



BetterWork

**Informe anual 2017:
Una Revisión y
Cumplimiento de la Industria**
Nicaragua



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP

CATALOGACIÓN DE LA OIT EN DATOS DE PUBLICACIÓN

Better Work Nicaragua: una revisión de cumplimiento y de la industria / Oficina Internacional del Trabajo; Corporación Financiera Internacional. - Ginebra: OIT, 2017

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo; Corporación Financiera Internacional

industria de la confección / industria textil / condiciones de trabajo / derechos de los trabajadores / legislación laboral / Convenio de la OIT / normas internacionales del trabajo / comentario / solicitud / Nicaragua

08.09.3

Derechos de Autor © Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Corporación Financiera Internacional (CFI) (2017). Primera publicación (2017)

Las publicaciones de la OIT gozan de derechos de autor, conforme al Protocolo 2 de la Convención Universal sobre Derechos de Autor. Sin embargo, se pueden reproducir breves fragmentos de ellos sin autorización, bajo la condición de que se indique la fuente. En el caso de los derechos de reproducción o traducción, se debe presentar una solicitud ante la OIT, actuando en nombre de ambas organizaciones: Publicaciones de la OIT (Derechos y Permisos), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por medio del correo electrónico: pubdroit@ilo.org. Tanto la CFI y la OIT reciben con beneplácito estas solicitudes.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante organizaciones de derechos de reproducción, pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les otorguen para tal fin. Visite el sitio www.ifrro.org para encontrar la organización de derechos de reproducción que corresponde a su país.

Las denominaciones empleadas en este documento, que se encuentran de conformidad con la práctica de las Naciones Unidas, y la presentación del material en ellas, no implican la expresión de opinión alguna por parte de la CFI o la OIT con respecto al estado legal de cualquier país, área o territorio, ni de sus autoridades, o con respecto a la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras contribuciones firmadas recae únicamente en sus autores, y la publicación por ende no constituye un respaldo de la CFI o la OIT a las opiniones expresadas en ellos.

La referencia a nombres de empresas, así como de productos y procesos comerciales, no implica una aprobación por parte de la CFI o la OIT, y cualquier omisión al nombrar una empresa, producto comercial o proceso en particular tampoco implica una señal de desaprobación.

Las publicaciones de la OIT se pueden obtener a través de las principales librerías o las oficinas locales de la OIT ubicadas en muchos países, o de forma directa de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Los catálogos o listas de nuevas publicaciones están disponibles de forma gratuita en la dirección antes descrita o por correo electrónico: pubvente@ilo.org

Visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns

Derechos de Autor © Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Corporación Financiera Internacional (IFC) (2017)

Primera publicación (2017)

RECONOCIMIENTOS

Better Work Nicaragua cuenta con el apoyo de los siguientes donantes:

- ◆ Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)
- ◆ Ministerio del Trabajo nicaragüense

El programa Global Better Work recibe el apoyo de los siguientes donantes principales:

- ◆ Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos;
- ◆ Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO), Suiza
- ◆ Ministerio de Relaciones Exteriores de Dinamarca;
- ◆ Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

El Departamento del Reino Unido para el Desarrollo Internacional (DFID), el Gobierno de Francia, el Gobierno de Canadá, Irish Aid, la Asociación de Fabricantes del Sector Confección de Camboya (GMAC), el Gobierno Real de Camboya y los donantes del sector privado, que incluyen a The Walt Disney Company, Levi Strauss Foundation, Gap Inc. y FUNG (1937) Management Ltd.

Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas de las organizaciones u organismos anteriormente enumerados, ni menciona nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones que suponga el respaldo por parte de ellos.



En 2016, Nicaragua logró una tasa de crecimiento del PIB del 4.7%. El país ha tenido un crecimiento notable en su economía en los últimos años, promediando una tasa de 5.3% desde 2011, la cual ha estado por encima del crecimiento de otros países de Centroamérica y la República Dominicana. Según el Banco Central de Nicaragua, la participación de las exportaciones en el PIB pasó de 17.8% en el período 1994-2001 a 40.9% en 2012-2016, y los resultados se debieron principalmente a las exportaciones de las zonas francas, la minería y manufactura.

La industria textil y del sector confección en Nicaragua ha visto varios cambios importantes durante el año pasado. Los esfuerzos de los actores durante la última década han sido recompensados por un aumento en los pedidos hechos por marcas internacionales y la apertura de nuevas fábricas. De acuerdo con la Corporación Financiera Internacional (IFC), las exportaciones de ropa de Nicaragua han pasado de \$ 715 millones en 2005 a \$ 1,500 millones en 2017, lo que representa más del 30 por ciento de las exportaciones totales de la nación. El fortalecimiento de la relación entre el Gobierno de Nicaragua, el sector privado y Better Work es alentador, y el Gobierno ha instado públicamente a todas las fábricas a inscribirse en el programa Better Work Nicaragua para finales de 2017.

El presente informe anual de Better Work Nicaragua pretende captar el nivel de cumplimiento actual de las fábricas participantes, así como de la industria textil y del sector confección. Este informe tiene como finalidad compartir una imagen instantánea del estado actual de la industria e informar a observadores interesados sobre futuros proyectos y acciones. El equipo de Better Work Nicaragua espera que el lector encuentre este informe como una herramienta informativa, y que los actores de la industria aborden de manera proactiva las áreas de oportunidades que se destacan en el mismo.

ÍNDICE

Prólogo	3
Tablas y Cifras	5
Resumen de Hallazgos	6
Convenios Fundamentales de la OIT	6
Condiciones Laborales	6
Sección I: Introducción	8
Contexto Institucional	9
Desarrollo de la Industria	9
Actividades de Better Work Nicaragua en el período de reporte	9
Fábricas en la muestra	10
Sección II: Hallazgos	11
Situación de Cumplimiento	11
Detalle de los Hallazgos	12
Trabajo Infantil	12
Discriminación	12
Trabajo Forzado	12
Libertad Sindical y Negociación Colectiva	12
Compensación	12
Contractos y Recursos Humanos	13
Seguridad y Salud en el Trabajo	13
Horario de Trabajo	18

Sección III: Conclusiones	20
Interacción con los actores nacionales	20
Anexos	21
Anexo A: Fábricas cubiertas en el presente informe	21
Anexo B: Lista de compradores participantes	21
Anexo C: Metodología y Limitaciones	21

TABLAS Y CIFRAS

Figura 1. Ciclos de Better Work	10
Figura 2. Tasa de Incumplimiento mediante el Punto de Cumplimiento.....	11
Figura 3. Conglomerados de Evaluación de Better Work y Puntos de Cumplimiento.....	22
Tabla 1. Tabla de Enfoque: Sustancias Químicas y Peligrosas	14
Tabla 2. Tabla de Enfoque: Preparación ante Emergencias	15
Tabla 3. Tabla de Enfoque: Servicios de Salud y Primeros Auxilios.....	16
Tabla 4. Tabla de Enfoque – Sistemas de Administración del SST.....	17
Tabla 5. Tabla de Enfoque – Protección de los Trabajadores	18

Resumen de Hallazgos

Better Work Nicaragua ha realizado evaluaciones de las condiciones de trabajo en las fábricas nicaragüenses que exportan desde 2011. Cada evaluación consiste en una visita in situ de dos días, que incluye reuniones con la administración y los trabajadores, revisión de documentos y observaciones de instalaciones y dormitorios de la fábrica. El objetivo del programa es garantizar mejoras continuas en la industria para elevar el nivel de cumplimiento general.

El presente informe ilustra los resultados de las evaluaciones realizadas por Better Work Nicaragua en 23 fábricas, entre septiembre de 2015 y marzo de 2017. Los datos recopilaron informes de incumplimiento de las normas laborales en base a ocho conglomerados: cuatro basados en los Convenios Fundamentales de la OIT que engloban el Trabajo Infantil, la Discriminación, el Trabajo Forzoso, así como la Libertad Sindical y Negociación Colectiva; y cuatro grupos basados en la legislación nacional sobre las condiciones de trabajo e incluyen la Compensación, Contratos y Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Horario de Trabajo. Los resultados que muestran las evaluaciones de las fábricas cubiertas en este informe son en gran medida consistentes con los hallazgos de los informes anteriores – el índice de incumplimiento se concentra en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Libertad Sindical y Convenio Colectivo, Contratos y Recursos Humanos. Los principales hallazgos se detallan a continuación:

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Trabajo Infantil

Better Work Nicaragua no encontró casos de trabajo infantil durante el período de evaluación.

Discriminación

Better Work Nicaragua no encontró casos de Discrim-

inación por Género, Raza, Religión y Política –ni por ningún otro motivo– durante el período de evaluación.

Trabajo forzoso

Better Work Nicaragua no encontró casos de Trabajo Forzado durante el período de evaluación.

Libertad sindical y negociación colectiva

Los incumplimientos encontrados en el marco de la Discriminación del Conglomerado Libertad Sindical y Negociación Colectiva, se centraron en el punto de cumplimiento del Convenio Colectivo (9 por ciento de todas las fábricas).

CONDICIONES LABORALES

Compensación

Los incumplimientos en el conglomerado de Compensación, se concentran en la Información, Uso y Deducción del Salario (22 por ciento de las fábricas no lo cumplen) y también en Seguridad Social y otros beneficios (22 por ciento de las fábricas no lo cumplen).

Contratos y recursos humanos

La mayoría de los casos de incumplimiento están relacionados con los aspectos de diálogo/ disciplina (26 por ciento) y los contratos laborales –con el 17 por ciento de fábricas que no cumplen.

Seguridad y salud en el trabajo

Como en informes anteriores, las tasas de incumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) siguen siendo altas. Las tasas de incumplimiento se concentran en el ambiente de trabajo (91 por ciento),

protección de los trabajadores (87 por ciento), químicos y sustancias peligrosas (78 por ciento) y sistemas de gestión de SST (61 por ciento).

Horario de trabajo

La tasa de incumplimiento en el conglomerado horario de trabajo es de 26 por ciento para el caso de horas extras y 13 por ciento para las horas r.egulares.



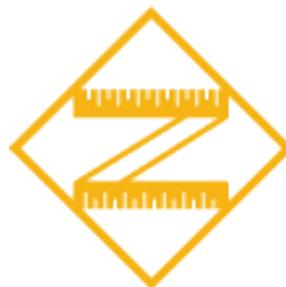
23
Fábricas



100
Sesiones de
Capacitación



940
Trabajadores
Entrevistados



154
Visitas de
Asesoría

174
Gerencia

2342
Supervisores y
Trabajadores



23
Visitas de
Evaluación

Sección I: Introducción

El programa Better Work es una asociación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC). El programa integral reúne a los actores de todos los niveles de la industria del sector confección para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales, e impulsar la competitividad de las industrias de prendas de vestir.

Better Work Nicaragua se lanzó en julio de 2010 y comenzó operaciones en el país en febrero de 2011. Se estableció como un acuerdo de cooperación entre el gobierno nicaragüense y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que es el principal donante.

El objetivo del programa es contribuir a la competitividad del sector al mejorar las condiciones de trabajo mediante un mayor cumplimiento de la legislación laboral de Nicaragua y las normas laborales internacionales. De esta manera, el programa apunta a reducir la pobreza en Nicaragua ampliando las oportunidades de trabajo decente en el sector de la confección de prendas de vestir.

Las fábricas que participan en Better Work son monitoreadas y asesoradas a través de evaluaciones, visitas de asesoría y capacitaciones.¹ A nivel de fábrica, el programa brinda apoyo para la formación del Comité Consultativo de Mejora (CCM) destinado a trabajar en las áreas identificadas en el informe de evaluación enmarcado en el diálogo. En las fábricas sindicalizadas, el CCM incluye representantes de todos los sindicatos en la fábrica. En las fábricas sin sindicatos, los representantes de los trabajadores se seleccionan de acuerdo con las directrices discutidas con los actores sociales, que conforman el Comité Asesor del Programa (CAP). Como en todos los programas de país de Better Work, Better Work Nicaragua trabaja con un Comité Asesor de Programa, que incluye a los representantes de los gobiernos (Comisión Nacional de Zonas Francas, Ministerio del Trabajo), la asociación de empleadores (ANITEC) así como los líderes de las cuatro confederaciones sindicales a nivel nacional -que tienen presencia en la industria de la confección y que son signatarios de los Acuerdos Tripartitos (CST, CST-JBE, CUS y CUT).

Además del trabajo en la fábrica, Better Work Nicaragua también apoya actividades con los constituyentes nacionales para fortalecer su participación en el programa y su papel en la sostenibilidad de mejoras continuas en las condiciones de trabajo. Better Work Nicaragua se ha coordinado con el Ministerio del Trabajo para fortalecer las habilidades de los inspectores laborales. El programa también ha apoyado el desarrollo de una iniciativa de creación de capacidades para líderes sindicales, el cual incluye a líderes a nivel de fábricas. Recientemente Better Work Nicaragua ha desarrollado un foro en línea para todos los supervisores que se han capacitado; de manera que puedan estar en una red segura donde también puedan compartir sus experiencias o pedir apoyo en cualquier caso particular.

Con la esperanza de aumentar la transparencia sobre las condiciones laborales en las fábricas para los actores del programa, así como lograr una audiencia pública más amplia, los programas de país de Better Work presentan informes anuales que destacan los hallazgos de incumplimiento. Los informes de síntesis muestran una imagen instantánea de la situación de incumplimiento existente en las fábricas participantes durante los períodos del reporte. Las tasas de incumplimiento presentadas en este informe hacen referencia a los promedios de las fábricas participantes. Desde nuestro inicio en 2011, Better Work Nicaragua ha presentado 3 informes anuales. El presente informe ilustra los resultados de las evaluaciones realizadas en 23 fábricas, entre noviembre de 2015 y marzo de 2017.

Con el fin de brindar algo de contexto a la industria del sector confección de Nicaragua y su actual nivel de incumplimiento, este informe inicia en la Sección I con un breve resumen de la industria, del programa Better Work Nicaragua y el desarrollo de políticas durante el período de reporte. En la Sección II, se presentan los hallazgos de incumplimiento y el análisis temático de las horas de trabajo en la industria seguido de las conclusiones en la Sección III. La metodología Better Work y los cálculos de incumplimiento se discuten en el Anexo C.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Durante el período de reporte, las elecciones presidenciales se celebraron en Nicaragua junto con las elecciones legislativas. Fueron electos Daniel Ortega Saavedra como presidente y Rosario Murillo como vicepresidente.

El Informe Anual de 2016 del Banco Central de Nicaragua muestra que las exportaciones de zonas francas ascendieron a 2,612.8 millones de dólares, presentando un crecimiento del 4.8 por ciento en 2016. Mientras tanto, el empleo en la industria manufacturera creció un 4.5 por ciento (2.3 por ciento en 2015), en parte como resultado de los empleos generados por las empresas que operan bajo el régimen de zona franca, que alcanzó un nivel de ocupación de 114,568 trabajadores en noviembre de 2016 (109,982 en el mismo mes de 2015) y una tasa de crecimiento del 4,2 por ciento.

Finalmente, el ajuste al salario mínimo para los trabajadores de zonas francas se estableció con base en el acuerdo de la Comisión Tripartita de Zonas Francas para el período 2014-2017. Este ajuste fue del 8,0 por ciento anual, vigente a partir del 1 de enero de 2017. El salario mínimo actual es de C\$ 5,044, aproximadamente US \$ 168 por mes.

A lo largo de los años, el gobierno de Nicaragua ha estado buscando la mejor estrategia para promover y proteger las inversiones en Nicaragua. Parte de la estrategia de promoción, desarrollo y protección de las inversiones en el país ha sido la creación de organismos especializados para realizar esta tarea, como ProNicaragua.

En 2015 se fortaleció el marco legal de la agencia Pro Nicaragua con la aprobación de la Ley número 915, para establecer la agencia y la Delegación Presidencial para la Promoción de Inversiones, Exportaciones y Facilitación del Comercio Exterior. Al mismo tiempo se aprobó la ley 917, “Ley de Zonas Francas”. Ambas leyes tienen los objetivos mantener y atraer la inversión extranjera.

DESARROLLO DE LA INDUSTRIA

Las relaciones entre Better Work Nicaragua y los principales actores de la industria han mejorado considerablemente e implementado nuevas estrategias para el desarrollo competitivo del sector.

Como parte de la alianza estratégica con el Gobierno, Better Work Nicaragua se trasladó a sus nuevas instalaciones dentro del complejo perteneciente a la Corporación de Zonas Francas de Nicaragua. Esto fortalecerá aún más las relaciones con los actores y se espera que tenga un mayor impacto en el registro de nuevas empresas con el programa Better Work Nicaragua.

El sector Zonas Francas fue el sector con el mayor crecimiento de las exportaciones en 2016 (9%), según cifras de la Asociación de Exportadores de Nicaragua (APEN). Para este año 2017, se espera que las exportaciones totales se estimen en 5 mil millones de dólares, a pesar de la caída de los precios internacionales. Asimismo, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) con el apoyo de agencias de inversión de Nicaragua ha promovido hasta la fecha docenas de leyes que favorecen al sector.

ACTIVIDADES DE BETTER WORK NICARAGUA EN EL PERÍODO DE REPORTE

Seminarios de la industria

El 16 de noviembre de 2016, Better Work Nicaragua llevó a cabo un seminario de la industria sobre la promoción de relaciones laborales positivas: diálogo social y procedimientos de quejas. El seminario de la industria contó con la asistencia de 35 miembros del CCM (trabajadores y gerencia) de 16 fábricas.

El 30 de marzo de 2017, Better Work Nicaragua realizó dos seminarios de la industria sobre “Solución de problemas” e “Indicadores Clave de Desempeño”. A estos seminarios, asistieron 44 representantes de la gerencia de 19 fábricas. El primer seminario (solución de problemas) ofreció herramientas y un proceso para resolver problemas y fomentar una cultura de mejora continua. Introdujo a los participantes una forma de resolver problemas que generan conocimiento y ayuda a las personas que hacen el trabajo a aprender cómo aprenden. El seminario se basó en herramientas y técnicas clave de los Sistemas de Producción de Toyota y Lean Manufacturing; y es muy adecuado para abordar en la fábrica problemas de complejidad media a alta.

El segundo seminario brindó una introducción a los indicadores de desempeño y cómo pueden usarse para impulsar el comportamiento en una empresa. También proporcionó conceptos clave tales como indicadores adelantados y desfasados, incluyendo además ejemplos de indicadores de SST y RRHH, con el fin de permitir a los participantes diseñar y seleccionar indicadores apropiados que sean relevantes para las fábricas y ayuden a mejorar el desempeño.

Reuniones del comité asesor del programa (CAP)

En Noviembre y Diciembre de 2016, hubo dos reuniones del CAP durante este período de reporte. La primera reunión se enfocó en presentar los resultados de la evaluación de impacto independiente de Better Work Nicaragua, realizada por Tufts University,² la cual demuestra el impacto del programa en mejorar las condiciones de trabajo y la firme competitividad. La segunda reunión tuvo como objetivo presentar los resultados del proceso de consulta que lleva a cabo un consultor independiente para elaborar un PRODOC para la II Fase de BWN. Se presentó un resumen de los resultados a los miembros del CAP y confirmaron que sus expectativas y sugerencias se reflejaron adecuadamente en su mayor parte.

Otras actividades de BWN

El 12 de noviembre, Better Work Nicaragua realizó un taller para dirigentes sindicales sobre el diálogo social en el CCM. 29 dirigentes sindicales (de los cuales 16 eran mujeres) que provinieron de 7 fábricas, asistieron a esta actividad.

El 13 de Octubre, Better Work Nicaragua organizó un seminario sobre mejora continua, consenso y diálogo en la zona franca. Asistieron 142 participantes de fábricas que aún no están en el programa Better Work Nicaragua. Better Work Nicaragua compartió los resultados del Estudio de Buenas Prácticas.

Se realizó un Congreso Internacional sobre Productividad Laboral en Nicaragua con participantes de todos los países centroamericanos; este congreso fue organizado por el Ministerio del Trabajo con fondos de Better Work Nicaragua. Representantes de Ministerios del

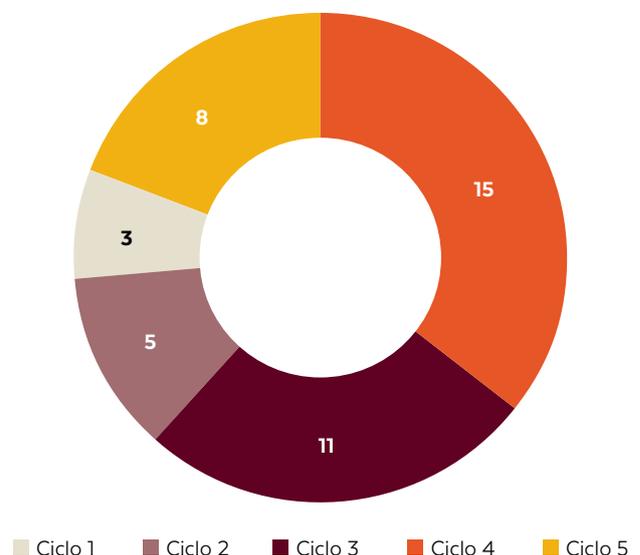
Trabajo presentaron y compartieron buenas prácticas y logros alcanzados en sus países –en materia de productividad. 145 participantes asistieron a esta actividad.

Durante el mes de Octubre, Better Work Nicaragua concluyó el programa de capacitación de 2016 para los inspectores laborales del Ministerio del Trabajo. Dicha capacitación tuvo como objetivo compartir experiencias y conocimientos con los inspectores para aumentar sus conocimientos y mejorar sus habilidades en temas como: recopilación de información, análisis de nóminas, consejos para identificar posibles hallazgos, proceso de entrevistas, entre otros. Un total de 100 inspectores fueron capacitados. Se está desarrollando otro plan de capacitación de programas para el año en curso.

FÁBRICAS EN LA MUESTRA

Este informe presenta los hallazgos de 23 fábricas realizadas entre Septiembre de 2015 y Marzo de 2017. Entre las 23 fábricas, 12 son exportadores directos y 7 subcontratistas. En términos de tamaño, la mayoría de las fábricas emplean a más de 500 trabajadores. Hubo 7 fábricas nuevas en el programa que finalizaron el Ciclo 1, y el Ciclo promedio en este período reportado fue 4.³ La mayoría de las fábricas finalizaron el Ciclo 4, lo que indica la madurez de las fábricas en el programa.

FIGURA 1. CICLOS DE BETTER WORK



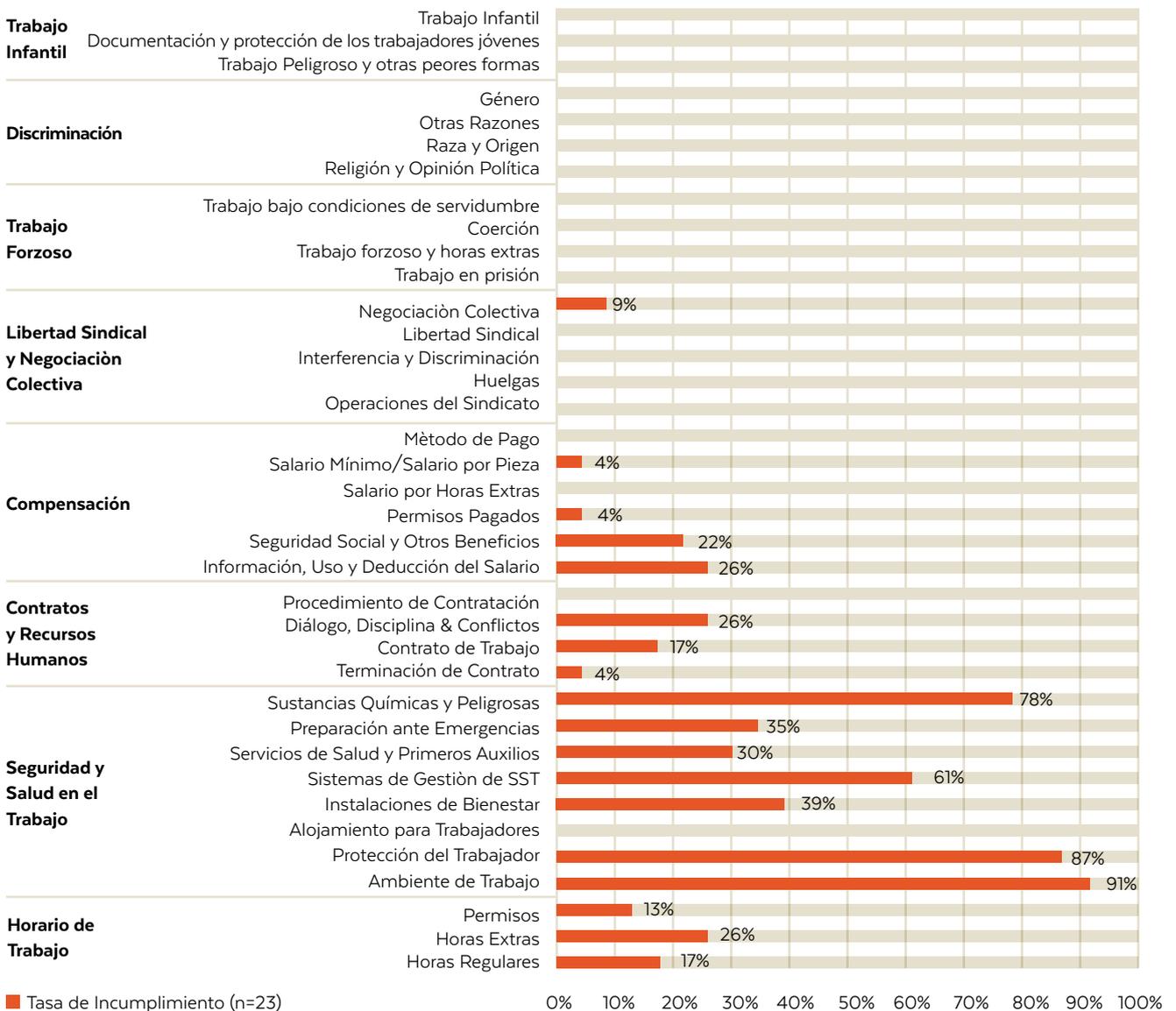
Sección II: Hallazgos

SITUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Figura 2 resume los índices de incumplimiento de las 23 fábricas evaluadas en el período reportado. Las tasas de incumplimiento junto con el número de

fábricas se reportan para cada punto de los conglomerados conforme a los ocho Convenios fundamentales del Trabajo y los Conglomerados de las Condiciones de Trabajo. El detalle de las discusiones individuales se presenta en la siguiente sección.

FIGURA 2. TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PUNTO DE CUMPLIMIENTO.



Detalle de los Hallazgos

TRABAJO INFANTIL

No se encontró evidencia de incumplimiento para el trabajo infantil.

DISCRIMINACIÓN

No se encontró evidencia de incumplimiento en los Puntos de Cumplimiento del Conglomerado de Discriminación.

TRABAJO FORZADO

No se encontró evidencia de incumplimiento para el Trabajo Forzado.

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Better Work Nicaragua no encontró incumplimientos en temas sobre la Libertad Sindical, Interferencia y Discriminación, Huelgas u Operaciones del Sindicato.

Convenio colectivo

Se descubrió que una fábrica (el cuatro por ciento de todas las fábricas) no consultaba al sindicato cuando era requerido, según lo dispuesto en el convenio colectivo.

Dos fábricas (nueve por ciento de las fábricas) no implementaron todas las disposiciones del convenio colectivo vigente.

COMPENSACIÓN

Better Work Nicaragua no encontró casos de incumplimiento en los puntos de cumplimiento del Método de Pago o Salarios por Horas Extras. Los casos de incumplimiento en el conglomerado Compensación se concentraron en la Información, Uso y Deducción del Salario (26 por ciento de las fábricas no cumplieron) y

Seguridad Social y Otros Beneficios (22 por ciento de las fábricas que no cumplieron).

Permisos pagados

Una fábrica (4%) no cumplía con el punto de cumplimiento de Permisos Pagados, debido a su incapacidad de pagar correctamente a los trabajadores por vacaciones anuales.

Seguridad social y otros beneficios

Una fábrica no cumplía con el punto de cumplimiento Seguridad Social y Otros Beneficios, debido a su incapacidad de pagar a los trabajadores el 13vo. mes de salario. La ley laboral nacional establece que todos los trabajadores deben recibir un 13vo. mes de salario por cada 12 meses de trabajo continuo o su equivalente en caso de que el trabajo continuo sea menor a 12 meses.

Tres fábricas (13 por ciento) fábricas no cumplieron con los requisitos para deducir y enviar las contribuciones de los trabajadores a los fondos del seguro social.

Cinco fábricas (22 por ciento) no cumplieron con pagar el 2% de la nómina bruta a INATEC. Esta contribución del 2% es similar a un fondo de educación administrado por el gobierno para usarlo y distribuirlo en capacitaciones y certificaciones específicas para los trabajadores.

Cinco fábricas (22 por ciento) no cumplieron con enviar con precisión el porcentaje de los salarios totales de los trabajadores al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. En Nicaragua, la contribución del empleador al Instituto de Seguridad Social es del 18.5%.

Información, Uso y Deducción del Salario

Cinco fábricas (22 por ciento) no cumplieron con mantener un registro de nómina preciso. Los registros de tiempo precisos son esenciales para evaluar si los traba-

ADORES reciben una compensación adecuada y garantizar las adecuadas horas de trabajo. En Nicaragua, las horas de trabajo regulares varían según el turno.

Cinco fábricas (22 por ciento) no informaron adecuadamente a sus trabajadores sobre los pagos de salarios y las deducciones. Esto a menudo se debe a la falta de un sistema que informe con precisión a toda la fuerza laboral sobre los pagos y otros asuntos relacionados. En algunos casos, la gerencia ha publicado información sobre pagos y deducciones en el lugar de trabajo; sin embargo, durante las entrevistas los trabajadores relataron que no tienen conocimiento de las compensaciones de bonificación ni de las contribuciones hechas al seguro social.

Salario mínimo/salario por pieza

Una fábrica (4%) no cumplió con el punto de cumplimiento del Salario Mínimo debido a su incapacidad de pagar al menos el salario mínimo para los trabajadores temporales y eventuales.

CONTRACTOS Y RECURSOS HUMANOS

El incumplimiento en el Conglomerado de Contratos y Recursos Humanos es del 26 por ciento para el caso de Diálogo, Disciplina y Conflicto; el 17 por ciento para los Contrato de Trabajo; y 4 por ciento para la Terminación de Contratos. No se encontraron incumplimientos en el punto de cumplimiento de los Procedimientos de Contratación.

Diálogo, disciplina y conflictos

Tres fábricas (13 por ciento) tenían medidas disciplinarias que no cumplían con los Reglamentos Internos de la fábrica, aprobados por el Ministerio del Trabajo. En algunos casos, estas violaciones son consistentes con la falta de información sobre las medidas disciplinarias a los nuevos empleados.

Cuatro fábricas (17 por ciento) tenían trabajadores que reportaron intimidación, acoso o estar sujetos a un tratamiento humillante. Better Work Nicaragua ha estado trabajando estrechamente con los gerentes de fábricas y representantes sindicales para evitar todo

tipo de abusos, sin embargo, el abuso verbal aún está presente en algunas fábricas, especialmente cuando provienen de los puestos de supervisión. Con este fin, Better Work Nicaragua ha capacitado a más de 1,500 supervisores a través de su programa de capacitación Habilidades de Supervisión, mejorando la relación entre los supervisores y los trabajadores en sus líneas, y también impactando positivamente en la productividad mientras realizan esta tarea.

Contratos de trabajo

Una fábrica no garantizó que todas las personas que realizan trabajos para la fábrica -tanto en las instalaciones como fuera de las mismas- tuvieran un contrato. Independientemente del puesto que se tenga en la fábrica, todos los trabajadores tienen derecho -por fuerza de ley- a tener un contrato que pueda demorar en función del tiempo, la actividad o la condición.

Cuatro fábricas (17 por ciento) no especificaron correctamente los términos y condiciones de las relaciones laborales. Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una copia de su contrato, el cual debe contener una descripción completa y detallada de las actividades a realizar durante la relación laboral. Algunas fábricas no especifican con claridad estas actividades y, en algunos casos, el puesto y sus actividades no son congruentes con el contrato.

El Reglamento Interno de una fábrica no cumplía con los requisitos legales.

Terminación de contratos

En una fábrica no se incluía el total de salario (incentivos por producción), percibido por los trabajadores para el cálculo de la indemnización por antigüedad.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los incumplimientos en el conglomerado de SST se concentran principalmente en Servicios de Salud y Primeros Auxilios (30 por ciento), Sistemas de Gestión de SST (61 por ciento), Protección de los Trabajadores (87 por ciento), e Instalaciones de Bienestar (39 por ciento).

Sustancias químicas y peligrosas

La ley nacional exige que los contenedores se identifiquen adecuadamente y también se almacenen de manera segura en el lugar de trabajo. Durante el período de evaluación, catorce fábricas (61 por ciento) no etiquetaron adecuadamente los productos químicos y las sustancias peligrosas y 6 fábricas (el 26 por ciento) no contaban con fichas técnicas sobre seguridad de materiales para los productos químicos.

Cualquier tipo de producto químico, especialmente los que se usan para limpiar, entintar y teñir deben venir con una hoja de datos de seguridad de productos químicos peligrosos (MSDS), según lo define la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si bien la MSDS no es distribuida por un minorista al consumidor, es un requisito para los trabajadores que están a cargo de manejar productos químicos y el personal de emergencia que sepan cómo manejar la sustancias peligrosas de forma segura. Para cualquier químico, la MSDS debe estar claramente

indicada en español. Debe incluir el nombre, los ingredientes del producto y las proporciones en la formulación. La información también debe incluir las propiedades físicas o químicas de la solución. La MSDS también debe indicar cualquier información de peligro sobre el producto, así como información sobre el uso y manejo seguro del producto. También se requiere información sobre primeros auxilios para que los usuarios sean conscientes de cómo reaccionar ante un caso de accidente o mal uso del producto. También se debe indicar si el químico es demasiado peligroso para ser transportado.

Según lo estipulado por la ley, todas las fábricas que manipulen productos químicos o vulnerables a la exposición de productos químicos, deben tener instalaciones de lavado o limpieza; por lo que, en caso de contacto con la piel o los ojos, se recomienda mucho realizar un enjuague/lavado del químico antes de trasladar a la persona expuesta a un puesto o institución de emergencia. Cuatro fábricas (17 por ciento) no tenían instalaciones adecuadas.

TABLA 1: TABLA DE ENFOQUE: SUSTANCIAS QUÍMICAS Y PELIGROSAS

PREGUNTA SOBRE CUMPLIMIENTO

	# DE FÁBRICAS CON INCUMPLIMIENTO	TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PREGUNTA
¿Están los productos químicos y sustancias peligrosas debidamente etiquetados?	14	61%
¿El empleador tiene hojas de seguridad de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo?	6	26%
¿El empleador proporciona instalaciones de lavado adecuadas y materiales de limpieza en el caso de exposición a sustancias químicas peligrosas?	4	17%
¿El empleador proporciona información sobre los productos químicos y las sustancias peligrosas utilizadas en el lugar de trabajo al Ministerio del Trabajo?	3	13%
¿El empleador ha capacitado efectivamente a los trabajadores que laboran con productos químicos y sustancias peligrosas?	2	9%
¿El empleador mantiene un inventario de los productos químicos y sustancias peligrosas que utilizadas en el lugar de trabajo?	1	4%
¿El empleador ha tomado medidas para evaluar, vigilar, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a productos químicos y sustancias peligrosas?	1	4%
¿Están los productos químicos y las sustancias peligrosas almacenados adecuadamente?	0	0%

Preparación ante emergencias

Como pueden ocurrir emergencias, es necesario planificar con antelación. Una necesidad urgente de tomar decisiones rápidas, falta de tiempo, falta de recursos, así como de personal capacitado, pueden conducir al caos durante una emergencia. El tiempo y las circunstancias en una emergencia significan que no se puede confiar en que los canales normales de autoridad y comunicación funcionen rutinariamente. El estrés de la situación puede conducir a un mal juicio que resulte en severas pérdidas. Durante el período de evaluación, dos fábricas (9 por ciento) no presentaron adecuados planes de emergencia.

Una salida de emergencia es una forma clara y segura de salir de una estructura o edificio. Proporciona una

salida rápida en casos de emergencia, tales como un incendio. Los socorristas también pueden usarlo como una forma de ingresar al edificio, por lo que es muy importante asegurarse de que estén listos para usarse a todas horas y asegurarse de que los trabajadores los usen. Se requieren señales de salida de emergencia. Dos fábricas (9 por ciento) no tenían rutas de salida y escape claramente marcadas

Los simulacros de emergencia pueden ser una molestia para sus empleados, pero son primordiales para su preparación ante emergencias. La ejecución de un ejercicio depende de varios factores: el tipo de edificio, la ocupación, los riesgos identificados y el tipo de emergencia que se está probando. Tres fábricas (13 por ciento) no realizaron simulacros periódicos de emergencia.

TABLA 2 : TABLA DE ENFOQUE: PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS

PREGUNTA SOBRE CUMPLIMIENTO

	# DE FÁBRICAS CON INCUMPLIMIENTO	TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PREGUNTA
¿El empleador realiza simulacros periódicos de emergencia?	3	13%
¿Las salidas de emergencia y rutas de evacuación, están claramente marcadas y señalizadas en el lugar de trabajo?	2	9%
¿Los pisos y pasillos están dispuestos conforme a los requisitos legales?	2	9%
¿Están las salidas de emergencia accesibles, sin obstrucciones y desbloqueadas durante las horas de trabajo, incluyendo las horas extras?	2	9%
¿El empleador ha elaborado y aplicado un plan de emergencia?	2	9%
¿El empleador ha capacitado a un número suficiente de trabajadores en el uso de los equipos de extinción de incendios?	1	4%
¿Se almacenan de forma segura los materiales inflamables?	0	0%
¿Se protegen adecuadamente las posibles fuentes de ignición?	0	0%
¿Hay suficientes salidas de emergencia?	0	0%
¿El lugar de trabajo dispone de sistemas de detección de incendios y alarma?	0	0%
¿El lugar de trabajo tiene equipos de extinción de incendios adecuados?	0	0%

Servicios de salud y primeros auxilios

Seis fábricas (26 por ciento) no cumplieron con los requisitos legales en lo que respecta a controles médicos para los trabajadores. Aunque los empleadores estén realizando controles médicos para sus trabajadores, no los están llevando a cabo para el total de su fuerza laboral, dejando en algunos casos más del 75 por ciento de los trabajadores fuera de los exámenes médicos.

En dos fábricas (9 por ciento), la administración no aseguró un número suficiente y accesible de kits de primeros auxilios.

TABLA 3: TABLA DE ENFOQUE: SERVICIOS DE SALUD Y PRIMEROS AUXILIOS

PREGUNTA SOBRE CUMPLIMIENTO	# DE FÁBRICAS CON INCUMPLIMIENTO	TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PREGUNTA
¿El empleador cumple con los requisitos legales en materia de exámenes médicos para los trabajadores?	6	26%
¿El empleador se ha asegurado que haya una cantidad suficiente de botiquines/suministros de primeros auxilios, fácilmente accesibles en el lugar de trabajo?	2	9%
¿Cumple el empleador con los requisitos sobre VIH/SIDA?	1	4%
¿El empleador aborda los riesgos de seguridad y salud para las trabajadoras embarazadas o que están en período de lactancia?	1	4%
¿El empleador ha proporcionado el capacitación en primeros auxilios a los trabajadores?	1	4%

Sistemas de gestion de SST

Nueve fábricas (39 por ciento) no cumplieron plenamente con lo establecido en la ley para la investigación accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto se debe a que dentro del proceso de investigación los miembros de la Comiosión Mixta de Hiegiene y Seguridad Ocupacional no fueron incluidos, o bien no se estableció la causa raíz de los accidentes para evitar la ocurrencia de los mismos.

TABLA 4: TABLA DE ENFOQUE - SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DEL SST

PREGUNTA SOBRE CUMPLIMIENTO	# DE FÁBRICAS CON INCUMPLIMIENTO	TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PREGUNTA
¿El empleador registra e investiga los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, e indica las recomendaciones técnicas necesarias para prevenirlos?	9	39%
¿El empleador ha realizado una evaluación inicial de riesgos de higiene industrial, un mapa de riesgos y evaluaciones anuales de riesgos?	8	35%
¿Requiere la fábrica que los contratistas y subcontratistas cumplan con los estándares de SST?	3	13%
¿Cumple el generador de vapor con los requisitos legales?	3	13%
¿El empleador ha designado a una persona dedicada exclusivamente a la promoción, prevención y protección de SST?	2	9%
¿El empleador ha establecido un comité mixto de trabajadores/gerencia de SST?	2	9%
¿Tiene el empleador una licencia de SST?	2	9%
¿El empleador informa tanto los accidentes como la no ocurrencia de los mismos al Ministerio del Trabajo?	1	4%
¿El empleador ha actualizado los reglamentos técnicos organizativos de SST (RTO) aprobados por el Ministerio del Trabajo?	0	0%
¿El empleador lleva un registro accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo?	0	0%
¿Ha elaborado el emplador un programa de capacitación en SST?	0	0%

Instalaciones de bienestar

La razón principal del incumplimiento se encontró en nueve fábricas (39 por ciento), y es producto de la existencia de un número inadecuado de inodoros y de fácil acceso.

Protección de los trabajadores

Dieciséis fábricas (70 por ciento) no cumplieron

con los requisitos ergonómicos durante las evaluaciones.

Once fábricas (48 por ciento) no proporcionaron a los trabajadores toda la ropa y equipo de protección personal necesarios. En algunos casos, los empleadores cumplen con la compra de ropa y equipo de protección personal suficientes para sus trabajadores, pero no los distribuyen a tiempo o los trabajadores no usan el equipo cuando es necesario.

TABLA 5: TABLA DE ENFOQUE - PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTA SOBRE CUMPLIMIENTO	# DE FÁBRICAS CON INCUMPLIMIENTO	TASA DE INCUMPLIMIENTO POR PREGUNTA
¿Cumple el empleador con los requisitos ergonómicos?	16	70%
¿El empleador proporciona a los trabajadores toda la ropa y el equipo de protección personal necesarios?	11	48%
¿Son los trabajadores capacitados y alentados en el uso adecuado del equipo de protección personal y las máquinas?	3	13%
¿Tienen los operadores de máquinas generadoras de vapor, licencias válidas?	2	9%
¿Se publican apropiados avisos de seguridad en el lugar de trabajo?	1	4%
¿Están los cables, interruptores y enchufes eléctricos correctamente instalados, conectados a tierra y con adecuado mantenimiento?	0	0%
¿Se encuentran instaladas y con debido mantenimiento las guardas en todas las partes móviles y peligrosas de máquinas y equipos?	0	0%

Ambiente laboral

Estudios recientes han demostrado que los empleados que trabajan en un entorno seguro y positivo tienden a ser más productivos y felices, y hay una disminución sustancial en el ausentismo por problemas médicos. Diecinueve fábricas (83 por ciento) tenían niveles que sobrepasan los límites establecidos de ruido y 15 fábricas (65 por ciento) tenían niveles que más allá de los parámetros establecidos de temperatura.

Las lámparas sucias pueden reducir los niveles esenciales de luz, lo que resulta en un ambiente difícil e inseguro para los empleados que deben completar sus tareas diarias. Las lámparas limpias también mejoran significativamente la eficiencia de la iluminación en el lugar de trabajo. 6 fábricas (25%) no tenían iluminación adecuada durante las evaluaciones.

HORARIO DE TRABAJO

Los incumplimientos en el conglomerado Horario de Trabajo son del 26 por ciento para el caso de Horas Extras, 17 por ciento para Horas Regulares y 13 por ciento para Permisos.

Permisos

El incumplimiento en el caso de los Permisos, se atribuye a problemas relacionados con la equidad de género. Dos fábricas (9 por ciento) no proporcionaron a las trabajadoras el tiempo establecido para el período de lactancia. Dos fábricas (9 por ciento) no otorgaron los días libres requeridos para el permiso de paternidad. La mayoría de los hallazgos de incumplimiento relacionados con Horarios de Trabajo y Horas Extras se

debieron a las excesivas horas extraordinarias que algunas fábricas indican que necesitan para cumplir con sus pedidos de producción. Las excesivas horas extraordinarias, sin registro de horas extras y la ausencia de una autorización legal para exceder el límite son los hallazgos más comunes. El Ministerio del Trabajo local está autorizado a otorgar permisos especiales para exceder el límite legal de horas extras en esas fábricas bajo circunstancias especiales,⁵ pero generalmente las fábricas que incumplen no obtienen el permiso necesario. A veces, las fábricas afirman que tienen permiso legal para ir más allá del límite legal definido, pero a menudo no cuentan con la documentación pertinente. Los Asesores de Empresa de Better Work han estado trabajando en diferentes estrategias para abordar este tema recurrente en el CCM.

Con base en conversaciones sostenidas con las fábricas en Better Work Nicaragua durante 2016 y 2017, los representantes de al menos 10 fábricas indicaron que los Compradores (Marcas) al menos una vez al año presentan pedidos de emergencia que afectan a todos los procesos de planificación y producción. Expresan su temor de perder a sus compradores si no pueden producir y entregar estos pedidos de emergencia a tiempo, lo que da como resultado que las fábricas recurran a medidas desesperadas, incluido el uso excesivo de horas extras.

Horas regulares

El cumplimiento en algunos temas relacionados con

Horas Regulares ha mostrado una mejora constante y significativa durante los últimos 3 años. El cumplimiento de los registros de horas laborales -los cuales reflejan las horas reales trabajadas por los trabajadores- ha mejorado de 2014 a 2016. En 2014, el 30 por ciento de las fábricas no cumplió con este tema. El incumplimiento disminuyó al 19 por ciento en 2015, y más allá del nueve por ciento en 2016.

Dos fábricas (9 por ciento) tenían horas diarias regulares o laborales que excedían el límite legal.

Tres fábricas (13 por ciento) registraron horarios de trabajo que no reflejaban las horas realmente laboradas por los trabajadores.

Una fábrica (4%) no pudo proporcionar suficiente evidencia de los recesos diarios requeridos para los empleados.

Horas extras

Tres fábricas (13 por ciento) no obtuvieron autorización previa del Ministerio del Trabajo para trabajar horas extras cuando fue necesario. Bajo circunstancias extremas, el Ministerio del Trabajo está facultado a otorgar permisos especiales para sobrepasar los límites legales, pero las fábricas tampoco los presentaron. Estos permisos especiales están destinados a proteger la inversión y los empleos locales según el Ministerio del Trabajo.

Seis fábricas (26 por ciento) no limitaron las horas extras a tres horas por día y nueve horas por semana.

Sección III: Conclusiones

INTERACCIÓN CON LOS ACTORES NACIONALES

La nueva estrategia de Better Work Nicaragua prevé la necesidad de garantizar la sostenibilidad institucional y técnica.

La sostenibilidad institucional se enfocará en la creación de un entorno de políticas que promueva el cumplimiento, basado en la estrategia nacional para el sector que incorpore el cumplimiento como uno de los motores de la competitividad y la productividad. Esta estrategia será implementada por el gobierno, así como por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para fortalecer las capacidades -con cada uno de los actores que complete su respectivo rol. Better Work Nicaragua apoyará al gobierno en la elaboración de la estrategia.

En la dimensión técnica, el enfoque de sostenibilidad se centrará en transferir las capacidades técnicas al MITRAB y las propias fábricas con el fin de implementar las metodologías y herramientas de

evaluación de Better Work Nicaragua, sentando las bases para un futuro esquema de evaluación del cumplimiento con la participación de los sectores público y privado. Al desarrollar las capacidades del MITRAB -y particularmente las inspecciones de SST y del trabajo- se garantizará que el sector público que tiene el mandato de aplicar las condiciones de trabajo en el sector privado tenga la capacidad de evaluar el cumplimiento como parte de sus tareas de inspección. Las fábricas con sólidas capacidades técnicas podrán incorporar el cumplimiento como parte de sus sistemas de administración; y así, estarán preparadas para implementar sistemas confiables de cumplimiento con un mayor peso de la autoevaluación que les permita ganar la aceptación de las marcas. Esta transferencia de capacidades para las evaluaciones permitirá a Better Work Nicaragua probar la viabilidad de las diferentes opciones de participación pública y privada en la realización de evaluaciones de cumplimiento bajo los estándares de calidad y objetividad de Better Work.

Anexos

ANEXO A: FÁBRICAS CUBIERTAS EN EL PRESENTE INFORME

AALFS UNO, S.A.
 Gildan Activewear Rivas II, S.A
 Kaltex Argus S.A
 USLC APPAREL, S.A
 SERATEX NICARAGUA, S.A
 Roo Hsing Co. Nicaragua S.A.
 HANDSOME NICA, S.A.
 ISTMO TEXTILES, SOCIEDAD ANONIMA
 TEXTILE UNLIMITED, S.A
 UNIFIRST NICARAGUA, S.A
 TEXTILES VALIDOS INTL., S.A.
 ANNIC II, S.A
 China United International Corp. S.A
 GRACE FASHION NICARAGUA S.A
 SAE-A TECHNOTEX, S.A
 HANSAE INTERNACIONAL, S.A (MOD 2, 3, 5)
 EINS, S.A
 WELLS APPAREL DE NICARAGUA, S.A
 New Holland Apparel Nicaragua
 TEXNICA, S.A
 GILDAN ACTIVEWEAR SAN MARCOS II, S. A
 DASOLTEX, S.A
 HANSAE INTERNATIONAL S.A MODULO 1 (MASAYA)

ANEXO B: LISTA DE COMPRADORES PARTICIPANTES

Pendiente

ANEXO C: METODOLOGÍA Y LIMITACIONES

Evaluaciones de la Fábrica

Better Work realiza evaluaciones de fábrica para supervisar el cumplimiento de las principales Normas Internacionales del Trabajo y la legislación laboral nacional. Los informes de evaluación destacan los hallazgos de incumplimiento, que luego se utilizan para ayudar a las fábricas a identificar las áreas que necesitan mejoras. Recolectar y reportar estos datos a lo largo del tiempo ayuda a las fábricas a demostrar su compromiso para mejorar las condiciones de trabajo.

Better Work organiza los informes en ocho conglomerados. Los primeros cuatro conglomerados comprenden las normas fundamentales del trabajo - Trabajo Infantil, Discriminación, Trabajo Forzoso y Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Estas normas protegen los derechos fundamentales en el trabajo en virtud de los 8 Convenios Fundamentales de la OIT, y las Normas Internacionales del Trabajo se utilizan como referencia para el cumplimiento en estos cuatro conglomerados. Los conglomerados restantes - Compensación, Contratos y Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Horario de Trabajo - caen dentro de las Condiciones de Trabajo. Los puntos de cumplimiento para estas áreas incorporan diferencias en la legislación nacional, dependiendo del país de operación. Better Work establece un punto de referencia basado en estándares internacionales y buenas prácticas en áreas donde las leyes nacionales no cubren o abordan suficientemente un problema relacionado con las condiciones de trabajo. Los ocho conglomerados se dividen en puntos de conglomerado (PC) y cada PC incluye una serie de preguntas, que pueden variar según el país.

FIGURA 3. CONGLOMERADOS DE EVALUACIÓN DE BETTER WORK Y PUNTOS DE CUMPLIMIENTO.

	CONGLOMERADOS DE CUMPLIMIENTO	PUNTOS DE CUMPLIMIENTO
Normas Fundamentales del Trabajo	1 Trabajo Infantil	Trabajo infantil
		Documentación y Protección de los Trabajadores Jóvenes
		Trabajo Peligroso y Otras Peores Formas
	2 Discriminación	Género
		Otras Razones
		Raza y Origen
		Religión y Opinión Política
	3 Trabajo Forzoso	Trabajo bajo condiciones de Servidumbre
		Coerción
		Trabajo Forzoso y Horas Extras
	4 Libertad Sindical y Negociación	Trabajo en Prisión
		Negociación Colectiva
Libertad Sindical		
Interferencia y Discriminación		
Huelgas		
5 Compensación	Operaciones del Sindicato	
	Método de Pago	
	Salario Mínimo/Salario por Pieza	
	Salario por Horas Extras	
	Permisos Pagados	
	Seguridad Social y Otros Beneficios	
6 Contratos y Recursos Humanos	Información, Uso y Deducción del Salario	
	Procedimientos de Contratación	
	Diálogo, Disciplina y Conflictos	
	Contratos de Trabajo	
	Terminación de Contratos	
7 Seguridad y Salud en el Trabajo	Sustancias Químicas y Peligrosas	
	Preparación ante Emergencias	
	Servicios de Salud y Primeros Auxilios	
	Sistemas de Gestión de SST	
	Instalaciones de Bienestar	
	Alojamiento para Trabajadores	
	Protección del Trabajador	
	Ambiente de Trabajo	
8 Horario de Trabajo	Permisos	
	Horas Extras	
	Horas Regulares	

Condiciones de Trabajo

Cálculo del incumplimiento

Better Work calcula las tasas de incumplimiento para cada fábrica y las reporta en informes de fábrica individuales. La tasa de incumplimiento se reporta para cada Punto de Conglomerado, y un PC se reporta como incumplimiento si una o más de sus preguntas muestran evidencia de incumplimiento. En los informes anuales, Better Work utiliza las tasas promedio de cumplimiento en todas las fábricas participantes durante el período de reporte. Por ejemplo, una tasa promedio de incumplimiento del 100 por ciento en una pregunta indica que todas las fábricas participantes tuvieron violaciones en esa área.

LIMITACIONES

Limitaciones de la evaluación de Better Work

Los informes detallados de evaluación de fábrica se basan únicamente en lo que se observa, investiga y analiza durante las visitas de evaluación. Antes de que los informes sean oficiales, las fábricas reciben cinco días hábiles para proporcionar comentarios y aclaraciones, que en algunos casos afectan el lenguaje en el informe final. Ciertos problemas siguen siendo difíciles de evaluar y verificar de forma independiente. Por ejemplo, el acoso sexual es difícil de identificar durante una visita de evaluación de fábrica. En general, se considera un tema delicado y es probable que no se denuncie. El bajo nivel de alfabetismo de un gran porcentaje de trabajadores también puede afectar

la integridad de la documentación relacionada con el consentimiento de los trabajadores para las horas extras, el almacenamiento de documentos personales, los procedimientos disciplinarios y los derechos laborales. Para superar tales limitaciones hasta cierto punto, la información provista por los trabajadores y la administración se verifica a través de muestras representativas de entrevistas y varios documentos mantenidos en la fábrica.

Limitaciones en el cálculo del incumplimiento

La estructura binaria “sí o no” de las respuestas al cumplimiento limita la capacidad de Better Work para presentar numéricamente la gravedad del incumplimiento y no es propicia para capturar los “niveles de incumplimiento”. Por ejemplo, una fábrica puede mejorar significativamente en un área en particular, pero aún no puede calificar como una institución cumplidora. Si bien es un indicador agregado y estricto, la tasa de incumplimiento es útil para Better Work al momento de comparar datos entre países y tener una idea general de las áreas de incumplimiento en la industria. A menudo va más allá de la capacidad de dichos números para capturar completamente los problemas específicos observados durante las evaluaciones de fábrica.

En consecuencia, es importante examinar los Conglomerados y Puntos de Conglomerados con mayor detalle para crear una comprensión más completa de la industria y de las tasas generales de incumplimiento.

END NOTES

- 1** Las fábricas participantes y el modelo Better Work se discuten con mayor detalle en el Anexo D, donde se discute la Metodología y Limitaciones
- 2** Los resultados de las evaluaciones de impacto se publican en el estudio de Better Work hecho en varios países “Progreso y Potencial”. <http://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2016/09/Tufts-University-Final-IA.pdf>
El resumen de los hallazgos específicos de Better Work Nicaragua se encuentran disponibles aquí: http://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential_Web-final.pdf
- 3** Un ciclo inicia con una visita de asesoría y finaliza con el 2do Informe de Avance.
- 4** Para mayor información, véanse los resultados de la evaluación de impacto independiente de la capacitación de habilidades de supervisión de Better Work en <http://sst.betterwork.org/>
- 5** El Departamento del Trabajo de Nicaragua está facultado a otorgar permisos especiales a las fábricas para que trabajen horas extras adicionales que superen los límites definidos. El objetivo de estas exenciones es garantizar la estabilidad laboral y proteger las inversiones en Nicaragua. El fundamento de las exenciones es proporcionar flexibilidad a las fábricas para lograr tiempos de entrega difíciles con el fin de retener a los compradores en la cadena de suministro local. Los inspectores del trabajo deben identificar las circunstancias que caen bajo los artículos 59 y 69 del código del trabajo nicaragüense para justificar una exención. En general, la exención puede ser justificada por un inspector del trabajo si la falta de un plazo de entrega pondría en peligro un contrato, la industria o el bien común de los trabajadores.





International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP