo que yo entré hace dos años y se vence ahora el quince. Entonces, yo al entrar de nuevo como salimos el quince de Diciembre de vacaciones, al entrar de nuevo me lo vuelven a renovar pero ya quedo permanente”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.22. Años de laborar en la fábrica. Universo: 1001 encuestas

Años de laborar en la fabrica	Frecuencia	%
Menos de 1 año	249	25
1 año	132	13
De 2 a 3 años	257	26
De 4 a 5 años	162	16
De 6 a 7 años	76	8
De 8 a 9 años	54	5
De 10 a 11 años	48	5
De 12 a mas	23	2
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.24. ¿Su contrato es indeterminado?. 1001 encuestas

Contrato indeterminado	Frec.	%
Si	603	60
No	220	22
No contesto	178	18
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.25. Tiene copia de su contrato
Universo: 1001 encuestas

Tiene copia del contrato	Frecuencia	%
Si	260	26
No	587	59
No contesto	154	15
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Nuevamente el 72% disminuye cuando se les preguntó a las mujeres si tenían en su poder una copia de su contrato de trabajo, a lo cual sólo un 26% respondió afirmativamente (ver cuadro No.25).

Pero, un 49% afirmó que conoce que su contrato se estipula la duración de la jornada, el salario y el cargo o responsabilidad que ejerce en la fábrica (Cuadro No.26). El 51% restante no conoce esta información.

Cuadro No.26. Su contrato se estipula jornada, salario y cargo. Universo: 1001 encuestas

Su contrato estipula jornada, salario y cargo	Frecuencia	%
Si	488	49
No	204	20
No sabe	144	14
No contesto	165	17
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En la encuesta se incluyó la pregunta sobre el respeto al período de prueba laboral, el 54% dijo que se le respetó este tiempo.

Cuadro No.27. ¿Se ha respetado su período de prueba laboral?. Universo: 1001 encuestas

Respeto del período de prueba laboral	Frecuencia	%
Si	538	54
No	402	10
No sabe	61	6
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Es importante aclarar que según el Ministerio del Trabajo el período de prueba es de 3 meses, al final de los cuales se evalúa al trabajar para su contratación definitiva. Según las mujeres este período de prueba a veces se extiende hasta un año, que es cuando realmente firma el contrato con la fábrica.

“Yo firme contrato hasta ahora después de un año. Este período es más o menos de prueba, porque yo después del año, hasta ahora firme contrato indefinido. Pero, ahí le pusieron que si uno tiene una falta lo pueden correr y no otras cosas, y si uno no quiere firmar eso igual les da, como quien dice es a la fuerza que una lo tiene que firmar todo lo que ahí le ponen”. (Entrevista con mujer trabajadora)



Mujer trabajadora en plena labor

4.3.2. JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

La jornada de trabajo en la fábrica

El 96% de las mujeres afirmó que labora en jornada diurna³ y un 4% su jornada es mixta, es decir que comprende parte del período diurno y parte del nocturno, no puede ser mayor a 7:30 horas. (Cuadro No.28).

Cuadro No.28 Tipo de jornada que realiza
Universo: 1001 encuestas

Jornada laboral	Frecuencia	%
Jornada diurna	955	96
Jornada nocturna	2	0
Jornada mixta	40	4
No contesto	4	0
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.29. Número horas de jornada diurna. Universo: 1001 encuestas

Horas en Jornada diurna	Frecuencia	%
De 1 hora	5	1
De 6 a 7 horas	5	1
De 8 a 9 horas	478	48
De 10 a 11 horas	481	48
De 12 a mas horas	3	0
No contesto	19	2
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En todas las fábricas de puros de la ciudad de Estelí, se labora un total de 8 a 9 horas al día, inicia a las 7:00 a.m. y salen a las 4:30 p.m. Se incluye 1:30 hora porque no se trabaja el día sábado (Cuadro No.29).

Sin embargo, el 48% de las mujeres encuestadas afirmó que trabaja hasta 11 horas, esto es porque se incluyen 1 a 2 horas extra que se le pagan doble.

Sólo el 2% (19) de las mujeres trabaja una hora en la jornada nocturna y un 3% (34) en jornada mixta.

Pero, no a todas las mujeres les gusta realizar horas extras, aunque se las paguen, porque hay mucha presión, deben cumplir tareas y se sienten muy cansadas para aguantar ese tipo de trato. Una de ellas explica:

“De las cuatro y media en adelante ya es hora extra. Yo soy de un sistema que es cierto la situación mía es bien crítica pero, a mi no me gusta hacer horas extras porque es cuando mas lo apuran a una y se imagina cumplir sus ocho horas laborales y después que lo estén apurando de las cuatro y media hasta las seis y media porque saben que uno está cansada y ya no le va a meter tanto y ahí es donde mas lo pujan a uno, entonces no me gusta. Por eso tuve problemas en la Placencia, me corrieron porque no me gustaba hacer horas extras, es cierto que son pagadas, que nadie se las exige, aunque a mi me corrieron. Honestamente yo saco en las ocho horas tres mil capas, cada hora va doble me dividen la cantidad y es mentira que voy a hacer cinco libras en una hora” (Entrevista con mujer trabajadora).

³ En el Código Laboral la jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, horas de un mismo día. Y no puede ser mayor de 8 horas diarias de trabajo y 48 horas semanales de trabajo. El día natural, para efectos de trabajo, el tiempo comprendido entre las seis de la mañana y ocho de la noche (Artículo 50).

El séptimo y las vacaciones

El 87% de las mujeres encuestadas dijo que su séptimo día laboral lo descansa y se lo pagan. Mientras que un 10% dijo que lo labora y se lo pagan (ver cuadro No.30).

El 46% de las mujeres afirmaron que solicitaron sus vacaciones descansadas en forma continua, es decir 15 días cada seis meses (cuadro No.3)

Cuadro No.30. El séptimo día laboral
Universo: 1001 encuestas

El séptimo laboral	Frec.	%
Lo descansa remunerado	867	87
Lo labora y se lo pagan	98	10
Lo labora y no se lo pagan	27	2
No contesto	9	1
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.31. Uso de sus vacaciones descansadas. 1001 encuestas

Uso de vacaciones descansadas	Frec.	%
Si	461	46
No	349	35
No he solicitado	191	19
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

“Las vacaciones son descansadas. En la empresa que yo estoy, si yo me tomo quince días de permiso me lo dan y me cobro mi aguinaldo y mis vacaciones. En la Placencia Dios guarde y en la Olivas peor, porque yo en toditas he trabajado y le se el teje y maneje de eso. Si uno pide permiso se lo dan pero, si uno pierde mucho por eso también lo corren”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.32. Forma de recibir el 13vo mes
Universo: 197 encuestas

Forma de recibir el 13vo mes	Frec.	%
Integró por 1 año de trabajo	765	76
Proporcional por tener menos de 1 año	109	11
No contesto	127	13
TOTAL	197	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En el caso del treceavo mes, el 76% expresó que lo recibía en forma integra, mientras el 11% lo recibía proporcional por tener menos de un año de trabajar (cuadro No.32)



Mujeres elaborando puros. Nick cigars

Permiso por deceso de familiares

Al 28% (277) de las mujeres se les murió un familiar mientras trabajaban en la fábrica. De esta cantidad, el 72% (200) afirmó que la empresa le dio permiso para asistir a las exequias con goce de salario.

Permisos para asistir a consulta médica

El 67% de las mujeres afirmaron que en la fábrica le han dado permiso para ir a consulta médica. Sin embargo, un 33% dijo que no ha solicitado este tipo de permiso, por varias razones: no lo ha necesitado, no quiere perder de trabajar o para evitar problemas con su jefe o jefa inmediata (cuadro No.33).

“Muchas mujeres que tal vez no se van a chequear con el doctor o hacer un papanicolao, por no perder, porque usted aunque sea medio día desocupada para ir a ese centro de salud y a uno le quitan el séptimo y le quitan el medio día y con lo que gana y para estar perdiendo que le quitan casi todo el día. Una mujer mejor no va, es rara la mujer que va, por eso tantas mujeres enfermas que aparecen con cáncer con cosas” (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.33. Permiso para ir a consulta médica con goce de salario?. Universo: 1001 encuestas

Permiso para ir a consulta médica	Frecuencia	%
Si	667	67
No he solicitado	334	33
TOTAL	277	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En 39% de las mujeres ha solicitado permiso para llevar a sus hijas o hijos a consulta médica. Pero, la mayoría (61%) dijo no haber solicitado, las razones son parecidas al anterior caso (Cuadro No.34).

“Si se lleva al hijo al médico la constancia del Centro de Salud tiene que decir: “La Sra. Ileana se presentó con su hijo”. Cuando la constancia tiene el nombre del hijo no se la aceptan. La lógica de la constancia es que se va justificar la ausencia de la trabajadora en la fabrica, no del hijo”. (Grupo Focal)

Cuadro No.34. Permiso para llevar al médico a sus hijas e hijos?. Universo: 1001 mujeres

Permiso para llevar al médico a sus hijos/as	Frecuencia	%
Si	394	39
No he solicitado	607	61
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

“En mi caso cuando le he ido a poner la vacuna a mi hija de 4 y de 6 la he llevado y ya me ponen en la constancia mi nombre, acudió por vacuna tal con su hija y reposo por 24 horas. Y me han pagado el día. Pero, cuando es constancia de su hijo le pagan menos a la mujer”.

Cuadro No.35. Permiso con salario por enfermedad de familiar. 1001 encuestas

Permiso por enfermedad familiar	Frec.	%
Si	175	17
No he solicitado	826	83
TOTAL	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En el caso de permiso con salario para cuidar a un familiar, el 17% ha solicitado permiso (cuadro No.35).

A la mayoría de los administradores o jefes de las mujeres en las fábricas de tabaco no les gusta dar permisos ante una emergencia de salud, aunque sea un derecho establecido en el artículo 74 del código del trabajo⁴. Pero, existe presión de los jefes basada en la pérdida del treceavo por falta al trabajo. Las mujeres explican:

“Hay empresas que no acostumbran a dar los permisos firmados. Entonces, uno le dice a su jefa que tiene un problema y se lo explica, ya ella esta sabida. Pero, si esa persona no le ha dicho a ella y no pidió permiso y salió le quitan el séptimo. Por lo menos si en la mañana de 10 a 11 dan permiso escrito, pero después de medio día uno le pide permiso a ella. Pero, también dicen: “Yo te doy permiso, pero ya sabes que perdes el séptimo día”. (Grupo Focal)

“Por ejemplo, en la NATSA si nosotros pedimos permiso por una enfermedad de nuestros hijos o cualquier cosa que vamos a hacer, le decimos y no nos dan ningún papel firmado y nos dicen si, nosotros no perdemos el séptimo, sólo perdemos la hora que salimos”. (Grupo Focal)

“Pero, hay una cosa si hay un número de constancias que van con el nombre de una y talvez no es una la que esta enfermo todo el tiempo -porque se dan los casos- entonces dice: “Tantas constancias que metes”. Y ya comienzan a hacer recortes y a una la sacan por meter constancias porque así sacaron a 3 mujeres” (Grupo Focal).

4.3.3. EL SALARIO

Tipo y pago de salario

Solamente el 20% de las mujeres encuestadas laboran en la fábrica con un salario básico, el 80% restante labora por producción (66%), por tarea (4%), u otro (9%). Cuadro No.36.

Generalmente, el salario por producción se paga según la cantidad de puros o empaque que ha realizado. Este tipo de salario obliga a la mujer a dedicarse completamente a su trabajo, no tiene tiempo para conversar, o distraerse e incluso levantarse de su mesa, porque la baja en su productividad disminuye su ingreso salarial al final de la semana y recibe llamados de atención de su jefe o jefa inmediata.

Cuadro No.36. Tipo de salario
Universo: 1001 encuestas

Tipo de salario	Frec.	%
Por producción	661	66
Salario básico	199	20
Por tarea	42	4
Otro	88	9
No contesto	11	1
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre. 2006

⁴ Artículo 74. El empleador concederá a los trabajadores permisos o licencia en los siguientes casos: a) para acudir a consulta médica persona; b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas laborables; c) por un período no mayor de seis días laborales por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia. En los casos de los literales a y b el trabajador gozara del 100% de su salario; en el caso del literal c), el salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del 50% de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentara constancia médica.



Mujeres laborando por producción en el área de empaque

“El pago por producción se define por el tipo de puros. Hay puros que pagan el cien a C\$ 22.50, otros a C\$ 25.00. Por ejemplo, el Presidente, el Torpedo y el Viajante son más caros, y los mas pequeños de 5 Octavos, hasta el Churchill son mas baratos. En la Nick Cigars el más barato es de C\$22.00 córdobas el cien. En la Olivas el más barato es de C\$13.00. Los puros mas caros valen C\$45.00 el cien”. (Grupo Focal)

El 99% (992) de las mujeres afirmó que han recibido su salario puntualmente al final de la semana (Ver cuadro No.37).

Cuadro No.37. Pago de salario
Universo: 1001 encuestas

Tipo de salario	Frecuencia	%
En efectivo	992	99
No contesto	9	1
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Ingresos promedios semanales

El nivel de ingresos mensuales de las mujeres en las fábricas de tabaco, aumentó del 2000 al 2006, debido al aumento del precio de la hora de trabajo y el valor del puro. Actualmente, ninguna de las mujeres devenga menos de C\$500.00 córdobas al mes.

Sin embargo, el 14% continúa con un salario de entre C\$ 1,001 a 2,000 córdobas, mientras que el 73% devenga entre C\$ 1,001.00 a 2,000 (De U\$55.60 a U\$111.00). Ver cuadro No. 38.

Cuadro No.38. Ingreso promedio mensual que devenga.

Ingreso promedio semanal	2000	%	2006	%
Menos de C\$ 500.00	27	9	-	-
De C\$ 501 a 1000.00	213	71	140	14
De C\$ 1,001 a 2,000.00	60	20	730	73
De C\$ 2,001 a 3,000.00	3	1	105	10
De C\$ 3,001 a 4,000.00	-	-	18	2
Mas de C\$ 4,001.00	-	-	5	1
No contesto	-	-	3	0
TOTAL	300	100	1001	100

Fuente: Datos primarios de encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

“En la NATSA hay una mujer que tiene dos concheros porque no se ajusta con uno, hace 900 puros diarios. Normalmente las mujeres se hacen 500 a 400 puros al día” (Grupo Focal).

Pero, aunque las mujeres elaboren 500 puros diarios, no todos se le pagan, cada puro tiene que pasar por un diámetro y el control de calidad, si no pasa no se acepta.

Las mujeres comentaron:

“Yo tengo 10 años de trabajar en tabaco y nunca pasé de resagadora, yo medio le entiendo a hacer puros, pero si me hago 100 puros y me sacan 20 no me va a gustar. Mejor me quedo con mi salario fijo, aunque sea poco, pero trabajar de valde a nadie le gusta”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

“En producción se tiene mas ventaja. En el 2001 entre a NATSA, ganaba C\$40.00 córdobas diario y me pasaron por producción, es cierto que al inicio me costaba, era muy difícil, ya llevaba trabajando 3 días en producción y deseando que me regresaran al día, pero el día de hoy estoy trabajando por producción. Al principio es difícil, pero después uno agarra habilidad en las manos. En el día me empaco 115 a 100 cajas. Pero, depende porque a veces nos dan mazo y diferentes cosas. Y a veces hay cosas mas difícil, ponemos anillo, celofán, hacemos lo último, lo más bonito, lo mejor”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

“Yo soy rolera y en la producción de puros, a veces se gana y a veces no se gana, porque a veces uno se mata trabajando y vienen y le sacan la tarea, no saca nada en la semana. Hay temporadas que una saca bastante y en otras nada. Cuando esta malo el tabaco o cuando las lluvias le limitan la tarea a una porque el tabaco está muy húmedo porque se daña”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

Solicitud de anticipo de salarios

Solamente el 20% de las mujeres encuestadas manifestó que ha solicitado anticipo de salario para solventar necesidades personales y familiares (Cuadro No.39).

Cuadro No.39. Solicitud de anticipo de salario. Universo: 1001 encuestas

Anticipo de salario	Frecuencia	%
Si	197	20
No	804	80
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.40. Cobro de interés por anticipo. 197 encuestas

Interés por anticipo	Frec.	%
Si	55	30
No	142	70
TOTAL	197	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

De éstas personas que recibieron anticipo, el 30% dijo que la administración de la fábrica les cobró interés por el adelanto salarial. (Cuadro No.40)

Cabe aclarar que las mujeres tienden a confundir los anticipos de salario con los préstamos que algunas empresas les dan y por el cual pagan un interés. En el Grupo Focal lo explicaron:

“Así prestan en las fabricas, la primera vez prestan C\$300.00 córdobas y la primera le quitan C\$115.00, la segunda C\$110.00 y la tercera C\$105.00. Cobran el 10%. Ellos dicen que es un préstamo y esta en la planilla. Si uno solicita un préstamo el lunes, le sale el primer cobro el viernes que es el día de pago” (Mujer trabajadora. Grupo Focal).

“Nosotros como MITRAB recomendamos que se quitara la casilla de préstamo en la planilla porque si se va hacer una deducción se ponga “anticipo de salario”. Por ejemplo, en la fabrica Tambor la administración tiene un fondo para préstamo que son deducidos cuando les pagan, pero no esta deducido en la planilla, sino que el trabajador lo paga directamente en efectivo. Pero, si ya sale en la planilla se considera como anticipo de salario y no debe pagarse interés” (Inspector del MITRAB. Grupo Focal)

“Ya sabemos que no se debe pagar intereses por anticipo de salario, pero si esa ayuda se quita nosotros cuando solicitamos es porque tenemos una necesidad, pero si lo quitan quedamos desprotegidos. Aunque a ese adelanto ellos le llaman préstamo y viene en cuadrado en la planilla”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

Sin embargo, los anticipos de salario no deben de tener interés, al préstamo si se le puede cobrar interés. Por ejemplo, en la fabrica NATSA, el Sindicato de trabajadores tienen un fondo revolvente que lo manejan junto con la administración, este funciona como préstamo y se cobran intereses para que aumente el fondo y puedan ser beneficiados mas trabajadores.

4.3.4. HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Riesgos del área donde labora la mujer

El 90% de las mujeres conocen de los riesgos laborales que existen en sus áreas de trabajo. Mientras un 7% afirma que no conoce los riesgos y otro 3% que no hay riesgos (Cuadro No.41).

Cuadro No.42. Principales riesgos laborales de su área de trabajo. 1001 encuestas

Riesgos laborales	Frec.	%
Calor, presión	543	54
Olores fuertes	148	15
Cortes o heridas	128	13
Falta de espacio	70	7
Intoxicación por químicos	40	4
Otros	9	1
No contesto	63	6
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

y la presión aumentan, también la iluminación que genera bastante calor, más el calor natural del zinc por ser bajas. Nosotros como MITRAB damos las medidas correctivas, pero a veces no depende del Inspector, depende del dueño de la empresa y de la presión que exigimos de nuestros superiores para que cumplan”. (Inspector del MITRAB. Grupo Focal)

Cuadro No.41. Conocimiento de riesgos de su área de trabajo. 1001 encuestas

Conocimiento de riesgos laborales	Frecuencia	%
Si	900	90
No	74	7
No hay riesgos	27	3
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Entre los principales riesgos laborales que describen las mujeres están: el calor y la presión (54%), los olores fuertes a tabaco o químicos (15%) y los cortes o heridas al manipular objetos corto punzantes (13%).

“Hay algunas fabricas que si tienen condiciones y han creado condiciones para empresa, pero hay otras que están ubicadas en casa de habitación y no prestan las condiciones. Entonces, el calor

En la medida que las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí se fueron estabilizando los dueños han invertido en mejorar o construir una infraestructura mas adecuada. Aunque todavía falta mucho para tener las condiciones adecuadas para las y los trabajadores.

Equipo de seguridad que utilizan las mujeres

Las condiciones de seguridad de las fabricas de tabaco en Estelí son deficientes, aunque han ido mejorando en comparación con el año 2000 (ver cuadro No.43).

Tanto en el 2000 como en el 2006, los principales equipos de seguridad son los extinguidores con 69% y 71% respectivamente.

En el 2000, las mujeres afirmaron que no existía botiquín, para el 2006 en el 63% de ellas afirmó que en las fabricas existe este tipo de equipo.

En el 2000, el uso de abanico o ventilador (6%) y el aire acondicionado (1%) según las mujeres eran muy escasas, para el año 2006 son equipos que se identificaron en el 35% de las encuestas. Sin embargo, estos equipos son deficientes:

“En la Olivas, cuando han llegado a hacer inspecciones el MITRAB a la fabrica no había nada de ventilación y parece que les dijeron porque las mujeres reclamaron, porque hay un montón de cajas cuando van a sacar el embarque, en el empaque. Entonces, compraron un gran “talarete⁵” cuadrado, que hacía un gran ruido, cuando lo encienden da aire, pero después sale aire caliente y da mas calor. Pero, normalmente no lo encienden, pero cuando llega el inspector del MITRAB lo encienden y nos ponen a descansar” (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

A nivel de infraestructura, hasta en el 2006 el 35% de las encuestadas confirmó que existen salidas de emergencias en las fabricas y apenas el 16% se refirió a la señalización de su área.

En relación a equipos de seguridad personal, en el 2000 el 44% de las mujeres tenía acceso, este porcentaje se incrementó al 68% en el año 2006 (Cuadro No.44).

Cuadro No.43. Equipo de seguridad en su área de trabajo. Universo: 1001 encuestas

Equipo de seguridad en área de trabajo	2000	%	2006	%
Extinguidor	207	69	706	71
Botiquín	-	-	630	63
Aire acondicionado	3	1	362	36
Abanico, ventilador	18	6	355	35
Salida de emergencia	-	-	354	35
Señalización	-	-	160	16
Otros	-	-	31	3

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.44. Acceso a equipos de seguridad personal. Universo: 1001 encuestas

Equipos de seguridad personal	2000	%	2006	%
Si	132	44	681	68
No	168	56	320	32
TOTAL	300	100	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

⁵ Talarete, es una expresión que describe una cosa como tosca, grande, pasada de moda y en malas condiciones.

Mientras en el 2000 solamente el 36% usaba gabachas, en el año 2006 el 95% de las mujeres tienen este tipo de equipo.

*“La mayoría de las mujeres solo usa las gabachas. Hay mascarillas, pero yo las uso porque me beneficia porque cuando estoy con esa trancazón de respiración y no aguanto ese polvillo, entonces me da el dolor de la gastritis”.
(Entrevista con mujer trabajadora)*

Cuadro No.45. Tipos de equipo de seguridad personal facilitados por la fabrica.

Tipos de equipo de seguridad personal	2000	%	2006	%
Gabachas	108	36	648	95
Delantales	21	7	101	15
Mascarilla	3	9	91	13
Guantes	-	-	61	9
Capotes	-	-	27	4
Otros (camisetas)	21	7	18	3

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Aunque en el 2006 también hubo un aumento porcentual en delantales (De 7% al 15%) y mascarillas (De 9% al 13%), aún no son suficientes. (Ver cuadro No.45).

El uso de determinado tipo de equipo está relacionado con el área donde se trabaja.

“No en todas las áreas se utiliza guante, mascarilla y capote. La mascarilla se puede usar en el área de despalillo o donde el olor al tabaco es muy fuerte, en el área de producción no va, aunque sería lo ideal, porque a veces trabajan con picadura tienen que usar mascarilla. Los guantes y capotes para la gente que aplica químicos, o que mojan el tabaco” (Grupo focal).



Mujer trabajadora rolando puros.

Cuando las fabricas no les facilitan el equipo de seguridad, las mujeres no utilizan nada (41%).

Según los datos, existe mayor preocupación de las trabajadoras por tener su equipo de seguridad personal, mientras en el 2001 solamente un 8% compraba equipo y un 3% se lo regalaban, en el año 2006 estos porcentajes aumentaron: el 21% lo presta, el 16% lo compra, al 6% se lo regalaron y un 1% se lo facilitaron en otro trabajo. (Ver cuadro No.46)

Cuadro No.46. Acceso a equipo de seguridad personal no facilitado por la fabrica

Acceso a equipo de seguridad personal	2000	%	2006	%
No uso nada	105	35	409	41
Me lo prestan	-	-	210	21
Lo compro	24	8	164	16
Me lo regalaron	3	1	61	6
De otro trabajo	-	-	7	1
No contesto	-	-	150	15

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Sin embargo, las mujeres siguen aduciendo molestias en el uso de equipo por el calor que les provoca o la pérdida de destreza para ejercer su trabajo.

“Hay un problema que tal vez una ya se acostumbró a trabajar sin protección porque no le dieron esa protección cuando llegó, entonces le estorba porque se las dan hasta que a ellos les ronca. Imaginase que tenga año y medio de estar trabajando y después ellos le vengam a dar cosas de protección. En las fábricas cuando uno entra solo la gavacha pero, no le dan la protección” (Entrevista con mujeres trabajadoras)



Seleccionadora de capas sin protección

Exámenes médicos exigidos por el MITRAB

Cuadro No.47. Examen médico pre-empleo exigido por el MITRAB. 1001 encuestas

Exámenes médicos pre-empleo	Frecuencia	%
Si	400	40
No	582	58
No contesto	19	2
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

A las mujeres se les preguntó sobre los exámenes médicos pre-empleo a los que son sometidas, el 58% dijo que no se los realizaron (Cuadro No.47)

Es importante aclarar que los exámenes que identifican las mujeres en la encuesta (40%) son los exámenes generales de heces, orina y sangre que exige el Ministerio de Salud (MINSA) para extender las constancias de salud.

Pero, estos exámenes no son los denominados pre-empleo. El tipo de exámenes pre-empleo se realizan de acuerdo a las características del trabajo que se va a desempeñar y el riesgo al que va a estar expuesto. El costo va a cuenta del empleador que lo va a contratar.

Cuadro No.48. Exámenes periódicos exigidos por el MITRAB. Universo: 1001 encuestas

Exámenes médicos periódicos	Frecuencia	%
Si	297	30
No	676	67
No contesto	28	3
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Con respecto a exámenes periódicos exigidos por el MITRAB, el 67% de las encuestadas afirmo que no les realizan este tipo de control (Cuadro No.48)

El MITRAB exige en una fábrica para todos los trabajadores exámenes de heces, sangre y orina. Si es un trabajador que trabaje en el área de los molinos donde este expuesto a ruidos y polvo se le exige una espirometría

y una audiometría. Para los trabajadores que manipulan directamente el tabaco, para el área de producción y capa se les exige espirometría, exudado de manos y los exámenes generales. Para los trabajadores administrativos y los chóferes los exámenes generales y de agudeza visual.

Accidentes laborales que ha sufrido la mujer

Según las encuestadas, los accidentes laborales han aumentado, del 2% en el 2000 al 8% en el 2006 (Cuadro No.49).

Pero, en el grupo focal este crecimiento lo relacionan con una mayor denuncia por parte de las trabajadoras:

“En las áreas de trabajo siempre se han dado accidentes, pero talvez las trabajadoras por miedo no lo reportaban, ahora se reportan mas y ya pasan por la atención del seguro”. (Grupo Focal)

Cuadro No.49. Accidentes laborales que no le permitieron trabajar. 1001 encuestas

Accidentes laborales	2000	%	2006	%
Si	7	2	78	8
No	293	98	923	92
TOTAL	300	100	1001	100

Datos primarios encuesta. Mayo 2000 v Octubre. 2006

Cuadro No.50. Lugar donde le ocurrió el accidente.

Lugar del accidente	2000	%	2006	%
En área de trabajo	3	50	45	57
En la calle, camino a la empresa	-	-	20	26
En otra área	-	-	10	13
Otro (casa)	4	50	3	4
TOTAL	7	100	78	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

En el 2006, 78 mujeres reportaron accidentes y la mayoría de ellos ocurrió dentro del área de trabajo (57%) y un 13% en otro lugar dentro de la misma fábrica (ver cuadro No.50).

Generalmente, el tipo de accidentes son: heridas, tropezones con cajas, caídas que provocan quebraduras en las piernas y golpes en la columna. Una mujer comenta:

“En la empresa pasó un caso de esos, hace tres meses se accidentó una señora que le pusieron un pasador aquí y aquí en la pierna. Y honestamente ella solo tenía un mes y cuatro días de haber entrado a trabajar a la fabrica, pero como fue trabajando todos los gastos los han incurrido, su semana de pago y medicina. Ha sido bien atendida”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Cuadro No.51. Tiempo de subsidio por accidente. Universo: 78 encuestas

Tiempo de subsidio	Frecuencia	%
De 1 a 2 días	11	14
De 3 a 4 días	18	23
De 5 a 6 días	8	10
De 7 a 8 días	16	21
De 10 a 15 días	16	21
Mas de 15 días	4	5
Ni un día	5	6
TOTAL	78	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

De las 78 mujeres encuestadas que sufrieron accidente laboral, de ellas el 81% dijo que se les hizo un pago en efectivo.

Quando los accidentes laborales lo ameritan, la fábrica les da subsidio. En el 2006 solo al 6% de los casos no se les dio ningún día de subsidio.

Mientras al 23% se le dio entre 3 a 4 días, otro 21% de 7 a 8 días e igual porcentaje (21%) se le dio de 10 a 15 días por el accidente (Ver detalle en cuadro No.51)

Cuadro No.52. Pago en efectivo por accidente. Universo: 78 encuestas

Pago en efectivo por accidente	Frecuencia	%
Si	63	81
No	15	9
TOTAL	78	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Con respecto a quien pagó el subsidio, la mayoría fue asumida por la fábrica y luego por el seguro social. El monto pagado por el empleador al 59% de las mujeres osciló entre los C\$ 20.00 a C\$ 500.00 córdobas, mientras que en este rango el seguro solamente le pagó al 22% (Ver cuadro No.53)

Cuadro No.53. Monto pagado por la fábrica por accidente. Universo: 63 encuestas

Monto pagado por la fabrica por accidente	Pagado por el seguro	%	Pagado por la fabrica	%
De C\$ 20.00 a 100.00	2	3	7	11
De C\$ 101.00 a 200.00	3	5	8	13
De C\$ 201.00 a 300.00	3	5	8	13
De C\$ 301.00 a 400.00	4	6	10	16
De C\$ 401.00 a 500.00	2	3	4	6
De C\$ 501.00 a 1,000.00	3	5	9	14
De C\$ 1,001.00 a mas	2	3	4	6
No contestaron	44	70	13	21
TOTAL	63	100	63	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Problemas de salud más frecuentes en las mujeres

En el cuadro No.54 se anotan los problemas de salud más comunes entre las mujeres que laboran en las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí. Se destacan los dolores de cabeza (70%), dolores en la espalda y la nuca (57%), mareo y asco (29%), alergias (24%) y dolor y ardor de ojos (24%).

La mayoría de estas enfermedades están relacionadas con los riesgos laborales y las condiciones de trabajo, al ser lugares poco ventilados, calurosos, aspirando residuos químicos y están sentadas por horas en bancos de madera sin espaldar. Varias mujeres comentan las condiciones de salud:

“Lo mas general es la infección renal por lo caliente, cuando está sentada ardor en la espalda y la columna. Una señora tiene una masa interna en la columna y se la desvió por estar 5 años de estar sentado y sin condiciones”.

“Lo que se padece es de respiración, inflamación amigdalitis, hongos y derrame facial. Hay 2 casos en la Placencia de derrame facial y 2 en Nicaproza”.

“Otra tiene hemorroides, unas grandes pelotas en las nalgas de tanto estar sentada porque es una tabla la silla. En esta semana le va a salir su liquidación y tiene que hacerse unas operaciones. Le dijeron que fuera donde el doctor porque tenía que dar la referencia que si era por el estado de estar sentada sino no le ayudaban”.

“En la capa madura, es lo más horrible porque ahí le produce hongo a uno, produce comezón en las uñas, además falta de aire y bastante la tos seca hasta pérdida de la voz ha habido”.

“Por lo general al nacer un niño hasta los 3 años pasan solo enfermos, con nada y las defensas bajas y anemia. Es por lo que respiramos cuando estamos embarazadas. Pero, eso no lo valoran en las empresas, porque en algunas empresas no hay nada de atención para una embarazada. Una muchacha en la Placencia perdió a su niño de ocho meses, se le cuestionó la carita, las manitas dobladas, de tanto estar sentada y prensada la panza y después se cayó la muchacha. Se dio un resbalón en la empresa porque no hay una buena seguridad, lo perdió, y todavía no le querían pagar los tres meses”. (Entrevista de mujer trabajadora)

Cuadro No.54. Problemas de salud de las mujeres. Universo: 1001 encuestas

Problemas de salud mas frecuentes	Frec.	%
Dolor de cabeza	704	70
Dolor de espalda y nuca	566	57
Mareo, asco	290	29
Alergias	245	24
Ardor de orina	236	24
Dolor y ardor de ojos	233	23
Resfrío	198	20
Laringitis, tos	193	19
Infección oídos y garganta	172	17
Hongos en las manos	131	13
Reumatismo	102	10
Problemas ginecológicos	84	8
Asma	78	8
Intoxicación	49	5
Presión alta	16	2
Gastritis	6	1
Otras enfermedades	34	3

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Enfermedad profesional que alejó temporalmente del trabajo a las mujeres

El 19% de las mujeres afirmaron que han tenido enfermedades que las han obligado a alejarse temporalmente de su trabajo en la fábrica.

El 79% aunque sufre de enfermedades, no se retira, resiste los malestares porque aunque la empresa les da descanso, esos días no se los pagan (Cuadro No.55).

Cuadro No.55. Enfermedad profesional que la alejó temporalmente del trabajo. 1001 encuestas

Se alejo del trabajo por Enfermedad profesional	Frecuencia	%
Si	190	19
No	786	79
No contesto	25	2
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.56. Tiempo de subsidio por enfermedad. Universo: 190 encuestas

Tiempo de subsidio	Frecuencia	%
De 1 a 3 días	99	52
De 4 a 6 días	38	20
De 7 a 9 días	18	10
De 10 a 12 días	3	1
De 13 a 15 días	20	11
De 16 días a mas	10	5
No le dieron subsidio	2	1
TOTAL	190	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En relación al tiempo que han tenido de subsidio por enfermedad, el 72% se ha alejado por 1 a 3 días (52%) y de 4 a 6 días (20%).

Mientras el 27% su tiempo de subsidio ha oscilado entre los 10 a 16 días (ver cuadro No.56).

Cuadro No.57. Puesto de trabajo después del subsidio. Universo: 190 encuestas

Puesto de trabajo	Frec.	%
Su puesto anterior	174	92
Otro puesto en base a incapacidad	5	3
Mismo puesto, menos trabajo	3	1
No contesto	8	4
TOTAL	190	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

De las 190 mujeres que han tenido subsidio, el 92% han regresado a su puesto anterior. Sólo al 3% la han cambiado de puesto por incapacidad y otro 1% volvió al mismo puesto y con menos trabajo (Ver cuadro No.59).

Mujeres trabajando sin mascarilla. Observe las botellas de agua para beber junto con las hojas de tabaco que están tratadas con químicos.



4.3.5. BENEFICIOS LABORALES

Tipos de beneficios laborales

Al comparar los datos del 2000 con el 2006 sobre la existencia de beneficios laborales en las fábricas, se dio un cambio positivo, porque aumentó del 39% al 72% respectivamente (ver cuadro No.58).

Cuadro No.58. Recibe beneficios de la empresa.

Recibe beneficios de la empresa	2000	%	2006	%
Si	117	39	724	72
No	183	61	277	28
TOTAL	300	100	1001	100

Fuente:: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Cuadro No.59. Tipos de beneficios que tiene en la empresa. Universo: 1001 encuestas

Tipos de beneficios en la empresa	2000	%	2006	%
Comedor	33	11	567	57
Clínica	63	21	477	48
Incentivos por producción	48	16	61	6
Guardería	-	-	15	1
Otros	-	-	8	1
No contesto	-	-	8	4

La mejoría en los beneficios está en los comedores (Del 11% al 57%) y en el acceso a la clínica (Del 21% al 48%). Aunque en el 2006 se anotan otros beneficios, el impacto es mínimo y están referidos a: incentivos por producción (6%), guardería (1%) y otros (1%). (Ver cuadro No.59).

Pero, el incentivo se redujo del 16% en el 2000 al 6% en el 2006.

Sin embargo, las condiciones del comedor y la clínica no son las más apropiadas, dos mujeres explican:

“A quien le va a dar ganas de ir a comer a ese comedor de la fábrica Olivas si los diez que entran a comer a esa fábrica es porque tienen estómago en realidad, la mayoría se van a comer a la calle porque aunque sea polvoso uno se come la comida tranquila mientras que en el comedor hay un gran tufo porque cerca están los baños y echan la basura cerquita. Al comedor lo divide una pared, pero por ahí pasan para ir al baño, todo el mal olor se viene y no los mantienen bien lavados. En la Placencia está en un lugar bien adecuado y en Nicaprosa. En la Olivas es grande pero lo que no les gusta como acondicionar al trabajador, pero les gusta acondicionar a los jefes su oficina”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Se les preguntó a las encuestadas sobre el uso del incentivo. En el 2000, el 13% lo usaba para transporte y bajo al 3% en el 2006. Mientras el de alimentación subió del 3% en el 2000 al 5% en el 2006. En el 2006, el 2% tuvo incentivo de atención médica.

Cuadro No.60. Uso del incentivo por producción.

Uso del viático	2000	%	2006	%
Alimentación	9	3	47	5
Transporte	39	13	32	3
Atención médica	-	-	16	2
Otro	-	-	5	1

El incentivo o viático no se refleja en la planilla porque no está sujeto a deducciones.

Tiempo para desayunar, almorzar y receso

El tiempo que les da la fabrica para desayunar, según el 89% de las mujeres es de 10 a 16 minutos y un 10% dijo que era de 30 minutos. (Cuadro No.61)

Cuadro No.61. Tiempo para desayunar
Universo: 1001 encuestas

Tiempo p/ desayunar (en minutos)	Frecuencia	%
10 a 16 minutos	887	89
30 minutos	103	10
No contestó	11	1
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre 2006

Cuadro No.62. Tiempo para almorzar
Universo: 1001 encuestas

Tiempo p/ almorzar (en minutos)	Frecuencia	%
30 minutos	41	4
45 minutos	41	4
60 minutos	911	91
No contestó	8	1
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

El 91% de las mujeres afirmó que la fábrica les da 60 minutos o 1 hora para almorzar, un 4% dijo que 30 minutos y otro 4% tiene 45 minutos. (Cuadro No.62)

Cuadro No.63. Tiempo para receso
Universo: 1001 encuestas

Tiempo p/ receso (en minutos)	Frecuencia	%
15 minutos	179	18
No tienen receso	822	82
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

El 82% de las encuestadas afirmó que no tienen receso para descansar, pero un 18% dijo que les dan 15 minutos. (Cuadro 63)

Cuadro No.64. Tiempo para ir al baño
Universo: 1001 encuestas

Tiempo para ir al baño (en minutos)	Frecuencia	%
3 a 5 minutos	123	12
No lo controlan	878	88
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Mientras un 88% dijo que en la fábrica no le controlan el tiempo para ir al baño y un 12% señaló que les dan de 3 a 5 minutos.

“Algunas fábricas localizan el tiempo para orinar, comer, los permisos la salidera, nos van anotando pero, en otras no. Algunas cumplen el régimen y otras se propasan de lo estricto y exagerado. Si no valoran los salarios y beneficios como deben de ser, mucho peor que a uno lo estén valorando en cada salidera, lo único que le están diciendo es que ya llevas diez salidas, cinco salidas y mira tanto te tardaste”. (Entrevista con mujer trabajadora)

4.3.6. SEGURO SOCIAL

Actualmente, el 83% de las mujeres encuestadas afirmó que la empresa la tiene inscrita en el seguro social. El restante 17% realmente no sabe si esta o no inscrita. (Ver cuadro No.65)

Cuadro No.65. ¿Esta inscrita ante el INSS?. Universo: 1001 encuestas

Inscrita en el INSS	Frecuencia	%
Si	832	83
No	23	2
No sabe	33	3
No contesto	113	12
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Cuadro No.66. Le deducen el seguro social.

Deducción de seguro social	2000	%	2006	%
Si	219	73	966	97
No	51	17	35	3
TOTAL	300	100	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Sin embargo, el nivel de conocimiento de las mujeres sobre la deducción del seguro social en el año 2000 y en el 2006, ha variado positivamente del 73% al 97%. (Ver cuadro No.66).

Cuadro No.67. Conocimiento del monto que le deducen en la fabrica por seguro social.

Conoce el monto seguro social	2000	%	2006	%
Si	198	66	915	91
No	102	34	11	1
No sabe	-	-	66	8
TOTAL	300	100	1001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Igual situación sucede con respecto a la información sobre el monto que le deducen semanalmente la fabrica por seguro social, hubo una variación positiva del 2000 que era de 66% con respecto al 2006 que es de 91%. (Ver cuadro No.67)

Al 58% de las mujeres encuestadas se le deduce entre C\$1.00 a C\$ 30.00 córdobas a la semana (lo que equivale a U\$ 0.05 a U\$ 1.66 dólares).

Un 13% se le deduce entre C\$31.00 a C\$ 60.00 córdobas a la semana (lo que equivale a U\$ 1.72 a U\$ 3.33 dólares).

Sin embargo, el 29% no contestó a esta pregunta (ver cuadro No.68).

El monto del INSS depende de la cantidad de salario que devengan, ya sea en forma fija, por horas extras o por producción. Se calcula el 4.25% del salario en caso del IBM y de 6.25 en el caso del seguro integral.

Cuadro No.68. Monto semanal que le deduce la empresa por seguro social. 915 encuestas

Monto semanal a deducir por seguro social	Frecuencia	%
De C\$ 1.00 a 20.00	264	29
De C\$ 21.00 a 30.00	262	29
De C\$ 31.00 a 40.00	85	9
De C\$ 41.00 a 50.00	20	2
De C\$ 51.00 a 60.00	5	1
De C\$ 61.00 a mas	14	1
No contestó	265	29
TOTAL	915	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Acceso al carnet y colilla del seguro social

La posesión del carnet de seguro social de las mujeres que trabajan en las fabricas de tabaco ha variado en forma negativa, en el año 2000 representaban el 34% y en el 2006 bajó al 23%. (Ver cuadro No.69).

Esto significa, que comparado el año 2000 donde el 59% afirmó no tener carnet del seguro y un 5% estaba en gestión, para el año 2006 aumentó al 72% y solamente el 1% afirma que lo tiene en gestión.

La gestión del carnet del seguro social es una responsabilidad directa de los y las trabajadoras. A la empresa no se le exige. de la cedula, dos fotos y C\$ 10.00 córdobas.

Cuadro No.69. Tiene carnet de seguro social.

Tiene carnet	2000	%	2006	%
Si	102	34	225	23
No	177	59	725	72
En gestión	15	5	15	1
No contesto	6	2	36	4
TOTAL	300	100	1001	100

Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Los requisitos que les solicitan son copia

Cuadro No.70. Colilla del seguro social. Universo: 1001 encuestas

Tiene colilla	2006	%
Si	905	90
No	68	7
No contesto	28	3
TOTAL	1001	100

Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Sin embargo, el 90% de las mujeres dijo que tiene colilla del seguro social. (Ver cuadro No.70). La colilla es obligación del empleador dársela a la trabajadora.

En relación al acceso de salud del seguro social, en el 2000 representaba solamente el 9% de las mujeres, para el 2006 aumentó al 28%. Sin

embargo, todavía un 66% no ha tenido acceso a estos beneficios, a pesar de que paga su seguro (Ver cuadro No.71).



Las mujeres mantienen sus manos sucias por las hojas de tabaco y generalmente no se las lavan para comer.

Cuadro No.71. Acceso de salud pagado por el seguro social.

Acceso a salud por seguro	2000	%	2006	%
Si	27	9	280	28
No	273	91	660	66
No contesto	-	-	61	6
TOTAL	300	100	1001	100

Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Cuadro No.72. Centro asistencial del seguro social.

Centro asistencial del seguro	2000	%	2006	%
Excell medic	21	78	137	35
Clínica de la empresa	-	-	124	32
Hospital San Juan de Dios	1	3	66	17
Policlínico Madriz	3	11	-	-
Otro	2	6	61	16
TOTAL	27	100	388	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

En el año 2000 el principal centro asistencial del seguro era la Clínica Excell Medic (78%) y el policlínico Madriz (11%).

En el 2006, la asistencia a la Clínica Excell Medic bajó al 35%, al crearse Clínica en una empresa (32%).

4.4. DERECHOS DE GENERO EN LAS FABRICAS DE TABACO

4.4.1. DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA

En la encuesta del 2000 y 2006 se les preguntó a las mujeres si habían salido embarazadas mientras trabajaban en la empresa y los porcentajes fueron casi similares, del 19% y 20% respectivamente (Cuadro No.73).

El 74% de las mujeres dijo que no se han embarazado mientras laboran en la fábrica.

Cuadro No.73. Embarazo de las mujeres trabajando en la fabrica.

Embarazo en la fabrica	2000	%	2006	%
Si	56	19	199	20
No	244	81	737	74
No contesto	-	-	65	6
TOTAL	300	100	1001	100

Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Cuadro No.74. Tipo de subsidio por embarazo

Subsidio por embarazo	2000	%	2006	%
Pre-natal	14	25	126	63
Post-natal	37	66	130	65
Ningún subsidio	5	9	26	13

Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

En el caso de los subsidios, ha habido variación del 2000 al 2006. En el año 2000, el 66% de las mujeres tuvo subsidio post-natal y el 25% fue pre-natal.

En cambio, en el 2006 la mayoría ejerció su derecho de ambos subsidios, el pre-natal con un 63% y el post-natal un 65%.

Sin embargo, en el 2000 un 9% de las mujeres afirmó que no tuvo subsidio, y en el 2006 el porcentaje aumentó al 13% (ver cuadro No.74). Esto se debe principalmente porque están embarazadas y no tienen el tiempo adecuado para el subsidio.

“Revisando sus tarjetas y expediente en la empresa, la fecha probable de parto, tienen que pedir el pre para evitar complicaciones de abortos o situaciones que en el último mes son bastante delicadas y la mujer no este expuesta. En NATSA como Ministerio del Trabajo hicimos esto y las mujeres se pusieron enojadas cuando las sacaron, pero es su obligación de irse y es obligación del empleador que cualquier cosa va a su costa” (Inspector del MITRAB. Grupo Focal)

“Pero, nosotras nos enojamos es porque nuestros hijos o hijas se vayan a quedar mas chiquitos, ese es el problema. Pero, claro que si nos tenemos que ir. Uno como madre prefiere tomar el tiempo en el post-parto para dejar a su hijo de tres meses y no de menos”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

“Yo tuve ese problema que me sacaron cuando estaba embarazada, yo me enoje, entonces me dijo el jefe: “Quédate pues, pero si te pasa algo no va como responsabilidad mía”. Entonces, le dije: “Bueno, pero que conste que hasta el último día de trabajo y tenga a mi hijo, si es posible en el trayecto del día a la noche, ustedes me van a ver el resto de los 3 meses, entonces me dieron 3 meses y 15 días y bien pagados. Pero, fue por medio de un arreglo”.

Con respecto a los montos de pago por subsidio pre y post natal la ley define que la mujer embarazada tiene derecho a 28 días antes del parto y 56 días después del parto. En cuanto a dinero a pagar, se suman los días del pre y post parto y se calcula. Por ejemplo, para el caso de los salarios fijos si se les paga C\$ 49.50 córdobas y en base a eso se le paga.

En la encuesta se les preguntó si después del embarazo continuaron en su mismo puesto de trabajo, el 89% respondió positivamente. Mientras sólo un 5% dijo que fue cambiada y el 6% no contesto (Ver cuadro No.75)

Cuadro No.75. Durante el embarazo ¿Continuó en su puesto de trabajo?

Siguió en su puesto de trabajo	2000	%	2006	%
Si	21	38	167	89
No	19	34	20	5
No contesto	16	28	12	6
TOTAL	56	100	199	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Mayo 2000 y Octubre, 2006

Cuadro No.76. Condiciones adecuadas para lactancia materna. 437 (44%) encuestas

Condiciones para lactancia materna	Frecuencia	%
Si	41	9
No	396	91
TOTAL	437	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En relación a las condiciones adecuadas para la lactancia materna, apenas el 9% dijo que eran adecuadas (Ver cuadro No.76). Una mujer explica:

“La mujer que esta amamantando si le queda largo su casa no puede ir a cada rato, cuando le queda cerca se van a las doce, llegan a comer a su casa y amamantan al niño. Después en la tarde cuando salen, porque a la fábrica no lo pueden llevar porque es prohibido meter niños adentro por el tabaco. Pero, supongamos que si tiene una persona que se lo lleve al niño o niña a las doce, entonces se queda ahí afuera o puede ir donde un amigo, o vecino que quede cerca para dar de mamar” (Entrevista con mujer trabajadora del tabaco)

4.4.2. DISCRIMINACION DE GENERO

En relación a la contratación de mujeres en estado de embarazo en las fabricas de tabaco que se encuestaron, solamente un 7% de afirmó que son contratadas, mientras un 93% dijo que son discriminadas (ver cuadro No.77)

Cuadro No.77. Contratación de mujeres en estado de embarazo. 1,001 encuestas

Contratan a mujeres embarazadas	Frecuencia	%
Si	69	7
No	932	93
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

La pregunta anterior está relacionada con la existencia de exámenes discriminatorios -como SIDA, gravidez o tuberculosis- que se les realiza a las mujeres, antes y durante laboran en la fabrica.

Cuadro No.78. Exámenes discriminatorios en la empresa. 1,001 encuestas

Exámenes (SIDA, gravidez)	Frecuencia	%
Si	456	46
No	525	52
No contesto	20	2
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En el cuadro No.78 se aprecia que un 46% dijo que le habían realizado este tipo de exámenes. Especialmente se destaca el examen de embarazo, de cuyos resultados llega a depender la contratación.

“Los exámenes de embarazo es lo mas general que piden en la fábrica. Y si usted le dice que es prohibido le dicen: “Dígame si quiere trabajar o no”. Entonces, aunque sea prohibido usted tiene que llevar el examen porque sino no entra a trabajar, también las fotos y copia de la cédula. Una vez que ya esta adentro y sale embarazada no hay problema, pero si yo meto la renuncia y tengo dos años de trabajar y quiero descansar unos seis meses y vuelvo a ir a la misma empresa tengo que llevar otra vez la prueba de embarazo y los mismos papeles aunque ya esté archivado en el computador ahí. Por ejemplo, en la Nick Cigars y Nicaprosa aceptan solo de examen de sangre la prueba de embarazo y en la Placencia aceptan de orina, pero de un día para otro, no aceptan que tenga ocho días” (Entrevista con mujer trabajadora).

“Sobre las pruebas de embarazo yo siempre les he dicho a las trabajadoras que vayan al MITRAB y pongan la denuncia, pero en Estelí yo no he decepcionado ninguna denuncia por la misma necesidad a veces que las trabajadores tienen del trabajo. Dicen: “Si yo los voy a denunciar, no me van a dar el trabajo aunque este panzona”. Por eso no denuncian y es inconstitucional. A veces el empleador es descarado y pide 2 fotos, copia de cedula y prueba de embarazo”. (Inspector del MITRAB. Grupo Focal)

Otro aspecto que se abordó en la encuesta fue la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La mayoría de las encuestadas afirmó que había igualdad en cuanto a horario (89%) y responsabilidad laboral (80%). Aunque lo ideal sería que todas respondieran afirmativamente (Ver cuadro No.79).

El porcentaje baja en relación al salario (77%) y subsidios (76%).

Sin embargo, estos porcentajes son menores con respecto a las promociones (51%) y el acceso a cargos directivos (50%). Una mujer comenta un caso:

“A una señora le iban a dar el cargo de responsable de área y no se lo dieron porque ella es una persona humilde, entonces le dijeron: “Es que usted no tiene carácter y viene a decir que le den el empleo”. Y se lo dieron a otro hombre, ese hombre después renunció. Primero dejaron a una señora y era buena con las trabajadoras, yo acababa de entrar y toda la gente decía que era buena, hasta las apoyaban y nos daba permiso para beber un café medio escondido en el kiosco a las 3:00 de la tarde. Pues a esa señora la corrieron por eso y entonces, metieron a otra que actúa como varón, es impositiva, exigente y nos controla en todo”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

A veces también a las mujeres no les gusta aceptar propuesta de promociones, una de ellas explica:

“A las mujeres no les gusta aceptar una promoción porque uno se hecha muchos enemigos, si porque al agarrar el cargo de ser jefa lleva demasiado carga, crecen las enemistades, comienzan los rumores y las presiones”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal).

“Ahí en NATSA promovieron dos cambios de jefes, que van a ganar mas que los demás, y los dos fueron varones. Perfectamente hubieran puesto a una mujer, porque tenían más conocimiento y entró uno que no tenía conocimiento, pero era hombre. Claro que había que levantar peso, porque tienen que levantar unas

Cuadro No.79. Igualdad de oportunidades para las mujeres. Universo: 1,001 encuestas

Igualdad de oportunidades para las mujeres	Si	%
En horario	893	89
En responsabilidad laboral	804	80
En salario	766	77
De subsidios	761	76
De promociones	510	51
Acceso a cargos directivos	498	50

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006



cajas, pero siempre se hace. Promovieron a dos varones en la misma semana y mismo día, el que repartía el material lo pasaron a la oficina, el que recogía el material lo pasaron al material. En NATSA es raro que promocionen a mujeres". (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

En el caso de la discriminación por edad, en las encuestas sólo el 10% aceptó haber visto o sentido una situación de este tipo (Cuadro No.80).

Sin embargo, al validar este dato en el grupo focal las mujeres consideraron que este porcentaje era demasiado bajo, aseguraron que es muy común la discriminación hacia las personas de mayor o de menor edad.

Cuadro No.80. Ha visto o sentido discriminación por edad. 1,001 encuestas

Discriminación por edad	Frecuencia	%
Si	101	10
No	893	89
No contesto	7	1
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

"Hay bastante de esta discriminación. Por ejemplo, yo estoy en el área de empaque y mi jefe es un hombre y prefiere buscar a una joven y no a una señora porque dice: "Aquí puedo agarrar y con esa vieja ¿Qué puedo agarrar?". (Mujer trabajadora. Grupo Focal).

"Yo tuve una compañera de trabajo que tenía muchos años de trabajar en el tabaco y me la encontré en la calle, ella renunció de la Cigars porque se iba a ir para Costa Rica, ella ya es de edad, me dijo que estaba desempleada y le pregunté el porqué y me dijo: "Uhh, ¿Quién le va a dar trabajo a una a esta edad?", yo le dije que regresara a la fabrica y me dijo: "No me dan, por eso no voy" (Mujer trabajadora. Grupo Focal).

4.4.3. VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES TRABAJADORAS

Otro aspecto que se indagó en las encuestas se refiere a la violencia. En el caso de sufrir violencia, el 27% ha sido de tipo verbal, el 13% psicológica y en menor porcentaje ha sido la violencia física y el acoso sexual con un 2% (Ver cuadro No.81).

Sin embargo, en el caso de haber visto violencia, estos porcentajes se incrementan, en la violencia verbal un 37%, psicológica el 16% y en menor nivel la violencia física (5%) y el acoso sexual (2%).

Al sumar ambos porcentajes, se observa que la mayoría de las mujeres trabajadoras en las fábricas de tabaco han enfrentado violencia verbal (64%), la cual está muy relacionada con la violencia psicológica (29%).

Cuadro No.81. Tipo de violencia que ha sufrido y ha visto en la fabrica de tabaco. 1,001 encuestas

Tipo de violencia	Sufrió violencia	%	Ha visto violencia	%	Total	%
Verbal	270	27	370	37	640	64
Psicológica	128	13	165	16	293	29
Física	21	2	53	5	74	7
Acoso sexual	21	2	16	2	37	4

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Sin embargo, en la validación de los datos que se realizó en el grupo focal, las mujeres expresaron que los porcentajes de violencia verbal y psicológica todavía están muy bajos. A continuación algunos comentarios de las mujeres trabajadoras en el grupo focal:

“En las fabricas todas las mujeres sufren violencia verbal, porque como dice el dicho: “Por una las pagamos todas”, y cuando tratan mal a una, nos tratan a todas parejas”.

“Ese porcentaje es muy bajo porque en mi caso, lo primero que le dicen a una si sale la capa mala es que no sirve para nada, y eso va incluyendo a todas las que trabajamos en las capas”.

“La mayoría sufre violencia en el empaque, como a una le dan masilla para trabajar, hay unas que van a dejar la pana para que se les suavice la masilla y las dejan, talvez se les olvidan, y nos dicen que somos unas “chanchas”, eso es un maltrato verbal y entonces por una la pagan todas”.

“La violencia verbal con la psicológica están super unidas, eso esta en el ambiente. La violencia física es menos porque es la que se ve y es mas fácil de demostrar”.

“El acoso sexual se ha disminuido, pero se dan casos de algunos jefes que les hacen invitaciones a las muchachas más jóvenes, que vayan a cenar o vayan a alguna parte. Si las muchachas les dicen que no, no les hace nada, pero si busca la manera de que las corran”.

Con respecto a la reacción de las encuestadas al vivir una situación de violencia, el 67% afirmó que se queda callada o disimulan (13%) para no arriesgar su trabajo.

Sin embargo, un 28% reclaman respeto, un 12% dijo que se enojaba e igual porcentaje se queja con su jefe inmediato.

Cuadro No.82. Reacción de la encuestada al vivir una situación de violencia. 270 encuestas

Reacción de la encuestada al vivir violencia	Frecuencia	%
Se queda callada	181	67
Reclama	76	28
Disimulo	36	13
Me enojo	33	12
Le digo a mi jefe inmediato	33	12
Otro	7	3

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

“A mi me pasó en la Plascencia, en el despalillo, y por eso renuncié, yo a él lo miraba buena gente, cuando estaba embarazada me ayudaba a planchar y yo decía: “Que buena onda este señor”. Después me invitó a salir y yo le dije: “Usted esta loco, a mi no me gustan los viejos”. Entonces me dice: “Pero, de algún modo te saco de aquí”. Primero me decía que tus pilas eran las mejores, que despalillaba bien, después me decía: “Esta cochizada no sirve, busca como componer estas pilas”. Y ese día le dije: “Usted esta metiendo cuentos porque no nos quisimos quedar esa hora extra, pero eso es porque yo no me quise revolcar con usted, viejo sinvergüenza”. Acosaba a varias y si no consigue nada, él busca como sacarlas”. (Grupo Focal)

“Una vez a mi me tiraron el tabaco en la cara y me dijeron: “Esa mierda así no se hace”, con esas palabras. Entonces, me enojé y agarre el tabaco y le dije: “Pues, hágalas usted a como usted quiere”. (Entrevista con mujer trabajadora)

Resultados similares se tuvieron al preguntar sobre la reacción de las mujeres trabajadoras cuando eran testigos de una situación de violencia. El 65% se mantuvo callada y otro 14% disimulo (ver cuadro No.83).

Mientras un 9% reclamó, otro 9% se enojó y solamente el 6% se lo dijo a su jefe inmediato.

Esta reacción de no quejarse ante el jefe de producción se debe a que un 16% de las mujeres lo identifican como la principal persona que causa la violencia en la fábrica (ver cuadro No.84).

Cuadro No.83. Reacción de la encuestada al ver una situación de violencia. 370 encuestas

Reacción de la encuestada al ver violencia	Frecuencia	%
Se queda callada	242	65
Disimulo	51	14
Reclama	32	9
Me enojó	32	9
Le digo a mi jefe inmediato	24	6
Otro	5	1

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

“También a las mujeres los jefes nos tratan fuerte y con los hombres sólo se ríen. Ellos defienden a sus hombres, porque dicen que las mujeres merecemos que nos regañen. Por ejemplo, tenemos iguales oportunidades las empacadoras como los resagadores porque a veces ellos no resagan bien los colores, entonces si uno va y le reclama entonces dicen que es responsabilidad de nosotras, es cierto, pero también ellos tienen responsabilidad, pero sólo a nosotras nos regañan”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

“La misma gente nicaragüense que esta al frente de los cargos administrativos son los peores en el trato y como tienen contacto directo con los dueños, le llenan la cabeza de quejas y actúan a imagen y semejanza del jefe”.

“Las mujeres reciben maltrato verbal, las agraden su jefe de área y supervisor, lo mas lamentable es que en su mayoría sus jefes son mujeres. Hubo una que me dijo que las amenazaban con golpearla, afortunadamente entre ellas se llevan bien todo lo que es en su área laboral, pero con su jefe es que hay mas problemas”. (Encuestadora)

Cuadro No.84. Personas que causan violencia en la fabrica. 1001 encuestas

Personas que causan la violencia en la fabrica	Frec.	%
Jefe de producción - hombre	164	16
Jefa de producción - mujer	75	7
Compañero de trabajo	108	11
Compañera de trabajo	109	11
Supervisor-hombre	52	5
Supervisora - mujer	33	3
Revisor - hombre	42	4
Revisadora - mujer	18	2
Bonchero-hombre	20	2
Bonchera-mujer	6	1

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

Igualmente existen situaciones de violencia provocados por los compañeros de trabajo varones (11%) y las compañeras mujeres (11%).

4.5. LIBERTAD DE ASOCIACION EN LAS FABRICAS

En la encuesta se les preguntó a las mujeres trabajadoras ¿Permiten en la fabrica libertad de asociación?. El 27% respondió afirmativamente, mientras la mayoría, el 68% dijo que no y un 5% no sabe. (ver cuadro No.85)

“Ahí en la fabrica Olivas iban a organizarse, pero las mujeres tuvieron miedo porque entre las mismas trabajadoras se acusaron, parece que ya habían llegado rumores a la jefa inmediata y dice: “Ustedes me dicen a la primerita que empiece a organizar a las mujeres va a ser la primera en salir corrida”. Entonces, las mujeres tuvieron miedo porque mas de alguna podían irle a decir, por eso no siguieron haciendo nada”. (Mujer trabajadora. Grupo Focal)

Cuadro No.85. ¿Permiten en la fabrica libertad de asociación?. Universo: 1,001 encuestas

¿Permiten en la fabrica libertad de asociación?	Frecuencia	%
Si	268	27
No	684	68
No sabe	49	5
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

La presencia de sindicato en las fabricas de tabaco y reconocido por las mujeres encuestadas representó solamente el 15% del total. En cambio el 76% no reconoce la presencia sindical, un 8% no sabe y el 11% no respondió (ver cuadro No.86)

Realmente de las 13 empresas que se encuestaron, solamente NATSA y Tabacos Puros cuentan con un sindicato reconocido ante el Ministerio del Trabajo (MITRAB).

Cuadro No.86. Presencia de sindicato en la fabrica. Universo: 1,001 encuestas

Presencia de sindicato en la fabrica	Frecuencia	%
Si	153	15
No	758	76
No sabe	78	8
No contesto	113	11
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

En ambas empresas se levantaron un total de 263 encuestas, lo que representa el 26% del total de la muestra, que son 263 mujeres. Sin embargo, solamente el 15% (153) de todas las mujeres encuestadas reconocieron al sindicato, lo que representaría el 58% de las trabajadoras de NATSA y Tabacos Puros.

Solamente el 19% de las mujeres encuestadas afirmó que había libertad para elegir sindicatos en las fábricas de tabaco.

En ninguna de las fábricas de tabaco encuestada existe convenio colectivo, aunque hay algunos beneficios sociales como: clínicas, préstamos e incentivo por producción.

Cuadro No.87. Liberad para elegir un sindicato. 1,001 encuestas

Elección libre del sindicato	Frecuencia	%
Si	194	19
No	569	57
No sabe	125	13
No contesto	113	11
TOTAL	1,001	100

Fuente: Datos primarios encuesta. Octubre, 2006

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las fábricas de tabaco –especialmente de producto terminado- son una importante fuente de empleo en el municipio de Estelí y lugares aledaños. En las 13 empresas encuestadas, se emplean a 4,221 trabajadores –hombres y mujeres- que representan igual número de familias. Con el ingreso que generan se mantienen un promedio de 21,105 personas.

El 21% de las mujeres encuestadas se incorporó al mercado de trabajo siendo menor de 14 años. De ellas, el 44% (440 encuestas) su primer trabajo fue en una fabrica de tabaco. Las mujeres conocen los riesgos que implica trabajar en este sector, pero la necesidad económica pesa mucho más, y la dificultad de encontrar otras fuentes de empleo no les deja otra opción.

Se reconoce el papel que ha jugado el Movimiento de Mujeres “María Elena Cuadra”, porque se ha preocupado por velar y garantizar el cumplimiento de los Derechos Laborales, Humanos y de Género en las fábricas de tabaco.

La presencia de mujeres promotoras al interior de las empresas, ha sido vital para orientar e informar a las mujeres sobre las leyes laborales, la salud e higiene ocupacional, las relaciones de género, la salud sexual, entre otros. Igualmente ha sido importante el acercamiento que ha promovido el movimiento con las autoridades e inspectores del Ministerio del Trabajo y del Instituto de Bienestar y Seguridad Social.

Sin embargo, existen “nudos críticos” y desafíos donde se tiene que continuar profundizando para garantizar empleos con dignidad.

- Revisión de la política salarial al interior de las empresas para evitar diferencias salariales en una misma área y con igual responsabilidad.
- Revisión de las formas de pago, normas de producción y control de calidad para garantizar un pago justo por el trabajo realizado por las trabajadoras.
- Promover el cumplimiento de la responsabilidad patronal ante el INSS, para que las/os trabajadoras/es que cumplen con su responsabilidad de pago reciban los beneficios de salud que tienen derecho.
- Reconocer las constancias médicas para que no pierda su salario y treceavo mes por invertir tiempo en el cuidado de su salud, la de sus hijos e hijas y familiares cercanos.
- Garantizar la instalación de las Comisiones de Seguridad e Higiene ocupacional en las fábricas de tabaco, para velar por el cumplimiento efectivo de las recomendaciones dadas por los inspectores del Ministerio del Trabajo que permita mejorar la infraestructura física y reducir los riesgos por falta de seguridad e higiene en las fabricas.

- Promover el cumplimiento de los exámenes médicos pre-empleo y los exigidos por el Ministerio del Trabajo para detectar problemas de salud ocasionados por las condiciones laborales en las fábricas de tabaco.
- Promover entre los jefes de áreas de las fabricas el respeto a la integridad física, psicológica y emocional de las trabajadoras a su cargo, creando un ambiente de respeto, lo cual repercutirá en mayores niveles productivos y mejores relaciones trabajador/a-empleador/a.
- Estimular el libre derecho a asociarse y hacer cumplir el articulo 87 de la constitución política de Nicaragua que expresa: "En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley".
- Promover la celebración de convenios colectivos de los y las trabajadoras con los/as empleadores.

Las mujeres llaman al Movimiento de Mujeres "María Elena Cuadra" a continuar trabajando en las fábricas de tabaco en:

- Capacitaciones sobre derechos humanos, laborales y de genero.
- Distribuya manuales con diferentes temáticas entre las trabajadoras y los trabajadores de las fabricas.
- Darle mayor seguimiento a las promotoras y trabajadoras de las empresas en su lugar de trabajo.
- Promover un mayor acercamiento a los empleadores, invitarlos a reuniones y capacitaciones. Procurar la relación con los dueños de las empresas.
- Hacer uso del Ministerio del Trabajo para promover las demandas respectivas.
- Promover una mayor coordinación con el MITRAB e INSS
- Promover relaciones positivas entre empleadores y trabajadoras
- Estimular una mayor eficiencia en la asesoría legal del MEC para evitar que las mujeres trabajadoras pierdan horas laborales.
- Promover capacitaciones y despachos bilaterales solo para empleadores (recursos humanos, administradores y gerentes) e informarles sobre los fines, objetivos y acciones que impulsa el Movimiento María Elena Cuadra.

ANEXOS

**ANEXO No.1. ENTREVISTA CON FEDERICO ROSALES
DELEGADO DEL DEPARTAMENTO DE ESTELÍ DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
NOVIEMBRE, 2006⁶**

El papel que desempeña el Ministerio del Trabajo en la inspección a las empresas tabacaleras del municipio de Estelí

El Ministerio del Trabajo, en base a nuestra cultura laboral, se desarrolla el trabajo en las fábricas, ubicamos a algunas personas y buscamos la estabilidad laboral. Uno de los fundamentos y obligación es hacer inspección laboral para normar las relaciones laborales entre el trabajador y las empresas del tabaco.

La inspección se realiza en base a la prioridad que tenemos para las empresas. Primero tienen prioridad las empresas de mayor número de trabajadores, y precisamente son las fábricas de tabaco las que tienen mayor número de trabajadores. Ahorita en el MITRAB del Departamento de Estelí se cuenta con tres inspectores, recientemente se solicitó al Ministro que aprobara otros dos, pero no había presupuesto y no se logró.

En las fábricas de tabaco se hace la inspección integral que consiste en supervisar el cumplimiento de los contratos de trabajo, la higiene y seguridad, revisión de los salarios mínimo, las prestaciones sociales. Se hace mucho énfasis en lograr la higiene y seguridad para evitar los riesgos laborales del trabajador, incluso los inspectores se hacen acompañar de un Técnico de Higiene y Seguridad, que es el Ingeniero Byron Rugama, para que les ayude y lograr que las empresas tengan las condiciones necesarias laboralmente para los trabajadores.

En las inspecciones, la primera persona con quien se hace contacto es con el empresario. Anteriormente, se les mandaba una misiva para que los atendiera y dispusiera su tiempo para los inspectores. Esto es, porque a veces el empresario sale del país o a realizar gestiones y no se encuentra, o tiene algunas ocupaciones y no nos puede atender, previendo estas cosas se avisa por escrito con una semana de anticipación para que ellos se programen.

Hasta el momento, no hemos tenido obstáculos grandes al respecto, porque si llegan los inspectores y en ese momento no está el empresario, los reciben el segundo jefe. Esta persona facilita que primero se converse con los trabajadores, se supervisen las instalaciones y por último, se entrevista al empresario.

Estas inspecciones integrales duran tres días para que los inspectores puedan conversar con los trabajadores.

Los inspectores que laboran en la Delegación Departamental tienen muchos años de estar laborando, aquí está la Sra. Delfa Centeno y la Sra. Carmen Iscano, ellas son inspectoras muy capaces y tienen su estrategia para preguntar, se interroga sin

⁶ Esta entrevista fue editada para una mejor lectura.

programación a cualquier trabajador que se encuentre en la fabrica, quien informa lo que considere conveniente y se les da respuesta mediante el conversatorio que después se tiene con el empleador.

Nuestra misión, y esto está bien acentuado aquí, es buscar la armonía y entendimiento en la relación laboral entre trabajadores/as y empleadores/as.

Acciones que se realizan cuando se detectan violaciones a los derechos laborales en las fábricas de tabaco

Después de la inspección integral hay una re-inspección que se hace un mes después para valorar el grado de cumplimiento que se ha dado a las sugerencias dadas por los inspectores del MITRAB. Se levantan actas, de la inspección integral y de la reinspección, el empleador tiene que firmarlas lo cual es una aceptación de lo que no ha cumplido.

En algunos casos, que nuevamente va el inspector y encuentra que no se ha cumplido las recomendaciones, a veces se comunican directamente con mi persona, pero siempre se les pide que expongan por escrito las razones por las cuales ha incumplido. Solamente una empresa pequeña de tabaco hemos encontrado rebeldía y se tuvo que multar.

En otras empresas, por ejemplo en la Drew state estuvo un tiempo que los trabajadores estuvieron comiendo en la calle, ellos no se quejaron pero, lógicamente vimos que no estaban en el lugar adecuado. Sin embargo, los dueños de la empresa siempre tuvieron la buena voluntad para mejorar y estaban haciendo esfuerzos para construir un comedor, actualmente ya tienen la estructura física de la nueva empresa donde los trabajadores van a tener las condiciones necesarias. Estas cosas hay que comprenderlas y son decisiones a tomar. Por ejemplo, hubieran tenido que buscar como rentar un espacio mas grande, ya estaban rentando, y se les iba a ir una cantidad de dinero y quizás tampoco van a tener las condiciones o van a estar mas largo, entonces había que esperar un poco la construcción de la fabrica.

En la empresa Nick Cigars detectamos que existen varias situaciones negativas y personalmente me fui a inspeccionar, entonces encontré que el comedor estaba vacío y un poco deteriorado con unas sillas quebradas, entonces les pedí a los empleadores que lo mejoraran, que le dieran la atención debida, y lo pintaron, lo mejoraron.

Al tiempo vuelvo a pasar a medio día por la Nick Cigars y otra vez el comedor estaba casi desocupado, solo había tres o cuatro personas, y el resto de la gente estaba regada por un lado y otro de la calle. Parece que es nuestra cultura que a veces nos da por irnos para otro lado. Entonces, le dije a un trabajador: *“¿Qué pasa?, ¿Porqué no te gusta estar en el comedor”*. Me dice: *“Es que viera Don Federico estos son criticones por lo que uno trae para comer, ya se lo dice al otro”*. Entonces, comprendí que a veces así es nuestra cultura, aunque es importante que existan lugares convenientes y saludables para que puedan estar y comer tranquilos.

En mi trabajo mi posición ha sido que no admito que firme alguien que está mal informando a su empleador, no nos interesa eso. Hace unos días fuimos a una empresa y le pedimos al empleador que nos atendiera porque había el problema de unos trabajadores que estaban inquietos porque no se les había oído un reclamo salarial. Entonces, me habla el empleador y nos dice: *“Es que estos trabajadores no quieren trabajar”*. Esa llamada fue como a las diez de la mañana, y llegamos a las once de la mañana. Varios trabajadores expusieron el problema, dijeron que en la empresa estaban pagando arriba del salario mínimo pero, que en otras empresas de tabaco pagaban mas en esa línea de trabajo. El jefe afirmó que era cierto, que estaban pagando de C\$350.00 a C\$ 355.00. Entonces, yo le dije que el reclamo de los trabajadores era lógico. Pero, no estaba el dueño y la administración no podía tomar ese tipo de decisión. Entonces, les dije que con todo gusto oiría a la persona que pudiera tomar una decisión y que me llamaran. Pero, no hicieron nada.

En Managua yo expuse que el salario mínimo debería de actualizarse conforme bajaba el córdoba, para que estuviera siempre actualizado, porque hay diferencias, va deteriorándose el poder adquisitivo del córdoba y en esa misma proporción debe ir subiendo el salario mínimo.

La seguridad laboral de las fábricas de tabaco

También ha habido quejas sobre los equipos de seguridad, dicen los empleadores que los trabajadores los tienen, pero no les gusta usarlos. Eso es cierto.

Les hemos dicho que la dirección debe ser el primer interesado que el empleador use esos equipos, porque no hacen nada si los trabajadores están enfermos, dejan la labor que están haciendo por enfermedad y aunque el trabajador este trabajando y está enfermo no rinden lo que debe rendir.

Que se vea en el empleador la voluntad de tener trabajadores sanos y en buenas condiciones para que esta empresa y estos trabajadores tengan las condiciones necesarias, porque todo lo que se hace se hará mejor siempre que estén en buenas condiciones de salud.

Los contratos laborales

Los contratos es lo primero que se revisa en la inspección integral, en algunas empresas se ha dado la política que tienen el contrato y no le dan la copia al trabajador tal y como lo manda el Código del Trabajo y se les hace recomendaciones al respecto.

En las empresas grandes casi todos los trabajadores tienen su contrato, en las empresas pequeñas a algunos trabajadores nuevos les hace falta.

Según el artículo 28 de la ley de trabajo se señala que el contrato temporal se les hace por 15 días, o dos meses, al final de los cuales se puede terminar la relación laboral y

si se prolonga el trabajo ya queda como contrato indeterminado. Estas son cosas que las deben usar, la ley las previene y se dan.

La preparación para inspectores del MITRAB

El inspector tiene que ser licenciado en derecho. Las inspectoras son doctoras en derecho laboral, hace poco recibieron un curso en derecho laboral, ellos están bien versados en el tema. En mi caso como delegado, recientemente he ido tres veces a Managua a recibir capacitaciones por parte de una organización que se llama cumple y gana.

También le damos atención a la Ley 202 sobre el acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad y asistimos a un programa que se dio aquí en Estelí por Handicap Internacional para empleadores.

La inspectoría general a cargo de la Dra. Carla Campusano, estuvo dándonos capacitación sobre inspección laboral, los procedimientos, los salarios y las debilidades en algunas inspectorías. Este curso está programado mes a mes, como una forma de mejorar la relación laboral.

Pero el Ministerio del Trabajo siempre está procurando la mejoría y los conocimientos a los inspectores. Siempre le toca al Ministerio del Trabajo en los puntos que son ejes como es la inspectoría general estar capacitando y aún así unos que están ahí pues siempre se van.

Hay un problema que pasa en Managua, cuando el personal del MITRAB se prepara, enriquecen sus conocimientos, se van. Por ejemplo, a la zona Franca se han ido a trabajar dos inspectores generales con un mejor salario

También a una persona de higiene y seguridad se lo llevó otro organismo, es que cuando tienen mayor conocimiento y ven que pueden manejar una situación en una empresa se van por mejor salario. Aquí en Estelí el personal es estable.

Nosotros atendemos todo el departamento de Estelí, pero tenemos limitaciones de recursos. Hace poco nos dieron una camioneta, pero no hay viáticos. La atención a los municipios la tenemos programada, yo voy el viernes a regar la resolución ministerial sobre los salarios para los cortes de café, después vamos a ir para que hagan la inspección para ver el cumplimiento de esa normativa del café.

Si tuviéramos recursos lo primero sería aumentar los inspectores laborales para que destinen tiempo suficiente en las empresas porque hay muchas cosas que conversar y observar. Además, se educa a sus trabajadores de sus derechos y sus responsabilidades en el trabajo.

El trabajo infantil en las empresas tabacaleras

Ahora estamos abarcando una gama de aspectos laborales. Se está tratando la situación de la niñez y adolescencia para erradicar el trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador. Vemos que los padres llevan a los chavalos a las empresas, no los meten en las planillas porque es prohibido, pero ellos les ayudan a hacer el trabajo, cuando uno los encuentra ellos dicen: *"Es que viene a dejarme la comida, o el café y ahí se ha quedado, pero ya se va a ir"*. Entonces, si un inspector tuviera mas tiempo en la empresa puede supervisar para que efectivamente se retiren, pero cuando el inspector se va, ellos dejan ahí trabajando al chavalito.

Yo recuerdo en un seminario cuando comenzaba a tratar el tema de la niñez y la adolescencia, nos dieron una lección: *"Que el mayor explotador no son los patrones, son sus propios padres"*. Yo siempre he creído que primero se debe sensibilizar a los papás, porque uno quiere que su hijo algún día sea mejor, que se prepare, y ya está escrito que nuestros hijos deben ser mejores que nosotros.

Tuve una experiencia en una empresa de tabaco donde había un trabajador que sus hijastros estaban trabajando. Le pregunté a un chavalito: *"¿Porque estás trabajando aquí?"*. Me respondió: *"Me trajo mi padrastro porque estamos componiendo la casa, entonces tenemos que llevar dinero para componerla"*. Así comprometen al niño fácilmente porque es una mejoría física para la familia y luego al chavalito le gusta porque hay tantas cosas que fácilmente los impacta, el dinero les llama la atención.

Las personas en situación de discapacidad en las empresas tabacaleras

Sobre el tema de los discapacitados se ha promovido que los empleadores se sensibilicen con esta causa, son muy pocos los que han venido o han mandado representantes a las capacitaciones. Incluso el mismo personal o el administrador que tiene el empresario, tal vez son los que no tienen la sensibilidad que deben de tener para tratarlos. También la ley señala muy poco sobre este tipo de contratación porque dice que se emplee a 1 por cada 50 trabajadores.

Hay muchas cosas concepciones sobre los discapacitados. Yo he opinado que debíamos de tener diferentes niveles de discapacitados, porque no todos pueden estar en diferentes posiciones de trabajo y hay que nivelar eso de los discapacitados. Pero lo principal es que estos discapacitados deben tener unos 15 días antes prepararlos psicológicamente para que vayan a trabajar.

Estos discapacitados ya en el trabajo son mejores que cualquier otros, son mas dedicados sobre todo cuando se les ha instruido de una manera psicológica que tienen que prepararse y competir.

En las empresas tabacaleras hay discapacitados, sobre todo los de sillas ruedas, la Drew State es la empresa que mas discapacitados tiene y son excelente trabajadores porque son personas que se dedican mas.

ANEXO No.2. ENTREVISTA CON MUJERES TRABAJADORAS EN EMPRESAS DE TABACO - MUNICIPIO DE ESTELÍ⁷

Este anexo contiene una entrevista realizada a tres mujeres trabajadoras de las fabricas de tabaco de la ciudad de Estelí. Por seguridad solicitaron que no apareciera su nombre, ni se especificara quien dio la información.

¿Cómo comenzaron a trabajar en fábricas de tabaco?

Nosotras tres somos hermanas, trabajamos en diferentes fabricas, y contribuimos cada una a la casa dando para el mantenimiento y dos hermanos trabajan en otros lugares. Entre todos damos para el agua, luz, comida y otros gastos. Mi mamá no trabaja y papá no tenemos. Ella nos cuida a los niños.

Obrera 1: Entramos a trabajar a la fabrica por necesidad. Yo trabajo en esos lugares desde hace diez años y ella tiene 2½ años de estar en esta fabrica. Yo comencé barriendo, despalillando debajo de las mesas porque como era menor de edad trabajaba debajo de las mesas. Mi mamá era obrera del tabaco y de ahí comencé a agarrar mi primer salario a los quince años, iba para ayudarle, pero ya después me salía mi salario en el pago de ella salía el salario mío.

Obrera 2: Yo trabaja de doméstica en las casas, trabajé un año y medio estuve en dos trabajos. Me salí Porque me pagaban muy poco, no me pagaban aguinaldo, vacaciones, nada de eso.

Obrera 3: Yo le cuidaba el niño a mi hermana y ella me pagaba pero no era suficiente. Me vine a trabajar a la fábrica y empecé ganando quince córdobas y cuando llegaron los del Ministerio del Trabajo el dueño me escondía para que no lo multaran porque era menor de edad.

El trabajo de menores de edad

Ahora existen menores de edad trabajando porque la situación económica uno a veces se brinda para arriesgarse porque la situación económica es bien crítica.

Hace como siete meses llegaron a la fábrica donde trabajo el Ministerio del Trabajo y escondieron a tres que eran menores de edad para que no los multen a ellos. Es que de alguna u otra forma hay necesidad.

A una no le valoran el trabajo con el salario, los menores de edad no ganan como los adultos, éstos ganan C\$ 47.00, C\$ 53.00 córdobas diario, mientras que se aprovechan del menor de edad y le pagan C\$ 35.00, C\$ 25.00, y hasta C\$ 15.00 córdobas, o lo que se les antoje el día.

⁷ Esta entrevista fue editada para una mejor lectura.

El nivel académico

Obrera 1: Yo estoy estudiando, este año saco mi quinto año. Tengo 23 años y un hijo. Lo que yo más quiero es estudiar diseño en construcción, voy a ir a la Universidad de Ingeniería (UNI), si Dios me lo permite. Vendo golosinas, después de mi trabajo hago otro trabajo para tener ingresos.

Obrera 2: Yo tengo 18 años, tengo una niña y solo llegue hasta primer año de secundaria.

Obrera 3: Tengo 22 años y un hijo varón, llegue hasta primer año de secundaria.

Nosotros dejamos de estudiar por falta de dinero, no teníamos recursos para eso, porque con lo que ganábamos en el tabaco era un poco para la comida, gastos de la niña. Se requiere mucho esfuerzo, porque el salario del tabaco no da para estudiar. A veces si uno lleva una venta, porque con ese salario no se mantiene, si uno lleva una venta por debajero hasta lo sancionan a uno.

El contrato y el salario

Hasta ahora después de un año tengo contrato de trabajo. Eso es como de prueba, porque después del año firme contrato indefinido. Pero, ahí le pusieron que si uno tiene una falta lo pueden correr y otras cosas, y si uno no quiere firmar eso lo mismo les da, dicen: *“A la fuerza lo tiene que firmar si quiere trabajar”*.

Yo saco como promedio C\$1,400.00 córdobas, es la tabla establecida que supuestamente el Ministerio del Trabajo ha dado para las fábricas de tabaco pero, no en todas las fábricas se sacan, hay otras que se saca C\$1,300.00 o C\$900.00 córdobas.

Yo no los saco porque ahorita estoy por producción, antes lo sacaba, yo despalillo el tabaco y ahí se paga según lo que uno haga y la libra de tabaco se la pagan a C\$3.00 córdobas, para poderse hacer 10 o 30 libras tiene que estar las ocho horas bien paradas toda el día, a veces gano C\$ 30.00 ó C\$ 40.00 córdobas en el día.

Yo ahorita estoy en una casa donde un señor, no es fábrica reconocida, no nos pagan aguinaldo, vacaciones, nada de eso, solo así. Es una empresa que no esta inscrita en el MITRAB, no le se el nombre.

La Placencia es un poquito mejor que la Oliva porque ahí en la Oliva firmamos un contrato que dice que ganamos C\$ 1,470.00 córdobas y nosotros no sacamos eso mensual, ellos lo firman así, nosotros sacábamos C\$ 1,372.00 córdobas, ellos se roban C\$ 98.00 córdobas porque ellos dividen C\$ 49.00 por 30 días que da C\$ 1,470 córdobas, pero nosotros no recibimos eso.

Un día les reclame a los del MITRAB que porque sale esa cantidad en el contrato y nos pagan otra cantidad entonces me dicen: *“Sos la única que alborota las avispas, porque yo no miro a otras reclamando”*. Porque nadie sabia de eso, solo firmaron el contrato, ni lo leyeron y yo le digo a la administrativa: *“Espérate lo voy a leer para ver que dice”*. Así me di cuenta porque da una cantidad y sacábamos otra.

Las empacadoras viejas, dicen ellos que tienen 45 años de trabajar y ellas ganan C\$ 55.00 córdobas al día y a nosotros nos pagan C\$ 49.00 córdobas porque tenemos año y medio y otras tienen cinco años. Parece que las diferencias de pago son por los años de trabajar, pero nosotros producimos igual o más porque ellas ya están quemadas. Entonces les dije: *“Aquí lo que vale es la cantidad de años de estar en la empresa, no la cantidad de trabajo que se haga uno porque nosotras producimos igual que ustedes”*. Me dijeron que iban a ver cuando nos iban a subir, pero eso fue hace ocho meses y nada.

Tipos de trabajo

Según el tipo de trabajo se paga por día o por producción. Yo trabajo en el empaque y nos pagan por día, terminamos lo que nos dicen y si salió temprano hay que estar ahí haciendo otra cosita para mientras pase el día.

Yo trabajo en revisar capas, es un trabajo mas pesado que cualquiera. En la Placencia era bandearlo, sacarle un porcentaje de 3000 capas, a veces lo capote no se da, porque solo salía capote y capote y no valoraban si uno hacía el esfuerzo de sacar las tres mil capas era duro. Pero en varias cosas se dio que a uno le disminuían el salario porque no se hacían las tres mil capas.

El lugar donde se trabaja seleccionando capas es un tufo horrible, incómodo, no hay aire acondicionado, clínica, no hay abastecimiento de medicinas de lo que uno necesita. Ahorita para el lado de la empresa NICAPROSA el revisado de capa es muy distinto, se revisa en ramas, es mejor todavía porque no está uno sacrificándose haciéndose tres trabajos en uno, la bandeaba, la rezagada y la contaba, tres trabajos y ahí solo se va tirando la hoja, es mas distinto.

En varias fábricas acostumbran a bandear, a rezagar y contar. Cuando se bandeaa la capa se saca la vena, se le acomoda las pilas lo que de, se pone derecha - izquierda. La misma hoja da el lado, el lomo es la izquierda y la cara de la hoja es la derecha. De una hoja sacan 18 pilas, si vos bandeas y te salen viajantes, viajantes, si te salen conerico, conerico, o si te sale habano, habano, si te sale el nacional es aparte.

La jornada laboral

La jornada es de las siete de la mañana a las cuatro y media de la tarde, de esa hora en adelante ya se pagan como horas extras. Es cierto que mi situación es bien crítica pero, a mi no me gusta hacer horas extras porque es cuando mas lo apuran a uno. Se imagina cumplir sus ocho horas laborales hasta las cuatro y media y después que lo estén apurando de las 4:30 pm hasta las 6:30 pm, porque saben que uno está cansado y

ya no le va a meter tanto y ahí es donde mas lo puyan a uno. Eso no me gusta. Yo tuve problemas en la Placencia, me corrieron porque no me gustaba hacer horas extras, es cierto que las horas son pagadas al doble pero, nadie se las exige. Mire honestamente si yo saco en todas las ocho horas las tres mil capas me dividen esa cantidad y cada hora va doble, pero es imposible que me voy a hacer cinco libras en una hora, de despallillo también.

En el empaque y selección de capa pagan lo mismo. Pero, el riesgo es mayor en la selección. En eso del rezago no le valoran el trabajo y es el área que da la producción para los puros, mientras que la fabricación de puros es bien pagada, menos el rezago de capa que no pasa de C\$49.00 a C\$ 53.00 córdobas al día.

El año pasado yo me cambie de fabrica, ahora trabajo en Nicaprosa y estoy mejor porque ya no estoy bandeando, estoy haciendo otro trabajo. Pero, no me gustaría pasar al empaque, yo se el trabajo y es cierto que no es muy hediondo, ni hay tanto riesgo pero, es muy exigente la tarea. Por lo general el empaque y los puros les exigen a sacar la tarea, y en donde trabajo uno nada mas entrega su capa, cumple sus días y no está con ese compendio.

En la producción hay más inestabilidad en el trabajo porque cada uno para armar el puro tiene que tener su bonchero. Producción es antes del empaque, uno solo va haciendo el marco ya sea de veinticinco o de cincuenta puros, los anilla, los mete en caja, o los hace en mazo.

Vacaciones y aguinaldo

En la empresa que yo estoy si yo me tomo quince días de permiso me lo dan y me cobro mi aguinaldo y mis vacaciones.

En la Placencia Dios guarde y en la Olivas peor, porque yo en toditas he trabajado y le se el teje y maneje de eso. Pero, las vacaciones no se porque nunca he pedido permiso. Porque si uno pierde por eso lo corren también, aunque uno a veces quiera perder no puede por eso.

Permiso para asistir al médico

Hay muchas mujeres que no se van a chequear o hacer un papanicolao o no se hacen nada por no perder de trabajar, porque para ir al centro de salud a uno le quitan el séptimo y le quitan el medio día y con lo poco que se gana, no se puede. Es rara la mujer que va a chequearse, por eso hay tantas enfermas que aparecen con cáncer o con otras cosas. Cuando un niño se enferma y se tiene que atender solamente nos dan tres días y la constancia no la paga ni el 50% por esos días.

Es que mire llevamos este pleito casi dos años y medio y no se han mejorado para nada porque ahora hasta en las clínicas solo dan pastillas Panadol e Ibuprofeno, no están dando medicinas que ameriten mayores gastos como: exudado, Pap, óvulos, o cremas.

Y usted sabe que tal vez está con toda la suciedad del tabaco y se va al baño toda sucia, se toca por ahí, se sube el calzón y puede agarrar una alergia, después se le riega esa alergia y no hay como curarla, para lo que se gana y a muchas mujeres les ha pasado eso.

En todas las fábricas hay bastante riesgo. Pero, en la única que no hay riesgo en un 80% es la Nick Cigars. Creo que las mas peores son la Placencia y la Oliva. Si la mas peor porque al menos en las otras fábricas hay un botiquín y nos dan.

Seguridad social

En la fabrica Olivas no hay clínica. Las fabricas que tienen clínica es la Natsa, Nick cigar, Padrón y Nicaproza.

Tenemos las colillas del INSS, pero no nos cubre para nada, en la fabrica dicen que es un seguro obligatorio, pero eso solo es para vejez y muerte, eso nos han explicado cuando vamos a las reuniones.

Por lo menos lo que pagan en el INSS es la constancia, pero un ejemplo que dicen ellos que tal vez es maña si uno se enferma, ellos quieren que uno se enferme una vez al mes, ¿como va a hacer eso? si las enfermedades llegan de repente ¿Acaso que es que uno quiere decir hoy me enfermo y mañana no?. Nosotras no hemos hecho uso del INSS.

La atención a la mujer embarazada

Mi niño nació en la clínica Madriz, de parte de la Natsa que me dio apoyo para tener a mi hijo ahí. Ahí me hice los controles en la clínica en esa parte estuvo buena. Pero, mi hijo no tiene ningún beneficio para ir a una clínica.

Pero, cuando mi niña nació no me le dieron nada, porque ella necesitaba suero, sangre y no me dieron nada. El chequeo prenatal me los hacia en el centro de salud porque ahí va la gente.

Lo único que creo que le dan a uno los tres meses postnatales y nos pagan, pero no se los dan a una de un solo, sino que es como si uno está trabajando, llega semanal a retirar el subsidio.

La única empresa que hacen controles y dan prenatal es la Nick Cigars, de ahí ninguna empresa tiene derecho uno como embarazada a tener control en clínica.

Hay unas muchachas que han salido embarazadas en la fabrica, yo cuando fui a esa empresa ya tenía mi niño, pero es horrible los achaques que sienten y no es porque una quiera y los jefes nos llaman la atención por esa salidera, o nos dicen: "Traete un limón y lo estás chupando al ras". Como que con eso se va a controlar. Esa injusticia no me gusta.

Yo viví eso, era peor, yo estaba despalillando y el tabaco ahí lo meten crudo y fuerte, ahí está ella de testigo que era la única que miraba por mí, yo no hacia nada.

Yo también pasé mi panza, desde el primer día hasta el último día que parí, yo salí a las 4½ de mi trabajo y parí a las 11½ .

Los niños salen con bronconeumonía, eso es lo fijo, y esa tos seca, el pobre niño mío hasta ahora se le quitó.

Por lo general un niño de un año hasta tres años pasa solo enfermos, con las defensas bajas y les da anemia. Es por lo que respiramos en la fábrica cuando estamos embarazadas. Pero, eso no lo valoran y en algunas empresas no hay nada de atención para una embarazada, incluso se dan hasta perdida de niño de ocho meses que nacen con los ojitos pequeñitos. Una muchacha que trabajaba en la Placencia perdió a su niño de ocho meses, se cayó la muchacha, se dio un resbalón en la empresa porque no hay una buena seguridad, lo perdió. También el niño tenía la carita aplastada y las manitas dobladas, esto es de tanto estar sentada y prensada la panza. Y todavía no le querían pagar los tres meses.

Las condiciones laborales y la salud de las mujeres trabajadoras

Casi siempre lo que se padece es de mala respiración, inflamación en la garganta, amigdalitis, hongos y, derrame facial. Ahorita tenemos dos casos en la Placencia de derrame facial y dos en Nicaprosa.

Lo mas general infección renal por lo caliente, cuando se está sentado con ardor en la espalda y la columna, una señora tiene una masa en la columna lo tiene interno y se le desvió la columna, ya son cinco años de estar sentado y ahí no hay condiciones.

Otra tiene hemorroides, unas grandes pelotas en las nalgas de tanto estar sentado porque es una tabla la silla. Ella metió la carta pero, no le están ayudando, le dijeron que fuera donde el doctor y que él le tenía que dar la referencia que eso era de tanto estar sentada, sino no le ayudaban. En esta semana le va a salir su liquidación y dijo que tiene que operarse.

Esas enfermedades también son hongo en la piel, alergia y picazón, es lo que generalmente da.

En la capa madura, es lo más horrible porque trabajar ahí produce hongo en las manos, comezón en las uñas, falta de aire, tos seca y hasta pérdida de la voz.

El sábado pasado nos tuvieron que sacar, ese día solo nosotros estábamos trabajando en el empaque, estaban fumigando y era tan fuerte el tufo que dos mujeres se desmayaron y todavía nos iban a cobrar porque teníamos que reponer esas dos horas que estuvimos afuera aguantando el tufo.

Ultimadamente mi salud se me ha puesto mal, porque estoy padeciendo de gastritis, infección de los riñones y manchas en la piel. Tengo mas malas condiciones de salud que mi hermana que trabaja en empaque, pero es que no me he adaptado y no he tenido oportunidades de estar en el empaque, ella ya tiene varios años de estar ahí.

Algunas fábricas tienen tiempo para orinar, comer y la salidera nos la van anotando, pero en otras no es así. Algunas cumplen el régimen y otras se propasan de lo estricto y exagerado. Cuando uno sale le están diciendo: *“Ya llevas diez salidas, cinco salidas y mira tanto te tardaste”*. La que mas hacen esas cosas son los jefes inmediatos y no son ni los dueños de la empresa, honestamente ellos muchas veces friegan y marginan a los demás.

Yo trabajo en la fabrica Olivas, queda detrás de la rotonda del CEPAD. Ahí en la fabrica la higiene es cochina, a uno hasta mas bien le hace daño la comida, porque ahí miro que llega el Ministerio de Trabajo y no hace nada, no se meten a los baños, porque está cerca del comedor y ahí acumulan la basura, hasta tres culebras han salido. Lo que son la Oliva y la Placencia son antihigiénicas.

Otra vez el problema, ¿A quien le va a dar ganas de ir a comer a ese comedor de la fábrica Olivas?, si las diez personas que talvez entran a comer a esa fábrica es porque tienen estómago, la mayoría se van a comer a la calle aunque sea polvosa que se come la comida, pero se la come tranquila, mientras que ahí el tufo, cerca están los baños y echan la basura y el tufo se riega, lo que divide es una pared, pero por ahí se pasan para ir al baño y todo el mal olor se viene y ni mantienen bien lavados los inodoros.

En la Placencia está en un lugar bien adecuado y en Nicaprosa, por lo menos en la Placencia yo le alabo que los baños son bien arregladitos.

En la Olivas es grande, pero no les gusta acondicionar al trabajador, sólo les gusta acondicionar su oficina. Son tan miserables que les dicen y por qué aquí no adornan si es bonito hubieran de poner algo, como en la Placencia, entonces dicen: *“Eso es la Placencia que tienen dinero para aventar, quien va a estar gastando en estropajos, en babosadas, ni que estuviera loco ponerme a colgar luces en esos árboles”*. Ahí miran a las trabajadoras como animales. El dueño es amargado, es cubano norteamericano, los trabajadores les dicen *“Los parásitos”*. El de la Nick Cigars si es cubano y ese no es comparado con los otros.

Accidentes laborales

En la empresa hubo un caso de eso hace tres meses, se accidentó una señora, se cayó y se quebró la pierna, le pusieron un pasador de lado a lado en la pierna. Y honestamente ella solo tenía un mes y cuatro días de haber entrado a trabajar. La empresa todos los gastos los han incurrido, su semana de pago, medicina para que han sido bien.

Pero, en otras cosas son muy exigentes como cuando uno pide permiso para la salud ese es el problema. Yo por lo menos a veces pierdo un día, o dos días porque la clínica

me toca ir hasta los 45 días a recibir panadol y complejo B12. Yo padezco de insomnio por el químico del tabaco. La mayoría de mujeres tabaqueras padecemos de insomnio, tengamos la edad que sea, y sólo a punta de complejo B12 nos quieren quitar los doctores.

Equipos de seguridad

Solo las gavachas. Hay mascarillas, pero yo las uso porque me beneficia porque cuando estoy con esa trancazón de respiración yo no aguanto ese polvillo y entonces me da el dolor de la gastritis.

Hay un problema en el uso de estos equipos, que tal vez uno ya se acostumbró a trabajar sin protección porque no le dieron esa protección al inicio, cuando llegó uno, entonces a uno ya le estorba porque se las dan hasta que a los empleadores les ronca. Imagínese que usted tenga año y medio de estar trabajando y después le vengán a dar cosas de protección por lo menos un guante o algo, se va a sentir raro porque ya se acostumbró a estar trabajando sin nada, ahí es donde ellos dicen que no nos gusta usar equipo.

Ahí en la Olivas solo dan la gavacha. Ninguna fábrica cuando uno entra solo la gavacha pero, no le dan otra protección. En ninguna fábrica, podrá ser la mejor de aquí de Estelí, pero no les dan a uno las condiciones hasta los seis meses y arriesgando que lo primero que te dicen es: "Si te vas, te cobramos C\$ 50.00 córdobas que vale la gavacha y hay otras empresas que dicen que vale C\$ 100.00 córdobas.

Hay muchas personas que tal vez no llevan su gavacha a la fábrica porque a veces de que la mayoría no están hediondas entonces no la usan y por miedo de que se la roben mejor no la llevan.

A veces le dijo a la jefa esta empresa en vez de superarse va para atrás. Para mi las mejores empresas son Nicaproza y la Nick Cigars.

Exámenes del MITRAB

No nos hacen exámenes, sólo exigen la prueba de embarazo. Y si usted le dice que es prohibido le dicen dígame si quiere trabajar o no. Aunque sea prohibido usted tiene que llevar eso sino no entra a trabajar y las fotos, cédula.

Pero, una vez que esta empleada y sale embarazada no nos sacan. Por lo menos yo meto la renuncia, tengo dos años de trabajar, y quiero descansar unos seis meses y vuelvo a ir a la misma empresa tengo que llevar otra vez la prueba de embarazo y los mismos papeles aunque ya esté archivado en el computador ahí.

En la Nick Cigars y, Nicaproza aceptan solo prueba de embarazo de sangre y en la Placencia aceptan de orina pero, de un día para otro y no de los ocho días.

Los beneficios laborales

En la Placencia, Oliva no hay un beneficio mas que solo el comedor. En el resto de fabricas no hay nada, pero en la Nick Cigars, Nicaprosa y en la Olivas hay transporte.

Hay gente que viaja de Agua Fría, de Condega, entonces de los C\$ 48.00 córdobas que gana diario tiene que pagar esos C\$ 16.00 córdobas que vale el transporte para Condega y otros para Agua Fría, no sé si vale siete pesos o 6.50 .

En Nicaprosa dan viaticos, pero en las otras no. Lo de producción ahí en la Oliva solo a ellos les pagan el transporte que pagan de su dinero y después se lo reembolsan. Son gente de Condega, otros del Dorado y La Tompson, que ya son comunidades de Estelí.

En Nicaprosa tienen tres buses, uno que va para San Pedro y tres que viajan aquí en todo lo que es Estelí y el viático de pasaje para Condega.

En Nicaprosa hay tres tipos de salarios, aunque sea de una misma área. Por ejemplo, si todas nosotras somos empacadoras deberíamos de ganar lo mismo, pero no es el mismo salario. Yo entiendo que a los de empaque y a los rezagadotes les tienen que pagar más, es lógico, pero en las empacadoras hay tres salarios y todos hacen lo mismo.

Yo digo que talvez por antigüedad, porque si es por producción, nosotras nos hacemos igual que las viejas y nos pagan C\$ 49.00, hace seis meses ganábamos C\$ 42.00 córdobas. Hay dos personas que tienen el mismo tiempo que cuando yo entré y esas ganan C\$ 55.00 córdobas, yo les pregunte y me dijeron que nos iban a subir y así se la llevan.

La violencia y acoso sexual en las fábricas de puros

La violencia que todos los días se da son los gritos, la exigencia para hacer el trabajo, la presión para no faltar porque nos quitan el puesto: *"Si te vas, te corro"*.

Yo no me dejo. Ayer era mi feriado y me querían hacer trabajar horas extras y la pagan el doble, a seis más seis son C\$ 12.00 córdobas, pero no me gusta porque es feriado, es mi único día para pasar con mi hijo, es la única semana de este diciembre que no aproveche en este feriado no es justo. Entonces, me dice la señora: "¡Ah! bueno ¿Vas a venir o no?". Le digo: "No voy a venir porque es el único día que voy a dedicarle a mi niño". Entonces me dijo: "Te voy a cambiar de puesto". Le digo: "Bueno, porque adonde vaya voy ganando el mismo salario".

En todas las fábricas presionan a las trabajadoras. Y aunque uno tenga ese contrato indefinido lo pueden correr, le buscan una fallita a uno y cuando lo tienen entre ceja y ceja, de cualquier manera lo sacan.

Yo tengo ese problema que ya me han visto que soy bien relacionada con el Movimiento "María Elena Cuadra", y les he regado invitaciones a las mujeres, entonces

me están viendo. Yo soy promotora y ver las cosas duele, que otro le estén haciendo la injusticia y uno no le puede hacer nada.

Los jefes invitan a las mujeres, pero salen las que quieren. El acoso sexual se da cuando el de la empresa está interesado en alguien, entonces manda razón con *el sapo* de ahí. A mi me ha pasado, me dice: *"Ahí te llama el jefe"*. Le digo: *"¿Y para qué me invita?"*. Yo fui a ver y me dice: *"Fíjate que vos me gustas ¿Quieres salir a cenar conmigo?"*. Le dije: *"No, en mi casa yo cenó arroz y frijoles y no necesito andar encaramada en esa camioneta y para que usted después haga lampazo conmigo"*.

Yo dije que no, pero hay otras chavalas que se sienten presionadas. A mi me ofrecieron cambiar de puesto, dirigir a un grupo de mujeres. Pero le digo: "No, con mi salario me siento bien, no me gusta que me estén presionando, además lo tengo que aguantar a usted, a los supervisores y a las mujeres".

Un hombre a uno le hace la propuesta y uno es quien decide si dice si o no, hay mujeres que por estar arriba y que nunca se van a bajar de esa nube y están equivocadas, después cuando ya las utilizaron como objeto sexual, ya la sacaron de su puesto, ya se quejan que es porque es objeto sexual. Pero, si uno no quiere nada dice no.

A las mujeres muchos las discriminan, a como dicen los empresarios: "Las mujeres del tabaco son zorras, son una manadas de putas". Así es el trato. En la fabrica hay un ingeniero que se gasta unas tapitas, nos trata muy mal y después llega y dice: "Mujeres disculpen, es que este tabaco me tiene revuelto el cerebro, así como están ustedes de revueltas".

Pero, eso es maltrato. Por lo general los jefes usan ese vocabulario vulgar. Una cosa es cuando tienen problemas en su casa o en los negocios y ya llegan y se las desquitan con los trabajadores.

La organización sindical

En ninguna fábrica aceptan sindicatos, solo en la NATSA. En las fabricas nadie tiene que andar haciendo revoltijos, todo tiene que ser apartado, amohinado, escondido y eso a mí no me gusta, me gusta tener libertad, como la tengo en cualquier lado.

Las otras fábricas no les permiten organizarse. Sindicato solo hay en la NATSA y allá en ROBACASA que es un despalillo de la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).

Yo le hice un comentario a la jefa: " ¿Estaría usted de acuerdo en hacer un sindicato por los cambios de tabaco?, pobre la gente que a veces viene y acuérdesese que cuando sale un embarque usted sufre y nosotros tenemos que tener una comisión de apoyo de tanto tabaco que entra, de tanto sacrificio de estas mujeres, de tanta presión, hasta usted la he visto que se pone enrojecida". Entonces, me dijo: "¡Ah! ni quiera Dios, ni vayas a hacer eso porque me da taquicardia". "Mire -le dije- yo soy de este sistema

que no me gusta que me anden presionando, se lo digo de corazón, y usted como jefa debe de ponerse de la parte de los trabajadores”.

La situación en las empresas es como contradictoria, se sabe que en esas empresas uno se enferma, que tarde o temprano uno va a padecer de achaque y de toda cosa, pero sigue ahí. Y si uno exige condiciones a los empleadores ellos nos dicen: “Se pueden ir”. No se sabe qué hacer.

Por eso es que uno hace mejor las cosas en secreto, no al aire libre, porque ahí en esas fábricas no se tiene derecho de expresión.

La supervisión del MITRAB en las fábricas de tabaco

Después que firmamos el contrato, teníamos el mismo salario, solamente se firmó para hacer una verificación porque era un requisito del Ministerio del Trabajo. Y son bandidos porque cuando llega el Ministerio del Trabajo mandan a esconder a esas menores de edad.

Cuando llegan los del Ministerio del Trabajo no nos dejan hablar con ellos, la administración tienen su gente. El plan es así: supongamos que usted es del MITRAB y manda a uno a inspeccionar el área entonces, ahí anda el jefe pegadito para ver que es lo que una le dice, si uno quiere hablar no lo dejan, o ya está hablando y le hacen seña a uno con el ojo y ya le dicen todo. Tampoco los del Ministerio del Trabajo le preguntan a una si tiene quejas.

Una vez llegó el Ministerio del Trabajo, parece que llegó de repente porque cuando llegan a la oficina a anunciarse que van a hacer la revisión, la administración ya manda a uno rapidito, como que vuelan, entonces nos pusieron como un aire acondicionado que nunca nos habían puesto y nos dijeron: “Ahorita no hay puros, para mientras llegaban descansan”. Pero, la realidad era para que miraran los del Ministerio del Trabajo que la pasamos *tuani* (ríen). Después los del Ministerio andaban diciendo: “Aquellas trabajadoras de tal fábrica se la tiran *tuani*, pasan con aire y descansando, teniéndose las quijadas”.

Y es la patronal la que hace todo el plan porque cuando se fueron los del MITRAB, hasta por diez mazos de puros para anillas, nunca ponen era cantidad de mazos, sólo ponen dos o cinco mazos, pero era porque nos habían retenido todo el trabajo para la supervisión.

En la mayoría de las empresas hacen eso, porque ya tienen a las personas que cuando llegan el Ministerio de Trabajo se les avisa, entonces ya se sabe que cuando anda la fulana con ellos entonces uno ya no puede ni opinar, solo se queda viendo y si solo uno habla, solo nos dicen que pasemos por la oficina por la renuncia o nos pasan un memorandum.

A mi ya me han hecho firmar dos memorandum, uno porque reclame las horas extras y como las mujeres nunca se habían alborotado y ese día me las lleve a todas para la bodega con la mujer que nos pagaran las horas extras, está bien nos pagaron las horas extras , pero gracias a Dios las mujeres no me dejaron sola las mujeres me las lleve a todas para la bodega a hablar pero yo quede como la mas huelguistas, pero nos pagaron las horas extras, pero por eso me pasaron un memorandum. Después dijeron que yo había dañado puro pero eso era cuento, porque después me dice una muchacha sabes porque te pasaron el memorandum no fue por el puro sino porque eso fue un plan que hicieron porque andas levantando a las mujeres.