



BetterWork

Avance hacia la sostenibilidad

Nicaragua

PERÍODO DE INFORME
OCTUBRE DE 2011 - SEPTIEMBRE DE 2018



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, 2019

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) (2019)

Primera publicación (2019)

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) (2019)

Primera publicación (2019)

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|----------|---|
| ANITEC | Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección |
| BWN | Better Work Nicaragua |
| CAFTA-DR | Tratado de Libre Comercio entre Centro América y República Dominicana |
| CNZF | Comisión Nacional de Zonas Francas |
| CST | Central Sandinista de Trabajadores |
| CST-JBE | Central Sandinista de Trabajadores, José Benito Escobar |
| CUS | Confederación de unificación sindical |
| CUT | Confederación de Unidad de trabajadores |
| CFI | Corporación Financiera Internacional |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| MITRAB | Ministerio del Trabajo |
| NPA | Niveles de Preferencia Arancelaria |
| UCA | Universidad Centroamericana |

RECONOCIMIENTO

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

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

El programa Global Better Work está respaldado por los siguientes donantes principales:

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

También aportan fondos adicionales el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID), el Gobierno de Francia, el Gobierno de Canadá, Ayuda Irlandesa, la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Camboya (GMAC), el Gobierno Real de Camboya; así como donantes del sector privado, entre ellos The Walt Disney Company, Fundación Levi Strauss, Gap Inc. y FUNG (1937) Management Ltd.

La presente publicación no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas de las organizaciones o agencias mencionadas anteriormente; tampoco menciona nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones que impliquen su endoso.

Prólogo

En el segundo trimestre de 2018, Nicaragua experimentó una contracción del PIB del 4.4 por ciento, lo que contrasta con la tasa de crecimiento promedio del PIB del 5.2 por ciento registrada desde 2010. El desarrollo económico sostenido en los últimos años contribuyó a una disminución significativa de la pobreza y a mejoras en los indicadores de desarrollo humano. Según las estimaciones del Banco Mundial, las exportaciones totales como parte del PIB representaron más del 40 por ciento en 2017 y fueron impulsadas principalmente por las exportaciones de las zonas francas, la minería y la manufactura.

La industria textil y de la confección en Nicaragua comprende el 28 por ciento de las exportaciones totales y ésta se ha desarrollado notablemente en los últimos años. A pesar de un entorno económico cambiante desde finales de 2014, cuando expiró el Nivel de Preferencia Arancelaria (NPA), TPL en inglés, con los Estados Unidos, Nicaragua ha mantenido su competitividad y su nicho de mercado -con respecto a otros países de Centroamérica- con un suministro responsable. Los esfuerzos de los actores han sido compensados por un aumento en los pedidos de las marcas internacionales y un ritmo sostenido de exportaciones. En medio del empeoramiento de la crisis política y social desde abril de 2018, Better Work Nicaragua se ha esforzado por apoyar la creación de un entorno de políticas que promueva el trabajo decente y la colaboración entre el Gobierno de Nicaragua, el sector privado y las organizaciones de trabajadores.

El presente informe de Better Work Nicaragua proporciona una descripción general del avance logrado desde el inicio del programa hasta la fecha, así como una actualización sobre el estado de cumplimiento de las fábricas participantes durante el último año del informe. El informe pretende compartir una imagen retrospectiva de los desarrollos de la industria e informar a los observadores interesados en 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 oportunidad que se destacan en el mismo.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Prólogo | 3 |
| Resumen Ejecutivo | 6 |
| Cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo | 6 |
| Logrando un Trabajo Decente | 6 |
| Participando con los Actores | 7 |
| Proximos Pasos | 7 |
| Sección I: Introducción | 9 |
| Section II: Antecedentes | 11 |
| Contexto Institucional | 11 |
| Fabricación de ropa en Nicaragua | 11 |
| Better Work Nicaragua | 12 |
| Fábricas en la Muestra | 13 |
| Perfil de los Trabajadores | 13 |
| Sección III: Lograr la misión de Better Work Nicaragua | 15 |
| Cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo | 15 |
| Logrando un trabajo decente | 16 |
| Participación de los Actores | 22 |
| Sección IV: Próximos Pasos | 27 |
| Annex A: Informe Anual 2018 | 29 |
| Fábricas en el período de reporte | 29 |
| Situación de Cumplimiento | 29 |
| Resultados en Detalle | 31 |
| Anexo B: Fábricas cubiertas en el presente Informe | 35 |
| Anexo C: Lista de Compradores Participantes | 35 |
| Anexo D: Metodología y Limitaciones | 36 |
| Datos de Evaluación de Impacto | 36 |
| Datos de Evaluación de la Fábrica | 36 |
| Limitaciones | 38 |
| Anexo E: Recuento de Fábricas por Ciclo de Evaluación | 39 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| Gráfico 1. | Tendencias de Incumplimiento en el Conglomerado Seguridad y Salud en el Trabajo | 7 |
| Gráfico 2. | Tendencias en el Sector Confección de Nicaragua | 12 |
| Gráfico 3. | Tamaño de la fábrica | 13 |
| Gráfico 4. | Tendencia de incumplimiento en el Punto de Cumplimiento Convenio Colectivo | 15 |
| Gráfico 5. | Tendencia de Incumplimiento en el Punto de Cumplimiento de los Contratos de Trabajo | 16 |
| Gráfico 6. | Tendencia de incumplimiento en el Punto Cumplimiento de Diálogo, Disciplina y Disputas | 17 |
| Gráfico 7. | Tendencia de incumplimiento en el Punto de Cumplimiento Preparación ante Emergencias . . . | 18 |
| Gráfico 8. | Tendencia de incumplimiento en el Punto de Cumplimiento Servicios de Salud y Primeros Auxilios | 19 |
| Gráfico 9. | Tendencia de incumplimiento en el Punto Cumplimiento Productos Químicos y Sustancias Peligrosas | 20 |
| Gráfico 10. | Tendencia de incumplimiento en el Punto de Cumplimiento Servicios de Bienestar . . . | 20 |
| Gráfico 11. | Tendencia de incumplimiento en el punto de cumplimiento Sistemas de Administración de HSO | 21 |
| Gráfico 12. | Tendencia de incumplimiento en el Punto de Cumplimiento Vacaciones | 22 |
| Gráfico 13. | Logros de las Actividades de Better Work Nicaragua | 24 |
| Gráfico 14. | Ciclo de Better Work | 29 |
| Gráfico 15. | Índice de incumplimiento por punto de cumplimiento | 30 |
| | | |
| 1. Tabla De Enfoque: | Preparación Ante Emergencias | 19 |
| 2. Tabla De Enfoque: | Servicio De Salud Y Primeros Auxilios | 19 |
| 3. Tabla De Enfoque: | Productos Químicos Y Sustancias Peligrosas | 20 |
| 4. Tabla De Enfoque: | Sistemas De Adminisracion De Hso | 21 |
| 5. Tabla De Enfoque: | Vacaciones | 22 |

Resumen Ejecutivo

Lanzado en 2010, Better Work Nicaragua (BWN) se estableció como un acuerdo de cooperación suscrito entre el gobierno de Nicaragua y actores internacionales, incluido el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. El objetivo del programa es contribuir a la competitividad del sector mediante la mejora de las condiciones de trabajo con un mejor cumplimiento de la legislación laboral de Nicaragua y las normas internacionales del trabajo. Al hacerlo, el programa apunta a reducir la pobreza y ampliar las oportunidades de un trabajo decente en el sector de ensamble de la confección.

Desde el inicio de las operaciones, BWN ha realizado un total de 142 evaluaciones. Hasta la fecha, más de cuarenta fábricas completaron el Ciclo 1; mientras que poco más de la mitad de ellas completaron el Ciclo 4 -lo que representa un indicador de las relaciones duraderas y de la alta tasa de retención del programa. El presente informe toma en consideración este grupo de fábricas, evaluado entre 2011 y 2018, desde el Ciclo 1 al Ciclo 4; lo que proporciona una descripción precisa de las tendencias y una perspectiva dinámica del proceso de mejora. El análisis combina los resultados de la evaluación independiente del programa Better Work, los datos de incumplimiento recopilados por los Asesores de Empresas de Better Work Nicaragua (mediante evaluaciones no anunciadas) y una descripción cualitativa de la experiencia operativa de BWN.

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Nicaragua ingresó a Better Work con una línea de base relativamente alta y no se encontraron evidencias de incumplimiento en las áreas de trabajo infantil y trabajo forzado como resultado de las evaluaciones de las fábricas; por lo que la participación en el programa corresponde con el aumento en el cumplimiento en áreas como la igualdad de género, libertad sindical y convenio colectivo.

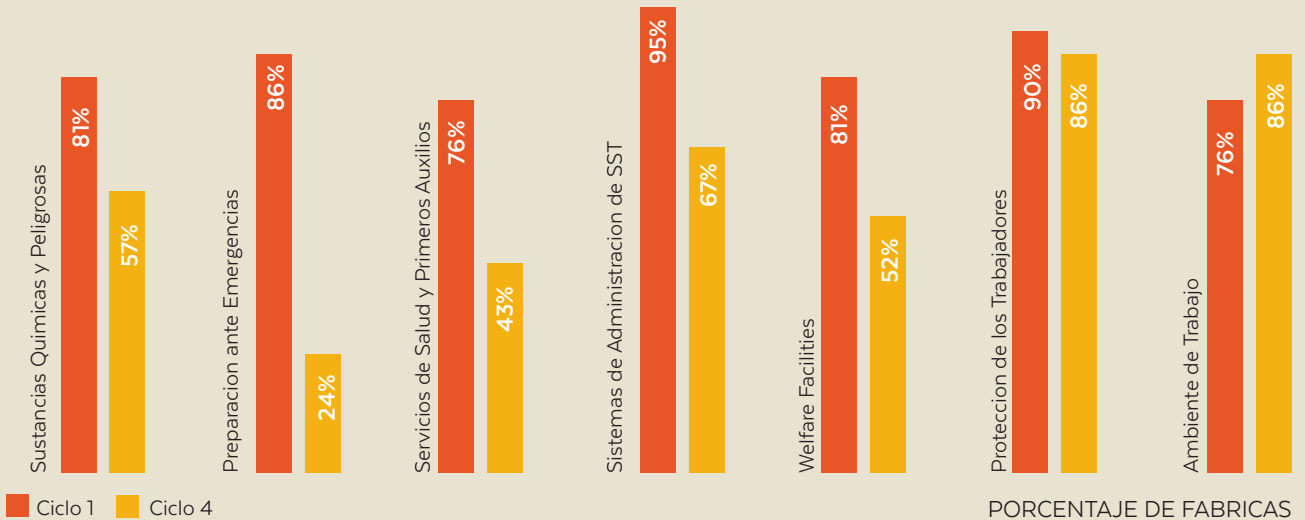
LOGRANDO UN TRABAJO DECENTE

A pesar de la importancia de establecer relaciones de empleo seguro para promover el trabajo decente, algunas fábricas luchan por equilibrar la necesidad de brindar un trato justo y la seguridad de ingresos a los trabajadores con su adaptación a las presiones de la cadena de suministro en base a las fluctuaciones en los pedidos. No obstante, la cantidad de ciclos de una fábrica inscrita en Better Work Nicaragua corresponde a un mejor cumplimiento en varias dimensiones, lo que está relacionado con la seguridad del empleo, particularmente en las áreas de contratos de trabajo, indemnizaciones a trabajadores (que renunciaron o fueron despedidos), pago de los aportes al seguro social y otros beneficios.

Los resultados de la evaluación de impacto confirman que las mejoras en el cumplimiento de la legislación laboral nacional pueden tener implicaciones importantes en la percepción de los trabajadores sobre las prácticas salariales y la equidad en el lugar de trabajo. Después de dos ciclos de evaluación, el salario semanal para llevar a casa (incluidos los bonos) reportado por los trabajadores aumentó cerca de 16 dólares americanos, mientras que los trabajadores informaron estar menos preocupados por los pagos atrasados, los bajos salarios y el exceso de horas extras.

Además, existe evidencia de que la participación en el programa está asociada con mejoras significativas en las relaciones laborales y el diálogo social. En la tercera evaluación, era más probable que los trabajadores se sintieran cómodos buscando ayuda de su supervisor y dejaron de creer que se les despediría por unirse a un sindicato. En la segunda evaluación, la intensidad de las preocupaciones sobre el abuso verbal -reportado por los trabajadores- disminuyó en un 12 por ciento; mientras que la concientización de los gerentes sobre el acoso sexual, redujo la preocupación de los trabajadores por este tipo de abuso en 29 puntos porcentuales.

GRÁFICO 1. TENDENCIAS DE INCUMPLIMIENTO EN EL CONGLOMERADO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



En el ciclo 4, se han logrado avances significativos en las fábricas, específicamente en el área de seguridad y salud en el trabajo - cuando las fábricas empezaron su participación con BWN, presentaban los niveles más altos de incumplimiento. La combinación de los servicios a las fábricas (proporcionados por Better Work Nicaragua) y las actividades en asociación con actores tripartitos nacionales, han impulsado mejoras significativas en temas como el uso de productos químicos y sustancias peligrosas, preparación ante emergencias, servicios de salud y primeros auxilios, el establecimiento de sólidos sistemas de administración de SST, así como adecuados servicios de bienestar. Sin embargo, la mejora del ambiente de trabajo (particularmente con respecto a la ventilación, la temperatura y la iluminación, y la provisión de equipos de protección personal adecuados) continúan siendo áreas importantes para las actividades futuras del programa. Finalmente, a medida que las fábricas maduran en su participación dentro del programa, existe evidencia de mejoras en la capacidad de los trabajadores para conciliar el empleo remunerado, su vida personal y las responsabilidades domésticas. El incumplimiento de la legislación nacional para las vacaciones de los trabajadores se redujo en más del 80 por ciento, mientras que los puntos de cumplimiento para las Horas Regulares y el trabajo en Horario Extraordinario muestran una mejora pequeña, pero constante.

PARTICIPANDO CON LOS ACTORES

Better Work Nicaragua ha puesto un fuerte énfasis en la creación y el mantenimiento de esfuerzos estratégicos a largo plazo con socios tripartitos. La capacitación, investigación y promoción a nivel industrial, nacional y regional han ayudado a fortalecer las capacidades nacionales y promover la competitividad de la industria a través de prácticas comerciales responsables.

PROXIMOS PASOS

En 2019, BWN ampliará su impacto positivo al expandir la prestación de servicios de evaluación, asesoría y capacitación de fábricas, así como a la adopción de mejores prácticas entre las fábricas participantes. El programa también continuará las actividades para fortalecer la capacidad del Ministerio del Trabajo y promover el cumplimiento de la legislación laboral, ayudando a incorporar metodologías probadas de Better Work en los enfoques de los inspectores del trabajo en temas como la salud y seguridad en el trabajo. Para continuar mejorando las condiciones de trabajo y las prácticas comerciales en el sector confección y más allá, BWN se enfocará en una mayor participación en el proceso de mejora en las fábricas participantes mediante los comités de trabajadores-gerentes, y en el desarrollo de capacidades para aquellas fábricas que aún no se han unido a Better Work.



Sección I:

Introducción

El programa Better Work, una asociación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI), reúne a los actores de todos los niveles de la industria de la confección para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales, y aumentar la competitividad de las industrias textiles.

Se invitó a Better Work a establecerse en Nicaragua como parte de un acuerdo de cooperación suscrito entre el gobierno de Nicaragua y actores internacionales, incluido el Departamento del Trabajo de los EE.UU. En Febrero de 2011, BWN inició operaciones en el país.

El objetivo del programa es contribuir a la competitividad del sector mediante la mejora de las condiciones de trabajo con un mejor cumplimiento de la legislación laboral de Nicaragua y las normas internacionales del trabajo. De esta manera, el programa apunta a reducir la pobreza y ampliar las oportunidades de un trabajo decente en el sector de ensamble de la confección.

Las fábricas que participan en Better Work pasan por un proceso de aprendizaje y diálogo, el cual consiste en evaluaciones de fábricas, visitas de asesoramiento, seminarios y capacitación de la industria. A nivel de fábrica, el programa brinda apoyo para la formación del Comité Consultativo para el Mejoramiento del Desempeño (CCMD) dirigido a abordar las necesidades de mejora que surgen de las evaluaciones en un marco de diálogo. En las fábricas donde hay sindicatos, el CCM incluye representantes de todos los sindicatos en la fábrica. En las fábricas no sindicalizadas, los representantes de los trabajadores son seleccionados por los trabajadores, de acuerdo con las pautas aprobadas por el Comité Asesor del Proyecto (CAP).

Como en todos los programas de país de Better Work, Better Work Nicaragua trabaja con un Comité Asesor de Proyectos, que incluye representantes de los gobiernos (Comisión Nacional de Zonas Francas, el Ministerio del Trabajo), la asociación de empleadores (ANITEC), líderes de los cuatro confederaciones sindicales nacionales (que tienen presencia en la industria de la confección) y signatarios de los Acuerdos tripartitos.¹

Además del trabajo dentro de la fábrica, BWN apoya

actividades con los representantes nacionales para fortalecer su participación en el programa y mejorar su papel en el mantenimiento de mejoras continuas de las condiciones de trabajo.

Por ejemplo, el programa trabajó en coordinación con el Ministerio del Trabajo para fortalecer las habilidades de los inspectores de trabajo y apoyó el desarrollo de una iniciativa de desarrollo de capacidades para líderes sindicales a nivel de base. Para fomentar la comunicación y el respeto entre los trabajadores y supervisores, el programa brindó capacitación sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo y creó un foro en línea para compartir experiencias y mejores prácticas.

Los informes anuales que presentan los hallazgos de incumplimiento entre las fábricas participantes, conforman un componente clave de la estrategia de los programas nacionales de Better Work dirigido a aumentar la transparencia sobre las condiciones de trabajo de las fábricas -tanto para los actores del programa como para una audiencia pública más amplia. Desde su lanzamiento, Better Work Nicaragua ha presentado cuatro informes anuales. Este es el primer informe que presenta los logros generales del programa y extrae lecciones desde su lanzamiento hasta la fecha.

La siguiente sección presenta una descripción general del panorama institucional y económico de Nicaragua, el programa Better Work Nicaragua, las características de las fábricas participantes y el perfil de los trabajadores de las fábricas. La Sección III presenta los resultados de la evaluación de impacto y del incumplimiento (destacando los esfuerzos continuos del programa para cumplir con las normas fundamentales del trabajo), amplía las oportunidades para un trabajo decente y fortalece las políticas públicas, las instituciones y la práctica a nivel nacional. Esta sección es seguida por conclusiones en la Sección IV.

En el Anexo A se presentan los hallazgos de las evaluaciones realizadas en el último período de reporte (de abril de 2017 a septiembre de 2018); mientras que en el Anexo D, se analizan la metodología de Better Work, los datos y enfoque de la evaluación de impacto y los cálculos de incumplimiento.



Sección II:

Antecedentes

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Nicaragua ha ratificado sesenta y dos convenios de la OIT; de los cuales, cuarenta y ocho están en vigencia y ocho cubren los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con una amplia legislación laboral nacional, Nicaragua ingresó al programa Better Work con una línea de base relativamente alta.

En 1945, se creó el primer Código de Trabajo; mientras el segundo, se aprobó en 1996 (Ley No. 185). Promulgados por el gobierno a través de un consenso entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, el Código del Trabajo y la Ley No. 618 sobre Higiene y Seguridad proporcionan un marco legal sólido para la promoción de un trabajo decente.

En septiembre de 2008, los actores sociales tripartitos de Nicaragua y la OIT suscribieron el Programa Nacional para un Trabajo Decente, creando un nuevo impulso para fomentar el diálogo social y crear oportunidades de trabajo decente en la industria.

El establecimiento de la Comisión Tripartita de Zonas Francas de Nicaragua y el logro del “Acuerdo Tripartito de Emergencia Económica y Laboral en Zonas Francas” de 2008, desempeñaron un papel clave en la preservación del empleo y la competitividad, así como en el fortalecimiento del diálogo social. Para aumentar la estabilidad y la previsibilidad de aumentos del salario mínimo para empleadores e inversionistas, una serie de acuerdos tripartitos establecieron aumentos de salario mínimo fijo para los trabajadores en el sector de zonas francas. El último acuerdo, firmado en 2017, cubre el período 2018-2022 y establece aumentos salariales anuales del 8,5 por ciento (en comparación con el 8 por ciento para el período de 2014 a 2017). El salario mínimo básico mensual en el sector de ZF era igual a USD 257.00 -según las estimaciones de 2018.

A lo largo de las últimas décadas, Nicaragua experimentó un crecimiento económico notable, mejoras en los indicadores de desarrollo humano y reducción de la pobreza. Entre 1990 y 2017, la esperanza de vida al nacer aumentó en 11,5 años, mientras que el promedio de años de escolaridad aumentó en 2,6.² Además, según lo reportado por el Instituto Nacional de Información para el Desarrollo, la pobreza general se redujo de 29,6 a 24,9 por ciento entre 2014 y 2016, y la pobreza extrema se redujo de 8,3 a 6,9 por ciento.

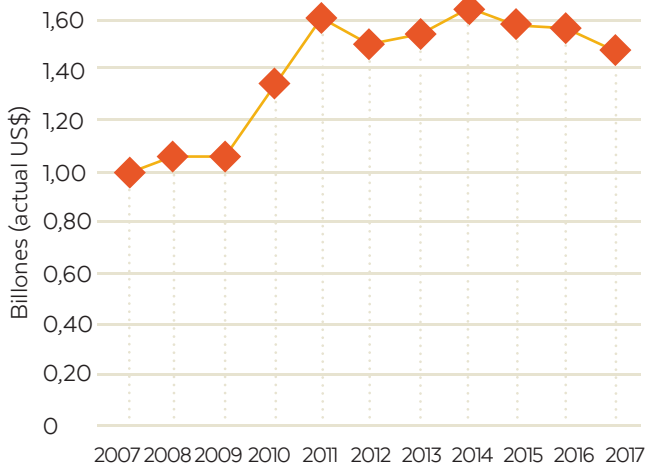
Para fortalecer su política de comercio e inversión y atraer inversiones internacionales, el gobierno estableció ProNicaragua, la agencia oficial de promoción de inversiones y exportaciones del país; y en 2015, la Delegación Presidencial para la Promoción de Inversiones, Exportaciones y Facilitación del Comercio Exterior.

A pesar de este progreso, la pobreza y el deficiente acceso a los servicios básicos -incluido el agua- el saneamiento y la electricidad siguen siendo un desafío. Después de alcanzar un récord de 5,1 por ciento en 2011, el crecimiento económico se desaceleró a 4,5 por ciento en 2017 y experimentó una contracción en el primer semestre de 2018, estimado en 0,9 por ciento debido al empeoramiento de la crisis social y política.³ Las continuas protestas, la violencia, la pérdida de empleos y la disminución de la confianza de los consumidores y las empresas han afectado gravemente el desarrollo social y económico del país.

FABRICACIÓN DE ROPA EN NICARAGUA

Nicaragua ha desarrollado un fuerte sector de la confección. Con relación a otros países productores de prendas de vestir en el Hemisferio Occidental, es único por varias razones. Primero, la industria textil se ha expandido desde 2005, con una tendencia general que ha experimentado una mayor concentración en Asia. Segundo, Nicaragua tiene un nicho de mercado que le permite ejecutar un abastecimiento responsable. Es el único país en América Central y el segundo en las Américas (seguido por Haití) que se ha unido a Better Work.⁴

Nicaragua también es parte del Acuerdo de Libre Comercio entre Centroamérica y la República Dominicana (CAFTA-DR) y tiene fuertes lazos comerciales con los Estados Unidos. De 2006 a 2014 -en el marco del CAFTA-DR- la producción textil nicaragüense se ha beneficiado del tratamiento para la exención de impuestos como resultado del Nivel de Preferencia Arancelaria (NPA). Este régimen permitió a los productores con sede en Nicaragua exportar prendas de vestir libres de aranceles con “reglas de origen” flexibles; es decir, exentas del requisito de que las prendas de vestir fabricadas en Nicaragua y con destino al mercado de los Estados Unidos, se fabriquen con telas de la región DR-CAFTA. En otras palabras, las empresas nicaragüenses podrían usar telas de bajo costo de otras regiones del mundo, particularmente de China, y seguir beneficiándose de la entrada libre de impuestos en el mercado estadounidense.

GRÁFICO 2. TENDENCIAS EN EL SECTOR CONFECCIÓN DE NICARAGUA⁵

La producción de prendas de vestir, impulsada por la participación en el CAFTA-DR, ha sido un motor clave del crecimiento económico y el dinamismo empresarial. La mayor parte de las exportaciones de prendas de vestir se envía a los Estados Unidos, lo que convierte a Nicaragua en su 11vo. mayor proveedor de prendas de vestir. Tal y como se muestra en el Gráfico 1, las exportaciones aumentaron considerablemente durante la recuperación de la crisis financiera mundial, pasando de 16 millones de dólares estadounidenses en 2008 a 29 millones en 2011 y disminuyendo sólo ligeramente en 2012.

A pesar del fuerte apoyo de los minoristas de vestuario de Nicaragua y de los EE. UU., El NPA (TPL en inglés) expiró a fines de 2014 y éste no se ha ampliado. Esto ha contribuido a un clima de incertidumbre, lo que ha provocado una desaceleración del crecimiento y la consolidación hacia empresas más grandes. Aunque el sector se contrajo ligeramente en los últimos años -particularmente desde 2014- las exportaciones de prendas de vestir han estado cayendo mucho menos en comparación con los países de Centroamérica que no tuvieron el beneficio del NPA (TPL en inglés). Una de las razones por las cuales el desempeño de la industria se mantuvo estable es que los empleadores anticiparon el fin del TPL, quienes tuvieron tiempo para tomar medidas preventivas. Sólo un número limitado de compradores sacó los pedidos de Nicaragua, y esto tuvo un pequeño efecto en la producción general.

BETTER WORK NICARAGUA**SOCIOS CLAVE****GOBIERNO**

- ◆ Ministerio del Trabajo (MITRAB)
- ◆ Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES**

- ◆ Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)

**COMUNIDAD DE NEGOCIOS**

- ◆ 15 Marcas y Retailers

**ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES**

- ◆ Central Sandinista de Trabajadores (CST)
- ◆ Central Sandinista de Trabajadores, José Benito Escobar (CST-JBE)
- ◆ Confederación de unificación sindical (CUS)
- ◆ Confederación de Unidad de trabajadores (CUT)

DONANTES ACTUALES:

- ◆ Departamento del Trabajo de Estados Unidos
- ◆ Ministerio del Trabajo de Nicaragua (MITRAB)

Better Work Nicaragua se lanzó en el último trimestre de 2010 y comenzó a operar en el país en Febrero de 2011. El programa ha trabajado mano a mano con trabajadores, empleadores, el gobierno y empresas multinacionales para mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la competitividad en la industria del sector confección, mediante el uso de evaluaciones, capacitación y trabajo de asesoría a nivel de fábrica, así como de investigación y apoyo a nivel nacional y regional.

Las fábricas que participan en el programa han tomado medidas importantes para mejorar las condiciones de trabajo en la industria, demostrando que el cumplimiento laboral no sólo brinda beneficios morales, sino que también apoya el crecimiento nacional, impulsa la competitividad empresarial y empodera a los trabajadores más allá del lugar de trabajo.

Desde 2016, el programa se ha enfocado en aumentar el número de fábricas participantes, fortalecer el papel de los socios nacionales e integrar un enfoque de género en todas las operaciones. Al ayudar a salvaguardar el empleo estable para decenas de miles de trabajadores, BWN se ha comprometido a garantizar la seguridad económica en tiempos de incertidumbre política.

Además, al capitalizar su experiencia, BWN se encuentra en una posición única como centro operacional para una potencial iniciativa regional de Better Work; la cual, se encuentra en discusión con otros países de la región del Triángulo del Norte de América Central, y tiene el potencial de mostrar a la región como un estable destino de abastecimiento por elección.

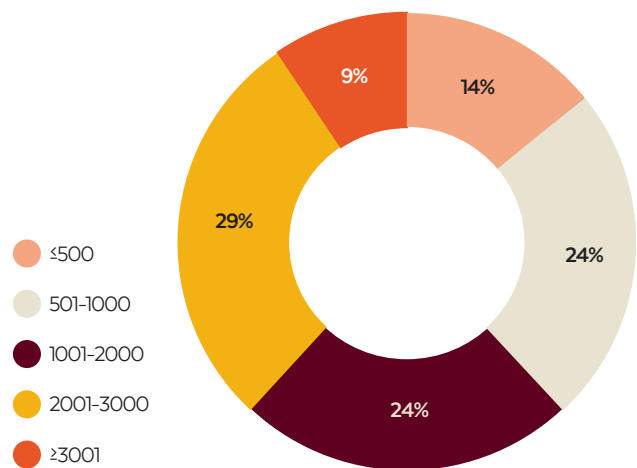
FÁBRICAS EN LA MUESTRA

Desde el inicio de las operaciones, BWN ha realizado un total de 142 evaluaciones (Anexo E). Hasta la fecha, más de cuarenta fábricas completaron el Ciclo 1; mientras que poco más de la mitad de ellas (21) completaron el Ciclo 4 -lo que representa un indicador de las relaciones duraderas y de la alta tasa de retención del programa. El grupo de fábricas que completó el Ciclo 1 al Ciclo 4 entre 2011 y 2018, representa la unidad de análisis de este informe, lo que permite una descripción más precisa de las tendencias y una perspectiva dinámica del proceso de mejora.

En promedio, las fábricas en este informe han estado en Better Work Nicaragua por aproximadamente cinco años. El tamaño de las fábricas varía considerablemente, desde un mínimo de 230 trabajadores hasta más de 3600; mientras que la propiedad sobre las mismas es predominantemente de tipo extranjera -específicamente coreana y norteamericana. Esto refleja tanto las estimaciones como las tendencias a nivel nacional en otros exportadores de prendas de vestir (provenientes de países en desarrollo) y contribuye a que el sector esté altamente integrado en dos segmentos de la cadena de valor global de prendas de vestir: uno con sede en las Américas y el otro en Asia.⁶

La producción de paquetes completos es una oferta predominante en la industria. La mayoría de las fábricas son exportadoras directas y ofrecen una gama de servicios adicionales para corte, confección y ornamentación (CCO), incluyendo actividades de preproducción -como la creación de patrones y el desarrollo de productos. Entre los productos exportados por las fábricas en este estudio, el más común es el tejido de punto, mientras que la mayor parte de la producción está dirigida para minoristas en masa con sede en los Estados Unidos.

GRÁFICO 3. TAMAÑO DE LA FÁBRICA



PERFIL DE LOS TRABAJADORES

Alrededor del 53 por ciento de los trabajadores entrevistados en las fábricas de Better Work Nicaragua son mujeres. La mayoría de los trabajadores tienen entre 21 y 30 años y han experimentado diversas trayectorias de trabajo. Más de 1 en 5 tiene siete años o más de experiencia, mientras que el 40 por ciento ha trabajado anteriormente en otra fábrica en Nicaragua. La mayoría de los trabajadores tienen hijos y al menos algunos años de educación formal, pero el 19 por ciento reporta que sus hijos están fuera de la escuela por razones económicas.

Para muchos, tener un empleo en el sector confección abre un camino para salir de la pobreza, sin embargo, la calidad del empleo también resulta importante. Con este fin, BWN ha logrado avances sustanciales para garantizar condiciones de trabajo decentes y fortalecer los medios de vida de los trabajadores, incluso mediante la mejora de su capacidad para pagar los artículos básicos del hogar y apoyar a sus hijos.



**PARA INGRESAR A SERATEX NICARAGUA
SE PROHÍBE:**

- ARMAS DE FUEGO (PISTOLAS, HECHIZAS)**
- ARMAS BLANCAS (CUCHILLOS, MACHETES)**
- EXPLOSIVOS (BOMBAS, MORTEROS)**
- ESTUPEFACIENTES (DROGAS ILICITAS)**

**NO VEHICULO ANTES DE INGRESAR A LAS INSTALACIONES
DEBE ESPERAR QUE EL SERVIDOR DE SEGURIDAD REALICE LA REVISIÓN COMPLETA DEL VEHICULO
CADA VISITA DEBE SER REVISADA POR SEGURIDAD PARA PODER INGRESAR
APRECIAMOS SU COOPERACION**

TO ENTER SERATEX NICARAGUA S.A.

VEHICLES BEFORE ENTERING THE PREMISES MUST BE INSPECTED BY SECURITY WE ENFORCE SECURITY!



“La mayoría de las fábricas inscritas en el programa han mejorado de manera constante y han reducido sus casos de incumplimiento. Hoy, nuestra relación es abierta y transparente. Los gerentes ya no nos perciben como una institución auditora, sino como una entidad que está tratando de ayudar.”

Blanca Peralta Paguaga, Gerente del Programa Better Work Nicaragua

Sección III:

Lograr la misión de Better Work Nicaragua

Esta sección combina los resultados de la evaluación independiente del programa Better Work realizada por la Universidad de Tufts, los datos de cumplimiento recopilados por los Asesores de Empresas de Better Work Nicaragua (mediante evaluaciones no anunciadas en fábricas participantes) y una descripción cualitativa con base en la experiencia operativa de BWN, desde el inicio del programa hasta la actualidad. Las tasas de incumplimiento se presentan en términos agregados y toman en consideración a veintiún fábricas sobre evaluaciones secuenciales, cada una de las cuales corresponde a un ciclo de exposición a las actividades e iniciativas de Better Work Nicaragua.⁷

En conjunto, los resultados demuestran el avance significativo logrado por Better Work Nicaragua. Mediante una combinación de servicios de asesoría, capacitación y seminarios industriales (ejecutados entre evaluaciones de cumplimiento), las fábricas lograron aumentar su cumplimiento en general. Pero BWN ha tenido el mismo éxito más allá de una estrecha perspectiva de cumplimiento, ampliando las oportunidades de un trabajo decente en la fábrica y fortaleciendo las políticas públicas, las instituciones y la práctica a nivel nacional.

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Las normas fundamentales del trabajo están consagradas en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, así como en la Constitución de Nicaragua, la cual establece la prohibición del trabajo forzado (Artículo 40) y del trabajo infantil (Artículos 71 y 84), el derecho al trabajo, a la libertad sindical, derecho de huelga y a un convenio colectivo (artículos del 80 al 88).

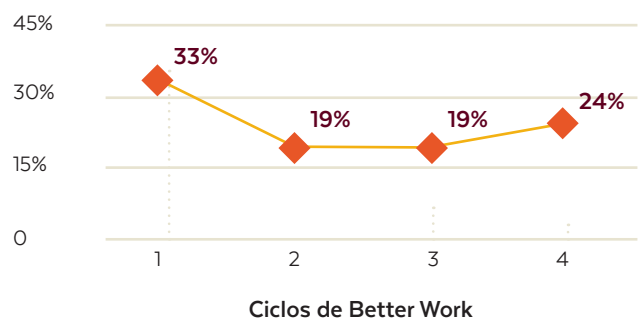
En consideración a este sólido marco legal, Nicaragua ingresó a Better Work con una línea base relativamente alta y no se encontraron evidencias de incumplimiento en las áreas de trabajo infantil y trabajo forzado.

Con respecto a la discriminación, particularmente basada en el género, el programa ha incorporado la igualdad de género en todas las operaciones, desde los servicios de fábrica hasta la elaboración de políticas. En una fábrica, el género fue un factor en la toma de decisiones relacionada con las condiciones de trabajo. Si bien este incumplimiento se resolvió inmediatamente después de la primera evaluación, el equipo BWN ha trabajado intensamente para priorizar la prevención del acoso sexual y la concientización sobre los derechos de las mujeres en las fábricas participantes.

A nivel de fábrica, la participación en BWN está asociada con mejoras significativas en el área de libertad sindical y del convenio colectivo. En las fábricas más maduras, no se encuentran incumplimientos en los Puntos de Cumplimiento como Libertad Sindical, Interferencia y Discriminación, Huelgas u Operaciones del Sindicato.

Se conserva cierta evidencia de incumplimiento en el área del convenio colectivo (Gráfico 2), el cual se define como el proceso de negociación entre sindicatos y empleadores en relación con las condiciones de trabajo, los términos de empleo y otros temas relacionados con el trabajo. Sin embargo, entre el ciclo 1 y el ciclo 4, los niveles de incumplimiento bajaron de siete fábricas fuera de cumplimiento (33 por ciento) a solo cinco (24 por ciento), alcanzando un mínimo de tres fábricas fuera de cumplimiento entre el ciclo 2 y el 3.

GRÁFICO 4. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO CONVENIO COLECTIVO



Al inicio del programa, en cuatro fábricas, se impidió que los trabajadores tuvieran acceso a copias del convenio colectivo y conocieran sobre sus disposiciones. En una fábrica, las disposiciones no eran tan favorables como la ley. Estos incumplimientos se resolvieron en fábricas con un avance relativamente mayor por su participación en Better Work. La implementación de todas las disposiciones en los acuerdos del convenio colectivo continúa siendo un área que se necesita mejorar en cinco fábricas (24 por ciento).

LOGRANDO UN TRABAJO DECENTE

La Agenda sobre el Trabajo Decente, la cual reúne los objetivos sobre los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social -dentro un marco consolidado y sensible al tema de género- constituye la base de la misión de Better Work Nicaragua para mejorar la industria del sector confección. Existe fuerte evidencia donde se destacan las mejoras que realizan las fábricas, a medida que maduran en su participación dentro del programa. Las tendencias decrecientes en cuanto al incumplimiento de las normas laborales de la OIT y la legislación laboral nacional (en áreas como los contratos, seguridad y salud en el trabajo y horas laborales) ilustran este argumento. La evaluación de impacto refuerza esta evidencia, sugiriendo que las mejoras tienen un impacto tangible en las experiencias diarias de los trabajadores y en la competitividad de las empresas.⁸

Seguridad en el empleo y prácticas de pago

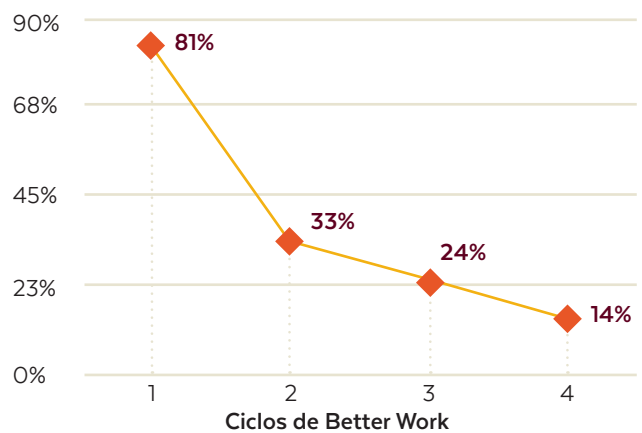
La seguridad en el empleo es un factor importante y determinante de la calidad del trabajo, la seguridad y el bienestar general del trabajador. Se trata de proporcionar a los trabajadores relaciones de trabajo estables, así como una protección adecuada contra las fluctuaciones en los ingresos recibidos o al momento de un despido.

A pesar de la importancia de establecer relaciones de empleo seguro para promover el trabajo decente, algunas fábricas luchan por equilibrar la necesidad de brindar un trato justo y la seguridad de ingresos a los trabajadores con su adaptación a las presiones de la cadena de suministro en base a las fluctuaciones en los pedidos. Alrededor de la mitad de los trabajadores entrevistados, reportaron estar preocupados por los bajos salarios (51 por ciento); mientras que un tercio reportó inquietudes sobre el retraso en el pago (37 por ciento), el exceso de deducciones (33 por ciento) o el mal estado del reloj que usa para marcar el tiempo laborado (27 por ciento).

Además, como lo demuestran las tendencias de incumplimiento, en la primera evaluación se encontró que cuatro de cada cinco fábricas no cumplieron con el área de contratos de trabajo, especialmente debido a su incapacidad para especificar adecuadamente los términos y condiciones de las relaciones laborales.

En este sentido, seis fábricas (el 29 por ciento de la muestra) no cumplieron con los requisitos nacionales para el pago del seguro social y otros beneficios; también tenían información incorrecta sobre los salarios, su uso y deducción.

GRÁFICO 5. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO



El número de ciclos de una fábrica inscrita en Better Work Nicaragua corresponde a un mejor cumplimiento en varias dimensiones relacionadas con la seguridad en el empleo. Como se muestra en el Gráfico 4, el incumplimiento de la legislación nacional para los contratos de empleo disminuyó en un 80 por ciento.

Con respecto a las incorrectas indemnizaciones para los trabajadores que renunciaron o fueron despedidos en el ciclo 1, cuatro fábricas (19 por ciento) no compensaron a los trabajadores por vacaciones anuales pagadas que no utilizaron; mientras que siete fábricas (33 por ciento) no dieron una compensación adecuada basada en los años de servicio. A medida que aumenta la participación en el programa, las fábricas hicieron mejoras sustanciales; y en el ciclo 4, solamente dos (10 por ciento) quedaron fuera de cumplimiento.

Además, en el ciclo 4, el número de fábricas que no cumplen con los aportes al seguro social y otros beneficios disminuyó a cuatro fábricas (19 por ciento). Una fábrica resolvió problemas de incumplimiento que

“Cuando la gerencia está debidamente capacitada, tienden a surgir menos problemas en la fábrica. Las fábricas fuera del programa presentan un mayor número de violaciones y problemas”

Luis Barbosa, secretario general de la confederación sindical de trabajadores Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST-JBE)

estaban relacionados con la información de salarios, uso y deducciones. Informar adecuadamente a los trabajadores sobre los pagos y deducciones de salarios y mantener un registro único y preciso de nómina, representan dos áreas que necesitan mejoras futuras.

Como lo demuestran los resultados de la evaluación de impacto, es probable que las mejoras en el cumplimiento de la legislación laboral nacional tengan implicaciones importantes en la percepción de los trabajadores sobre las prácticas pago y la equidad en el lugar de trabajo.

El salario semanal para llevar a casa (incluidos los bonos) aumentó en aproximadamente USD16.00. Los trabajadores también reportaron estar menos preocupados por los retrasos en los pagos, los bajos salarios y el exceso de horas extras. Las preocupaciones sobre los pagos atrasados, en particular, disminuyeron en más de 40 puntos porcentuales, lo que indica un gran efecto del programa.

Las prácticas de pago con respecto a las horas extras muestran una mejora gradual, pero constante. Después de dos ciclos en el programa, las fábricas que no pagaban horas extras recurrieron a pagar horas extra una vez que se completó la meta de producción. En su tercer año de participación en el programa, tuvieron más probabilidades de pagar horas extras por encima de las 48 horas por semana.

Finalmente, la investigación de Tufts demuestra que el impacto de una mayor seguridad en el trabajo se extiende más allá del lugar de trabajo, lo que afecta positivamente los resultados como el acceso a la educación para los hijos de los trabajadores. Después de un año, los resultados de la evaluación de impacto sugieren que la cantidad de trabajadores que reportaron que sus hijos no estaban en la escuela -debido a restricciones financieras- disminuyó como resultado de su participación en el programa.

Relaciones en el trabajo

Desde 2011, Better Work Nicaragua ha priorizado el diálogo entre los trabajadores y la gerencia, incluso al abordar los obstáculos a la participación de las mujeres en los mecanismos de diálogo social, y enfocarse también en el desarrollo de habilidades mediante las iniciativas de Capacitación a los Capacitadores. Estas iniciativas contribuyeron a la promoción de sistemas más avanzados de administración de recursos humanos (HR) y demostraron que la comunicación entre trabajadores y gerentes puede ser un importante activo competitivo para las empresas.

En particular, los investigadores de Tufts examinaron la forma en que las interacciones entre trabajadores y gerentes pueden cambiar dentro de las fábricas como resultado de unirse a Better Work; encontrando que la participación en el programa tiene un impacto medible en múltiples aspectos de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, lo que hace que las fábricas se muevan de manera efectiva de un modelo explotador hacia sistemas de administración de RRHH más innovadores.

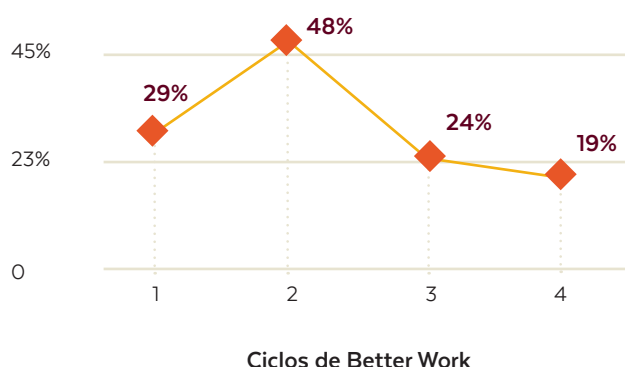
En la tercera evaluación, era más probable que los trabajadores se sintieran cómodos buscando ayuda de su supervisor y dejaron de creer que se les despediría por unirse a un sindicato. Después de tres años de participación en el programa, los encuestados (54%) tenían menos probabilidades de reportar que creían que la afiliación sindical no era un delito por el que serían despedidos.

De igual forma, los investigadores identificaron evidencia de mayor comodidad al buscar ayuda de los supervisores, y casi todos los trabajadores indicaron que se sentían muy cómodos buscando ayuda de su supervisor directo.

Este hallazgo refleja la tendencia de incumplimiento para el punto de cumplimiento Diálogo, Disciplina y Disputas -la cual toma en consideración el cumplimiento con la legislación laboral nacional sobre medidas disciplinarias y la manera en que las fábricas abordan las quejas y disputas.

En las fábricas, durante su primer ciclo de evaluación, los asesores de empresas encontraron que en cuatro fábricas (19 por ciento) las medidas disciplinarias no cumplían con los reglamentos de la compañía aprobados por el Ministerio de Trabajo. Luego de cuatro años de participación en el programa, este número se redujo a una sola fábrica fuera de cumplimiento.

GRÁFICO 6. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO CUMPLIMIENTO DE DIÁLOGO, DISCIPLINA Y DISPUTAS



Además, más del 60 por ciento de los trabajadores entrevistados reportaron estar preocupados por el abuso verbal; pero en la segunda evaluación, la evidencia sugiere que la intensidad de las preocupaciones disminuye en un 12 por ciento.

A pesar de esto, los Asesores de Empresa continuaron detectando el hostigamiento, la intimidación y el trato humillante durante las visitas de evaluación en tres de veintiún fábricas (14 por ciento) que estaban en el ciclo 4. La eliminación de estos abusos dañinos y contraproducentes en el lugar de trabajo, cuando al mismo tiempo se fomenta la firme competitividad, ha estado en el centro de las actividades de Better Work Nicaragua.

Por ejemplo, el programa de Capacitación en Habilidades de Supervisión (una de las iniciativas insignes de Better Work) logró un avance sustancial al mejorar la comunicación y el diálogo entre los supervisores de línea y el personal, afectando positivamente las relaciones en el lugar de trabajo y conduciendo a líneas de producción más equilibradas, mejores relaciones en el lugar de trabajo y mayor productividad. En particular, se demostró que la capacitación de supervisores mujeres dio como resultado un aumento del 22% en la productividad.

Además, entre 2011 y 2018, BWN tomó medidas importantes para prevenir y tratar los casos de acoso sexual en las fábricas participantes; específicamente, al mejorar la concientización de los gerentes sobre este abuso. Esto ha llevado a una reducción de 29 puntos porcentuales en las preocupaciones de los trabajadores, lo que sugiere que los avances en la igualdad de género van de la mano con el establecimiento de mejores condiciones para la competitividad empresarial.

Seguridad y bienestar de los trabajadores

En las fábricas -durante su primera evaluación- la seguridad y salud en el trabajo fue una de las áreas en las que el incumplimiento de la legislación laboral nacional fue mayor. La combinación de los servicios a las fábricas -brindados por BWN- y las actividades en asociación con los actores tripartitos nacionales lograron avances significativos, mejorando los entornos de trabajo y fomentando una cultura preventiva de seguridad y salud.

Desde el ciclo 1 al ciclo 4, el incumplimiento del punto de cumplimiento Preparación ante Emergencias se redujo en más del 70 por ciento. En cinco fábricas (24 por ciento), las salidas de emergencia y las rutas de evacuación no estaban claramente marcadas. Durante las visitas de

evaluación a ocho fábricas (38 por ciento), se encontró que éstas estaban inaccesibles u obstruidas.

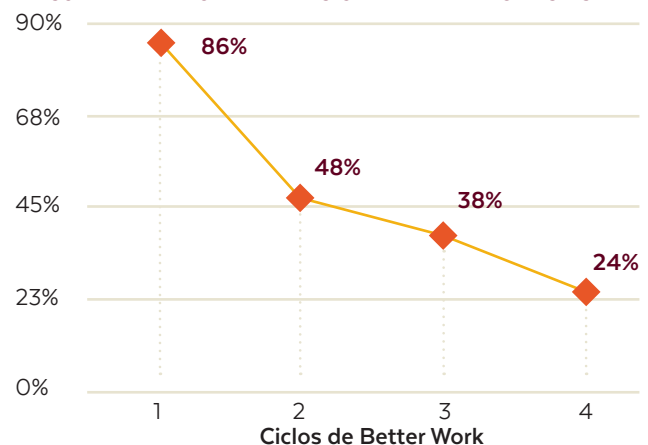
Después de cuatro años en el programa, el número de fábricas que no cumplen con las salidas de emergencia debidamente marcadas, se redujo a solo dos (10 por ciento). Mientras que en veintiún fábricas se resolvió el incumplimiento en la accesibilidad de las salidas de emergencia.

De manera similar, el incumplimiento en el punto de cumplimiento Servicios de Salud y Primeros Auxilios se redujo en más del 40 por ciento. La mayor caída en el incumplimiento obedeció a una mejor provisión y cobertura de la capacitación de primeros auxilios para los trabajadores.

El Programa de Preparación ante Emergencias (EPPRO, por sus siglas en inglés) ha sido clave para este éxito, ya que proporciona las herramientas básicas para que los trabajadores de la industria respondan adecuadamente ante situaciones de emergencia. La capacitación se realizó en colaboración con los oficiales del departamento de bomberos local, para certificar a las fábricas y los trabajadores participantes. En 2014, más de 1500 trabajadores y 26 fábricas habían recibido capacitación y certificación en diversos temas, incluyendo Primeros Auxilios, Extinción de Incendios y efectivos simulacros de incendio. Estas certificaciones han sido útiles para las auditorías del departamento del Trabajo local, mientras que el material de capacitación se ha desarrollado aún más en un manual de seguridad contra incendios, ampliamente distribuido a las empresas del sector confección en la zona franca.

Para reforzar la conciencia entre los gerentes y los trabajadores, en 2017, BWN organizó un seminario de la industria sobre el tema. Asistieron más de 50 representantes de la gerencia y de los trabajadores -provenientes de 25 fábricas.

GRÁFICO 7. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS



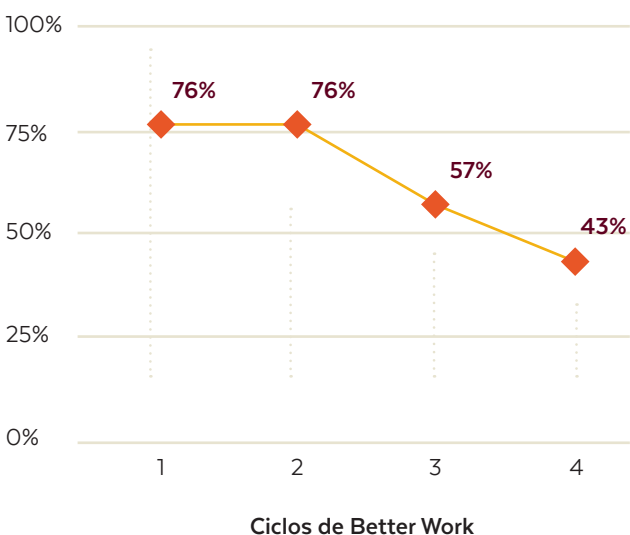
1. TABLA DE ENFOQUE: PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS

| PREGUNTAS DE CUMPLIMIENTO | INDICE NC POR PREGUNTA | |
|---|------------------------|---------|
| | Ciclo 1 | Ciclo 4 |
| ¿Están claramente marcadas y señalizadas las salidas de emergencia y las rutas de escape en el lugar de trabajo? | 24% | 10% |
| ¿Están accesibles las salidas de emergencia -sin obstrucciones y sin llave- durante las horas de trabajo, incluyendo las horas extra? | 38% | 0% |
| ¿Realiza el empleador simulacros de emergencia periódicos? | 19% | 5% |
| ¿Tiene el lugar de trabajo un sistema de alarma para la detección de incendios? | 24% | 0% |

2. TABLA DE ENFOQUE: SERVICIO DE SALUD Y PRIMEROS AUXILIOS

| PREGUNTAS DE CUMPLIMIENTO | INDICE NC POR PREGUNTA | |
|---|------------------------|---------|
| | Ciclo 1 | Ciclo 4 |
| ¿Ha proporcionado el empleador capacitación en primeros auxilios para los trabajadores? | 48% | 5% |
| ¿Aborda el empleador los riesgos de seguridad y salud para las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia materna? | 12% | 5% |
| ¿Cumple el empleador con los requisitos sobre el VIH / SIDA? | 38% | 5% |
| ¿Se ha asegurado el empleador de que haya un número suficiente de botiquines / suministros de primeros auxilios y que estén fácilmente accesibles en el lugar de trabajo? | 33% | 10% |

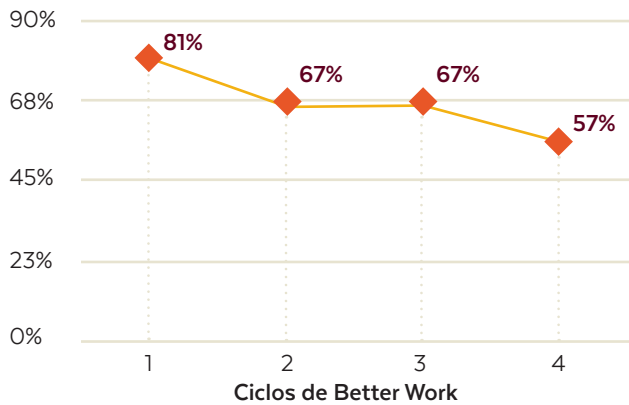
GRÁFICO 8. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO SERVICIOS DE SALUD Y PRIMEROS AUXILIOS



Los productos químicos y sustancias peligrosas son críticas en el proceso industrial. Sin embargo, muchas fábricas luchan para tomar las medidas necesarias para prevenir y controlar los riesgos potenciales para los trabajadores. Conforme a lo sugerido por las encuestas de los trabajadores, las preocupaciones con respecto a la calidad del aire y los olores químicos son particularmente altas, ya que aproximadamente el 55 y el 52 por ciento de los trabajadores reportan que están preocupados por estos problemas, respectivamente.

El incumplimiento en el punto de cumplimiento Productos Químicos y Sustancias Peligrosas logró una mejora sostenida. Aún cuando diecisiete fábricas (81 por ciento) estaban fuera de cumplimiento durante el ciclo 1, dicho número se redujo a doce (57 por ciento) en el ciclo 4. Como se muestra en la Tabla 2, después de cuatro ciclos en el programa las mejoras fueron evidentes; específicamente, con respecto a las acciones tomadas por las fábricas para evaluar, monitorear, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a estas sustancias, y para almacenar productos químicos de manera segura.

GRÁFICO 9. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO CUMPLIMIENTO PRODUCTOS QUÍMICOS Y SUSTANCIAS PELIGROSAS

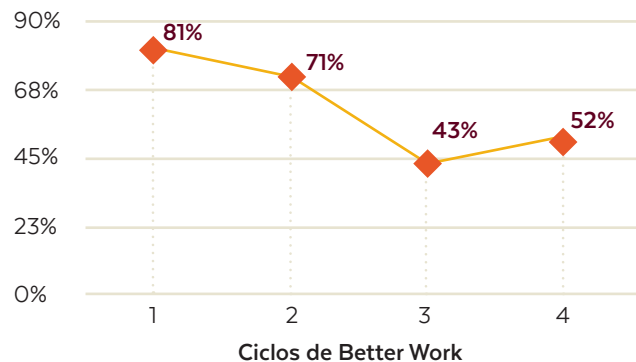


3. TABLA DE ENFOQUE: PRODUCTOS QUÍMICOS Y SUSTANCIAS PELIGROSAS

| PREGUNTAS DE CUMPLIMIENTO | INDICE NC POR PREGUNTA | |
|--|------------------------|---------|
| | Ciclo 1 | Ciclo 4 |
| ¿Se almacenan adecuadamente los productos químicos y sustancias peligrosas? | 33% | 5% |
| ¿Están los productos químicos y las sustancias peligrosas debidamente etiquetados? | 67% | 52% |
| ¿Tiene el empleador fichas técnicas sobre seguridad de productos químicos para los químicos peligrosos que se utilizan en el lugar de trabajo? | 48% | 29% |
| ¿Proporciona el empleador al Ministerio de Trabajo información sobre los productos químicos y sustancias peligrosas que se utilizan en el lugar de trabajo? | 33% | 10% |
| ¿Ha tomado el empleador medidas para evaluar, monitorear, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a productos químicos y sustancias peligrosas? | 29% | 5% |
| ¿Proporciona el empleador adecuadas instalaciones de lavado y materiales de limpieza en caso de exposición a productos químicos peligrosos? | 29% | 14% |

Para mejorar las condiciones de trabajo, así como la seguridad y el bienestar de los trabajadores, BWN se ha enfocado en crear una cultura preventiva de seguridad y salud –a través del diálogo entre trabajadores y la gerencia, y el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para trabajar de manera productiva con los empleadores. En algunas fábricas, los trabajadores han desempeñado un papel proactivo en la mejora y el monitoreo de mejores condiciones en los baños, así como para garantizar que los pasillos estén libres de obstáculos. En una fábrica, la gerencia y los representantes sindicales en el CCM, crearon listas de verificación para monitorear conjuntamente estos dos problemas. Como reflejo de estos esfuerzos, el incumplimiento en el punto de cumplimiento Servicios de Bienestar, se redujo de diecisiete fábricas (81 por ciento) en el ciclo 1 a once (52 por ciento) en el ciclo 4.

GRÁFICO 10. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO SERVICIOS DE BIENESTAR

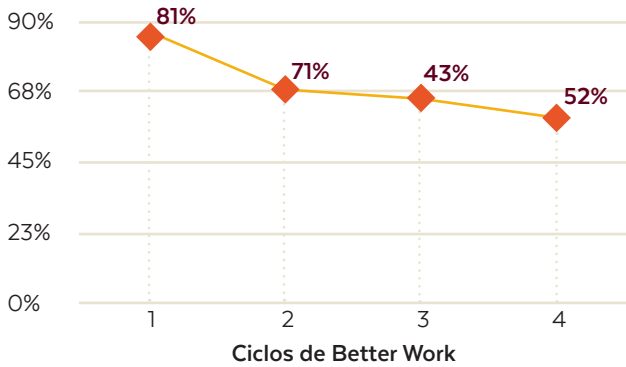


La capacidad de las fábricas para establecer un lugar de trabajo seguro, eficiente y productivo es a menudo resultado de la mejora en los sistemas de administración de la seguridad y la salud en el trabajo. Esta noción se refiere a la estructura organizativa requerida para desarrollar, implementar, lograr y mantener políticas de seguridad y salud, desde la planificación y la definición de responsabilidades hasta la implementación de políticas. Esta estructura organizativa se basa en procedimientos, procesos y recursos compartidos, que resultan de la consulta continua entre la gerencia y los representantes de los trabajadores.

Como lo ilustra el Gráfico 10, los sistemas de administración de HSO mejoraron de forma constante. Después de cuatro años en el programa, el incumplimiento se redujo de veinte fábricas (95 por ciento) a catorce (67 por ciento). En el cuarto ciclo de evaluación, todas las fábricas

actualizaron sus reglamentos técnicos de organización (RTO) para HSO -los cuales reflejan aquellos aprobados por el Ministerio del Trabajo y fueron designados a una persona dedicada exclusivamente a la promoción, prevención y protección de la HSO. Casi todas las fábricas obtuvieron una política de HSO y elaboraron un Programa de capacitación en HSO.

GRÁFICO 11. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DE HSO



4. TABLA DE ENFOQUE: SISTEMAS DE ADMINISTRACION DE HSO

| PREGUNTAS DE CUMPLIMIENTO | INDICE NC POR PREGUNTA | |
|---|------------------------|---------|
| | Ciclo 1 | Ciclo 4 |
| ¿Tiene el empleador una licencia de HSO? | 38% | 5% |
| ¿Ha elaborado el empleador un programa de capacitación en HSO? | 19% | 5% |
| ¿Registra e investiga el empleador los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo e indica las recomendaciones técnicas necesarias para prevenirlos? | 66% | 38% |
| ¿Cuenta el empleador con los reglamentos técnicos de organización para HSO (RTO) aprobados por el Ministerio de Trabajo? | 29% | 0% |
| ¿Ha designado el empleador una persona dedicada exclusivamente a la promoción, prevención y protección de la HSO? | 10% | 0% |

Finalmente, la investigación independiente realizada por la Universidad de Tufts ha demostrado que el bienestar de los trabajadores es mayor en las fábricas donde los trabajadores perciben mejores ambientes laborales. Esto incluye sentirse a salvo de accidentes, trabajar en un entorno con buena calidad de aire y temperaturas cómodas. A pesar de que el incumplimiento en los puntos de cumplimiento Ambiente de Trabajo y Protección de los Trabajadores, se mantuvieron altos (86 por ciento) en el ciclo 4, los hallazgos sugieren que ha habido mejoras significativas a medida que las fábricas maduraron más en su compromiso con BWN. En el ciclo 3, los trabajadores tenían un 23 por ciento menos de probabilidades de reportar que estaban preocupados por las lesiones en el trabajo, mientras que los reportes de tristeza y sensación de inquietud mejoraron constantemente con el tiempo.

Horales laborales y equilibrio trabajo-vida personal

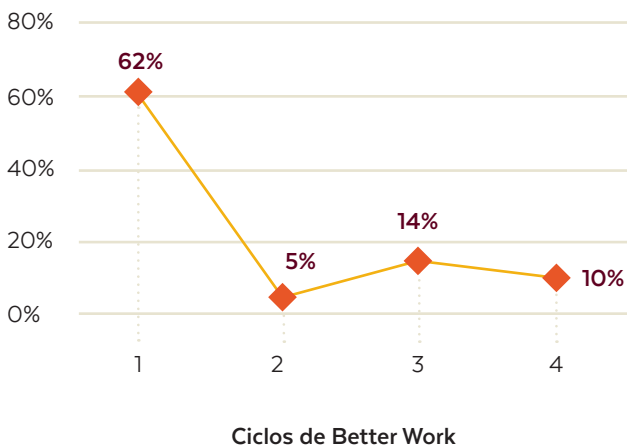
Con el aumento de la competencia y las presiones en la cadena de suministro, las exigencias de los trabajadores y las empresas se han intensificado. Esto ha significado mayores desafíos para que los trabajadores puedan conciliar con éxito el trabajo remunerado y su vida personal, así como las responsabilidades domésticas, en particular para las mujeres con hijos. Better Work Nicaragua reconoce estos desafíos y considera que el equilibrio trabajo-vida personal es una dimensión importante del trabajo decente -que es vital para mantener el bienestar de los trabajadores. Por esta razón, el programa ha enfatizado la importancia del cumplimiento de la legislación sobre las horas laborales; en particular, con respecto a las horas excesivamente largas y las horas extras, así como la disponibilidad de diversas formas de vacaciones pagadas (incluidas las vacaciones anuales, los permisos por enfermedad y los permisos remunerados por maternidad/paternidad).

Los resultados de la evaluación de impacto demuestran que BWN mejoró significativamente en el tema de las preocupaciones de los trabajadores por el exceso de horas extras. Entre los ciclos 1 y 2, los trabajadores reportaron trabajar menos horas y tener menos preocupaciones, con mayor efecto en el ciclo 3.

En la primera evaluación, siete fábricas (33 por ciento) no cumplían con los requisitos de Horas Laborales para el caso de las horas extras, trece (62 por ciento) para las vacaciones y siete (33 por ciento) para las Horas Regulares.

A medida que las fábricas se volvieron más maduras en su participación en BWN, el incumplimiento en el punto de Vacaciones cayó más del 80 por ciento; luego, del 62 al 10 por ciento para las fábricas en su cuarto ciclo de evaluación. Solo tres fábricas no estaban cumpliendo durante su cuarta evaluación.

GRÁFICO 12. TENDENCIA DE INCUMPLIMIENTO EN EL PUNTO DE CUMPLIMIENTO VACACIONES



5. TABLA DE ENFOQUE: VACACIONES

| PREGUNTAS DE CUMPLIMIENTO | INDICE NC POR PREGUNTA | |
|---|------------------------|---------|
| | Ciclo 1 | Ciclo 4 |
| ¿Brinda el empleador las vacaciones/permisos requeridos al personal? | 10% | 0% |
| ¿Brinda el empleador el permiso requerido por enfermedad? | 5% | 0% |
| ¿Proporciona el empleador a los trabajadores -en período de lactancia materna- el tiempo necesario para los recesos de lactancia? | 19% | 5% |
| ¿Otorga el empleador 15 días de vacaciones anuales a los trabajadores por cada seis meses de servicio continuo en la fábrica? | 29% | 0% |

De manera similar, mejoró el cumplimiento de las fábricas con la Horas Regulares y las Horas Extras; cayendo durante el ciclo cuatro a cinco (24 por ciento) y hasta cuatro fábricas (19 por ciento), respectivamente. Una mejora importante es el aumento en el número de fábricas que obtienen autorización del Ministerio de Trabajo para trabajar en horas extras. El cumplimiento de los límites legales diarios para los turnos de trabajo y asegurar que los registros de horas laborales reflejen las horas realmente trabajadas, son dos áreas que requieren una mejora enfocada.

PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES

Better Work Nicaragua ha puesto un fuerte énfasis en crear y mantener esfuerzos estratégicos a largo plazo con socios tripartitos, más allá de mejorar el cumplimiento. Los puntos destacados en el calendario de actividades (que se muestra a continuación) presentan una historia de intensificación y expansión de las colaboraciones mediante la capacitación, la investigación y el apoyo a la industria -a nivel nacional y regional. Trabajar en asociación con los actores nacionales ha ayudado a fortalecer las capacidades y políticas nacionales, al mismo tiempo que promueve la competitividad de la industria a través de prácticas comerciales responsables.

Gobierno

A partir de 2013, el programa desarrolló la nueva guía de Derecho Laboral para la administración de la industria textil y de la confección y apoyó al gobierno en la elaboración de la estrategia nacional para el sector de la confección, en estrecha colaboración con el Ministerio del Trabajo (MITRAB). Para garantizar un impacto duradero, BWN ha implementado una serie de programas de desarrollo de capacidades para los inspectores de trabajo, enfocado en la implementación de la guía de Derecho Laboral, técnicas de evaluación y discriminación en el lugar de trabajo. Iniciativas de capacitación de los capacitadores enfocadas en el análisis de la nómina, estrategias para identificar el incumplimiento de las normas laborales (usando metodologías probadas de Better Work), técnicas de entrevista, prevención del acoso sexual y equidad de género, así como la comunicación y el diálogo social.

Organizaciones de los Trabajadores

Desde su creación, BWN ha estado trabajando mano a mano con los sindicatos locales, estableciendo un comité educativo para desarrollar módulos de capacitación sectorial y fomentando el diálogo social en los comités gerencia-trabajadores. Los módulos de capacitación, específicamente para líderes sindicales, enfocados en técnicas equidad de género y técnicas del convenio colectivo. Además, entre 2014 y 2017, BWN se asoció con la Universidad Paulo Freire para desarrollar un programa de capacitación especializada para líderes sindicales; el cual comprende los siguientes diplomas y talleres: administración sindical; técnicas de negociación (con un enfoque en salarios, productividad e incentivos); comunicación sindical y diálogo social; técnicas del convenio colectivo para lograr acuerdos corporativos, acuerdos sectoriales tripartitos y de seguridad y salud en el trabajo; enfoques de género para el convenio colectivo y la administración sindical; seguro social; procedimientos administrativos; y mapeo de riesgos.

Organizaciones de los Empleadores

Para 2015, BWN llegó a más del 70 por ciento de la industria textil de exportación del país, ampliando el alcance del programa y creando un mayor compromiso en las mejoras de la fábrica. A través de la cooperación continua con la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC), BWN ha organizado una serie de seminarios para toda la industria -dirigidos a la especialización de la fuerza laboral, la responsabilidad social corporativa, el desarrollo de indicadores clave de rendimiento (KPI), la seguridad y

la salud en el trabajo; específicamente, la investigación de accidentes y preparación ante emergencias.

En el período comprendido entre 2014 y 2017, en colaboración con la Universidad Centroamericana (UCA), se diseñó un programa de capacitación especializada para equipar a los gerentes de fábrica con las habilidades para administrar de manera efectiva el cumplimiento social, la productividad laboral y la calidad del equilibrio trabajo-vida personal. Además, en octubre de 2016, BWN publicó Buenas Prácticas en la Industria Textil y de la Confección, un conjunto de casos de estudios sobre experiencias exitosas de cumplimiento de la legislación laboral y mejora continua en diez fábricas participantes.

Empresas Multinacionales

Con fondos de empresas multinacionales, BWN ha apoyado una serie de iniciativas que abordan la igualdad de género y el bienestar de los trabajadores en los parques industriales de las Zonas Francas del país; incluyendo la adaptación de espacios y la provisión de material didáctico para un centro de desarrollo infantil, así como el desarrollo de un programa de educación de adultos -en coordinación con el Ministerio de Educación.

Desde la apertura del primer centro de lactancia materna -con la asistencia técnica de UNICEF- en 2015, BWN ha continuado promoviendo la equidad de género en el sector de la confección, a través de la capacitación en habilidades de supervisión y liderazgo, talleres sobre equidad de género, acceso a las finanzas y prevención del acoso sexual a través de enfoque de sistemas de administración.

“Tenemos una estrecha colaboración con Better Work. Juntos, trabajamos en una serie de proyectos dirigidos a la tecnificación de la fuerza laboral, la HSO y en temas de responsabilidad social corporativa, que fueron beneficiosos para los trabajadores, las empresas y el sector en general”

Dean Garcia, Director Ejecutivo de ANITEC

GRAFICO 4. LOGROS DE LAS ACTIVIDADES DE BETTER WORK NICARAGUA

2010

Diciembre - Acuerdo de cooperación y lanzamiento de Better Work Nicaragua

2011

Febrero - Inicio de operaciones

Octubre - Evaluaciones piloto en 3 fábricas

2012

Julio - Primer Foro de Compradores

Agosto - BWN llega a 12 fábricas

2013

Julio - Programas para el desarrollo de capacidades para inspectores de trabajo sobre criterios de homologación para la implementación de la Guía de Inspección del Trabajo y técnicas de evaluación, enfocados en la discriminación en el lugar de trabajo, entrevistas y revisión documental

2014

Marzo - Primer Informe de Síntesis (período de reporte: Febrero de 2012 - Marzo de 2013)

Marzo - Nueva Guía de Legislación Laboral y Manual sobre la promoción de la lactancia materna en el trabajo

Junio - Programa para el desarrollo de capacidades para confederaciones sindicales en colaboración con la Universidad Paulo Freire

Octubre - BWN llega a 26 fábricas

Octubre - Informe de Síntesis Temático: Protección Contra Incendios

2015

Febrero - BWN llega a más del 70% de todos los trabajadores en la industria de textil de exportación del país

Marzo - Segundo Informe de Síntesis (período de reporte: Enero 2014 - Enero 2015)

Marzo - Abre el primer centro de lactancia materna apoyado por BWN

Septiembre - Lanzamiento de los programas de desarrollo de capacidades de BWN para la administración de las fábricas, brindado por la Universidad Centro Americana (UCA): Cumplimiento social y derecho laboral, productividad y manejo de la calidad

2016

Mayo - Seminario de la industria sobre Autodiagnóstico

Junio - Lanzamiento de dos programas para el desarrollo de capacidades sobre género y comunicación, orientado a las confederaciones sindicales

Agosto - Primer congreso internacional de HSO en Nicaragua

Septiembre - Resumen temático basado en la evaluación de impacto independiente realizada por la Universidad de Tufts

Octubre - Buenas Prácticas en el caso de estudio de la Industria Textil y de la Confección

Noviembre - Tercer Informe de Síntesis (período de reporte: Abril de 2015 - Abril de 2016)

2017

Marzo – Cuarto Informe de Síntesis (período de reporte: Septiembre 2016 – Marzo 2017)

Junio – Dos seminarios de la industria: Investigación de accidentes y Preparación ante Emergencias

Agosto – Nuevos cursos para dirigentes sindicales sobre técnicas de negociación del convenio colectivo

Agosto – Nuevo programa de capacitación para inspectores de trabajo

Septiembre – BWN participa en el Foro Regional de América Latina

Octubre – Seminarios industriales sobre derecho laboral y su aplicación en la industria textil

Octubre – Curso de Productividad y Administración de Calidad para gerentes de productividad

Octubre – Lanzamiento del Programa Acelerador de Productividad (PA)

Diciembre – Reunión del CAP para discutir los resultados de incumplimiento de 23 fábricas

2018

Enero – Lanzamiento del Portal de Transparencia

Febrero – Reunión del CAP para discutir los resultados preliminares de una propuesta sobre la estrategia del sector confección de Nicaragua

Marzo – Seminarios de la industria sobre prevención del acoso sexual a través de un enfoque de sistemas de manejo y presentación de la Estrategia de Género de Better Work

Abril – BWN llega a 31 fábricas

Julio – Lanzamiento del proyecto “Mejorando la Vida y el Bienestar de los Trabajadores en la Industria de la Confección” (financiado por la Fundación Levi Strauss)

Septiembre – Seminario de la Industria sobre “Productividad y Calidad Total”, organizado en colaboración con la CFI y una empresa consultora

Septiembre – Desarrollo y despliegue de nuevas habilidades de liderazgo

Noviembre – Seminario de la Industria sobre actividades y técnicas de asesoramiento

Noviembre – Seminario de aprendizaje para capacitadores de los sindicatos “Herramientas para las Relaciones Industriales” brindado por el personal de BWN

Noviembre – Seminario de capacitación (TOT) para inspectores del trabajo del MITRAB



Sección IV:

Próximos Pasos

El presente informe combina los resultados de una evaluación independiente del programa Better Work realizada por la Universidad de Tufts, los datos internos de cumplimiento con las normas fundamentales del trabajo de la OIT y la legislación nacional, y una descripción cualitativa con base en la experiencia operativa de BWN. El objetivo de este informe es proporcionar una perspectiva de los logros y desafíos del programa (desde su inicio hasta la fecha) y promover futuras discusiones y acciones.

La disminución de las tendencias en el incumplimiento demuestra que las fábricas lograron mejoras sustanciales a medida que fueron madurando en su participación con el programa, pero estas mejoras pueden no durar indefinidamente. Por lo tanto, es vital abordar el origen del incumplimiento -con un mayor enfoque en los sistemas de administración- y también crear un entorno de políticas que favorezca el diálogo social y mejores condiciones de trabajo.

Con este fin, BWN intensificará y ampliará la prestación de servicios de evaluación, asesoría y capacitación de fábricas, así como la adopción de las mejores prácticas entre las fábricas participantes. Las áreas que necesitan mejoras identificadas en este informe, sugieren que se debe dar prioridad a: fortalecer el diálogo social, en particular con respecto a la implementación de todas las condiciones en los acuerdos del convenio colectivo; el fomento de una cultura de seguridad y salud preventiva al mejorar el cumplimiento de la legislación nacional para ambientes de trabajo, que incluya aspectos como la ventilación,

temperatura e iluminación adecuadas- al igual que la protección de los trabajadores, específicamente con el uso de equipos de protección personal adecuados; y proporcionar orientación a los empleadores sobre la implementación de límites legales diarios para los turnos de trabajo, así como el uso de registros precisos para horas de trabajo.

Además, BWN trabajará para lograr impactos duraderos mediante el fortalecimiento de la capacidad del Ministerio del Trabajo para llevar a cabo inspecciones exhaustivas en las fábricas del sector de la confección -de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las leyes laborales nacionales- y utilizando comprobadas metodologías de evaluación de Better Work. Para continuar mejorando las condiciones de trabajo y las prácticas comerciales en todo el sector de la confección, BWN se enfocará en un mayor involucramiento en el proceso de mejora de las fábricas participantes.

Finalmente, BWN se esforzará por fomentar un entorno de políticas en el que una industria del sector confección -justa y productiva- pueda prosperar mediante la promoción de la Estrategia Nacional para la Industria de la Confección y al aumentar la colaboración entre todos los actores nacionales. A partir del primer trimestre de 2019 y durante todo el año, BWN involucrará a socios tripartitos nacionales y empresas multinacionales en Building Bridges, un programa de capacitación que tiene el propósito de fortalecer la gobernanza de la legislación laboral y lograr una visión compartida en el sector manufacturero en su conjunto.



Anexo A:

Informe Anual 2018

Período de Reporte: Abril de 2017 – Septiembre de 2018

FÁBRICAS EN EL PERÍODO DE REPORTE

Entre abril de 2017 y septiembre de 2018, Better Work Nicaragua realizó una evaluación en un total de 29 fábricas. En términos de tamaño, la mayoría de las fábricas emplean a más de 500 trabajadores. Desde el período del informe anterior, 2 nuevas fábricas se unieron al programa y completaron el Ciclo 1. La mayoría de las fábricas completaron el Ciclo 6.

SITUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

El Gráfico 2 presenta las tasas de incumplimiento agregadas para las 29 fábricas evaluadas en el período comprendido entre abril de 2017 y septiembre de 2018. Las tasas de incumplimiento se reportan para cada punto del conglomerado, en virtud de los ocho Normas Fundamentales del Trabajo y de los Conglomerados relativos a las Condiciones de Trabajo.

GRÁFICO 14. CICLO DE BETTER WORK

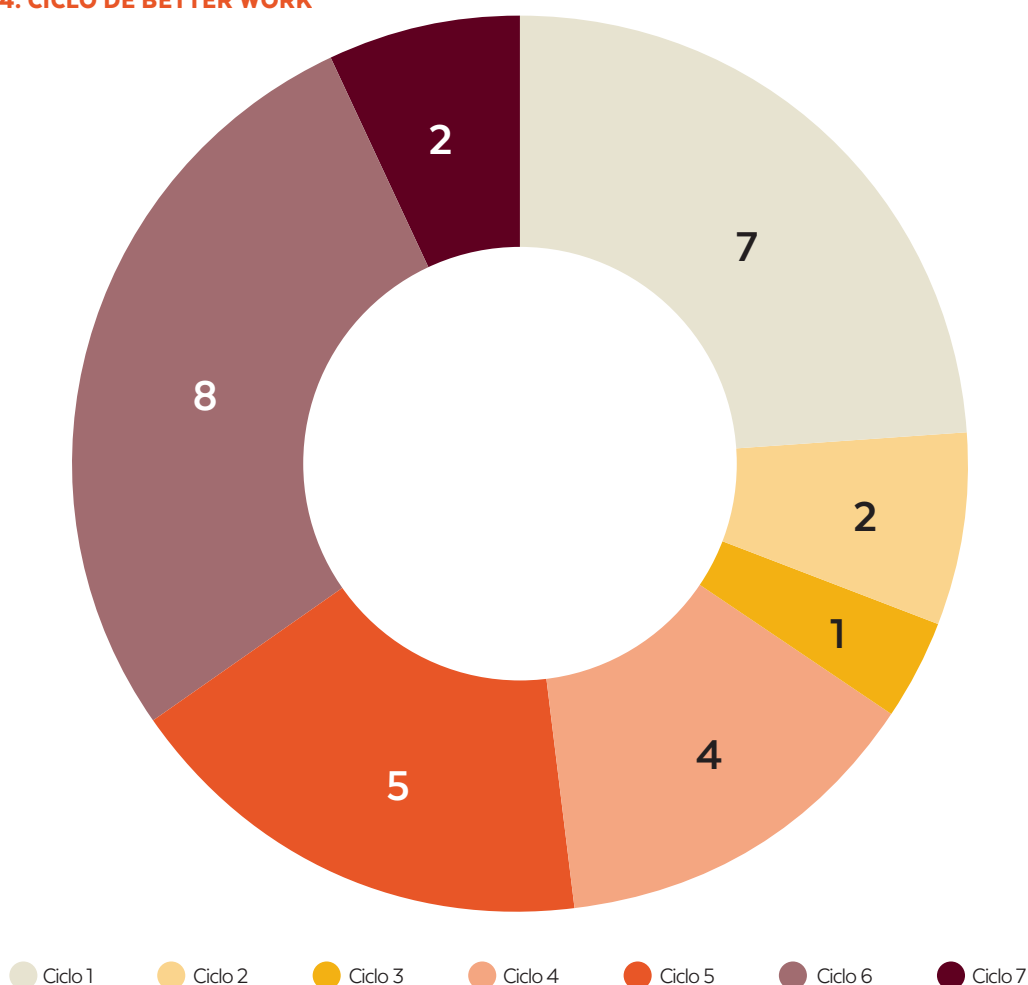
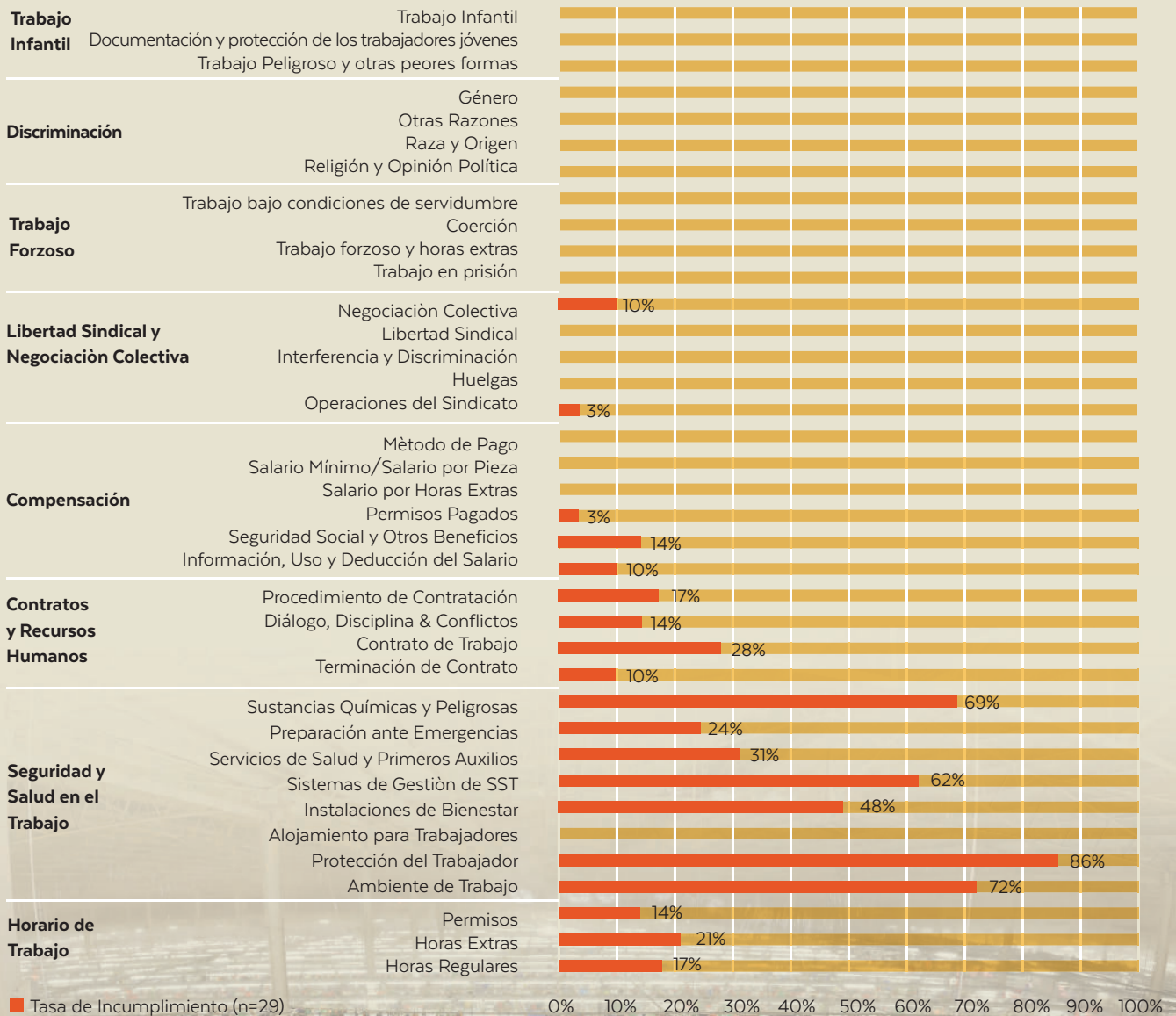


GRÁFICO 15. ÍNDICE DE INCUMPLIMIENTO POR PUNTO DE CUMPLIMIENTO



RESULTADOS EN DETALLE

Trabajo infantil

No existe evidencia de incumplimiento para el tema de Trabajo Infantil.

Discriminación

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

Trabajo forzado

No se encontró evidencia de incumplimiento para el Trabajo Forzado.

Libertad sindical y convenio colectivo

Better Work Nicaragua no encontró incumplimientos en los Puntos de Cumplimiento Libertad Sindical, Interferencia y Discriminación, Huelgas u Operaciones del Sindicato.

CONVENIO COLECTIVO

Se encontró que una fábrica no realizaba consultas con el sindicato -cuando lo requería el acuerdo del convenio colectivo.

Tres fábricas (el 10 por ciento de las fábricas) no aplicaron todas las disposiciones del convenio colectivo vigente.

Compensación

Better Work Nicaragua no encontró incumplimientos en los puntos de cumplimiento Método de Pago, Salarios Mínimos / Tasas de Sueldo por Pieza u Horas Extras.

Los incumplimientos en el conglomerado Compensación se concentran en la Información de Salario, Uso y Deduciones (10 por ciento de las fábricas no cumplen); Seguro Social y Otros Beneficios (14 por ciento de las fábricas no cumplen).

VACACIONES PAGADAS

Una fábrica no cumplía con los requisitos en el punto de cumplimiento Vacaciones Pagadas, debido a su incapacidad de pagar correctamente a los trabajadores por las vacaciones anuales.

SEGURO SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS

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

Dos fábricas (10 por ciento) no cumplieron con el pago del 2% de la nómina bruta al INATEC, lo cual constituye un fondo de educación utilizado para realizar capacitaciones específicas y certificaciones para los trabajadores.

Cuatro fábricas (14 por ciento) no cumplieron con enviar correctamente el aporte de 18.5 por ciento del salario total de los trabajadores al Instituto Nicaragüense del Seguro Social

Cuatro fábricas (14 por ciento) no cumplían completamente con los requisitos de retención y envío de los aportes de los trabajadores al fondo del seguro social.

INFORMACIÓN SALARIAL, USO Y DEDUCCIONES

Tres fábricas (18 por ciento) no cumplieron con mantener un registro de nómina preciso. Los registros precisos de tiempo son esenciales para evaluar si los trabajadores reciben una compensación adecuada y garantizar adecuadas horas laborales -que en Nicaragua varían según el turno.

Tres fábricas (18 por ciento) no informaron adecuadamente a los trabajadores sobre los pagos de salarios y sus deducciones. A menudo, esto se debe a sistemas inadecuados para informar a todos los trabajadores sobre los pagos y otros asuntos relacionados. Aun cuando -en algunos casos- la gerencia

publicó información sobre los pagos y deducciones directamente en el lugar de trabajo, fue notorio durante las entrevistas que los trabajadores no tenían conocimiento sobre las compensaciones de bonos y los aportes al seguro social.

SALARIOS MÍNIMOS / SUELDO POR PIEZA

Una fábrica no cumplía con el punto de cumplimiento Salario Mínimo debido a su incapacidad para pagar al menos el salario mínimo a los trabajadores temporales y los que estaban en período de prueba.

Contractos y recursos humanos

Los índices de incumplimiento en el Conglomerado Contratos de Compensación y Recursos Humanos están en 14 por ciento para puntos como Diálogo y Disciplina; 28 por ciento para Contratos de Trabajo y Disputa; 10 por ciento para Terminación; y 17 por ciento para el punto de cumplimiento Procedimientos de Contratación.

PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

Durante el período de evaluación, se encontró que cinco fábricas (17 por ciento) no cumplían con los requisitos legales -en áreas de compensación, contratos, SST y horas laborales- para los trabajadores subcontratados y/o del sector no producción.

DIÁLOGO, DISCIPLINA Y DISPUTAS

En una fábrica, las medidas disciplinarias no cumplían con los estatutos de la compañía. aprobados por el Ministerio del Trabajo.

En tres fábricas (18 por ciento), los trabajadores reportaron ser víctimas de acoso, hostigamiento o trato humillante. Para abordar este problema, Better Work Nicaragua ha estado trabajando estrechamente con los gerentes de las fábricas y los representantes sindicales para evitar todo tipo de abusos, en particular, a través del programa de Capacitación en Habilidades de Supervisión.

CONTRATOS DE TRABAJO

Dos fábricas (12 por ciento) no se aseguraron de que todas las personas que realizan trabajos para la fábrica, tanto en las instalaciones como fuera de la misma, tuvieran un contrato. Sin importar el puesto que ocupe en la fábrica, por ley todos los trabajadores tienen derecho a tener un contrato; el cual puede diferir según el tiempo, la actividad o el cargo.

Siete fábricas (24 por ciento) no especificaron correctamente los términos y condiciones de las relaciones laborales. A pesar de que todos los trabajadores tienen derecho a recibir una copia de su contrato, el cual debe contener una descripción completa y detallada de las actividades que se realizarán durante la relación laboral, algunas fábricas no especificaron con claridad tales actividades. En algunos casos, las actividades especificadas no eran congruentes con el contrato.

Una fábrica no se aseguró que todos los trabajadores conocieran o comprendieran los términos y condiciones de su empleo.

En una fábrica, no todos los contratos de trabajo cumplían con otros requisitos legales.

TERMINACIÓN

En tres fábricas (10 por ciento) los trabajadores no recibieron pagos de indemnización adecuados, el cual debería contabilizar el salario total de los trabajadores (incluyendo los incentivos a la producción).

Salud y seguridad en el trabajo

Los incumplimientos en el conglomerado HSO se concentran principalmente en torno a Servicios de Salud y Primeros Auxilios (31 por ciento), Sistemas de Administración de SST (62 por ciento), Protección del Trabajador (86 por ciento) y Servicios de Bienestar (48 por ciento); aunque no se encontraron incumplimientos en el punto de cumplimiento Alojamiento de los Trabajadores.

PRODUCTOS QUÍMICOS Y SUSTANCIAS PELIGROSAS

Durante el período de evaluación, se encontraron diecisiete fábricas (59 por ciento) que incumplieron los requisitos de la Ley Nacional por no etiquetar adecuadamente los productos químicos y sustancias peligrosas. Dos fábricas (7 por ciento) no almacenaron adecuadamente las sustancias peligrosas.

Ocho fábricas (28 por ciento) si especificaron adecuadamente las fichas técnicas sobre seguridad de los productos químicos; mientras que una fábrica no contaba con un inventario de los productos químicos y sustancias peligrosas en uso.

Tres fábricas (10 por ciento) no brindaron información adecuada al Ministerio del Trabajo sobre los productos químicos y sustancias peligrosas que utilizaron.

En cuatro fábricas (14 por ciento), las instalaciones de lavado y los materiales de limpieza eran inadecuados ante el riesgo de una exposición a sustancias químicas peligrosas.

En cuanto a la prevención de riesgos a la salud y seguridad en el trabajo, cinco fábricas (17 por ciento) no tomaron medidas para prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a productos químicos y sustancias peligrosas. Asimismo, tres fábricas (10 por ciento) no capacitaron a todos los trabajadores en el manejo de productos químicos y sustancias peligrosas.

PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS

Una fábrica no capacitó a un número adecuado de trabajadores para usar el equipo contra incendios; mientras cuatro fábricas (14 por ciento) no elaboraron ni implementaron un plan de emergencia.

En cuatro fábricas (14 por ciento), no todas las salidas de emergencia estaban marcadas adecuadamente.

Durante la evaluación, una fábrica no proporcionó el equipo adecuado contra incendios.

SERVICIOS DE SALUD Y PRIMEROS AUXILIOS

El área principal de incumplimiento está relacionada

con los requisitos legales para las revisiones médicas de los trabajadores en seis fábricas (21 por ciento).

Cuatro fábricas (14 por ciento) no se aseguraron de que hubiera suficientes suministros de primeros auxilios -y que éstos estuvieran accesibles; mientras que una fábrica no brindó capacitación en primeros auxilios a todos los trabajadores.

Tres fábricas (10 por ciento) no cumplieron con todos los requisitos sobre VIH/SIDA.

Una fábrica no garantizó una protección adecuada para los riesgos a la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN EN HSO

Ocho fábricas (28 por ciento) no cumplieron completamente con los requisitos legales para la investigación de accidentes y lesiones relacionados con el trabajo.

Diez fábricas (34 por ciento) no cumplieron con la evaluación inicial de riesgos de higiene industrial, el mapeo de riesgos ni la evaluación de riesgos anual.

Cuatro fábricas (14 por ciento) no designaron a una persona dedicada exclusivamente a la promoción, prevención y protección de la HSO; mientras dos fábricas (7 por ciento) no establecieron un comité conjunto (trabajadores/gerencia) de HSO.

Tres fábricas (10 por ciento) no tenían una licencia de SST, y tres no elaboraron un programa de capacitación de SST.

Una fábrica no actualizó las regulaciones técnicas de SST aprobados por el Ministerio del Trabajo; mientras tres fábricas (10 por ciento) no cumplieron con los requisitos de notificación de accidentes al Ministerio del Trabajo.

Con respecto a los contratistas y subcontratistas, cuatro fábricas (14 por ciento) no exigían el cumplimiento de los estándares de SST.

Una fábrica no registró correctamente los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. En tres

fábricas (10 por ciento) se encontró que el generador de vapor no cumplía con los requisitos legales.

SERVICIOS DE BIENESTAR

En once fábricas (38 por ciento), la razón principal del incumplimiento se debe al acceso inadecuado a los inodoros; mientras que 3 fábricas (10 por ciento) presentaban inadecuadas instalaciones para el uso del jabón y/o lavamanos.

Cuatro fábricas (14 por ciento) no proporcionaron a los trabajadores todos los armarios y vestidores requeridos; mientras que dos fábricas (7 por ciento) no aseguraron adecuadas áreas de comedor y cocina. Dos fábricas no contaban con todas las instalaciones requeridas.

PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Quince fábricas (52 por ciento) no cumplieron con los requerimientos ergonómicos.

Según la legislación nacional, las fábricas deben proporcionar a los trabajadores un adecuado equipo de protección personal. Los trabajadores también deben recibir instrucciones sobre cómo usar correctamente el equipo de protección personal, así como saber cómo detectar y reportar cualquier falla. No obstante, en quince fábricas (52 por ciento) no se les proporcionó a los trabajadores toda la ropa y el equipo de protección personal necesarios; mientras que en tres fábricas (10 por ciento) no se capacitó o alentó a los trabajadores a usarlos.

De manera similar, tres fábricas (10 por ciento) no instalaron ni cubrieron todas las máquinas y equipos peligrosos con protectores adecuados.

En cinco fábricas (17 por ciento), los operadores de máquinas para la generación de vapor tenían licencias válidas; mientras que en tres fábricas (10 por ciento) las advertencias de seguridad eran inadecuadas.

AMBIENTE DE TRABAJO

Dieciséis y quince fábricas, respectivamente (55 y 52

por ciento), no cumplían con los niveles de ruido e iluminación; mientras que once fábricas (38 por ciento) no garantizaban adecuados niveles de temperatura y ventilación.

Dos fábricas (7 por ciento) no estaban adecuadamente limpias durante la evaluación.

Horas laborales

Los incumplimientos en el conglomerado Horas Laborales representan el 21 por ciento para las Horas Extras, 17 por ciento para las Horas Regulares y 14 por ciento para las Vacaciones.

VACACIONES

El incumplimiento de las Vacaciones se debe a cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Una fábrica no proporcionó a los trabajadores el correspondiente período de lactancia materna; mientras que cuatro fábricas (14 por ciento) no proporcionaron el tiempo libre necesario para el permiso de paternidad.

HORAS REGULARES

Cuatro fábricas (14 por ciento) registraron horas laborales que no reflejaban las horas realmente laboradas por los trabajadores.

Dos fábricas (7 por ciento) no pudieron proporcionar un día de descanso semanal después de seis días consecutivos de trabajo.

HORAS EXTRAS

Cuatro fábricas (14 por ciento) no presentaron documentación que demuestre la autorización del Ministerio del Trabajo para trabajar en horas extras -la cual es otorgada por el Ministerio del Trabajo bajo circunstancias extremas.

Finalmente, seis fábricas (21 por ciento) no limitaron las horas extras al período de tres horas por día y nueve horas por semana.

Anexo B:

Fábricas cubiertas en el presente Informe

AALFS UNO, S.A.

ANNIC II, S.A

BRANDS OF THE WORLD IN AMERICA, S.A (BWA)
Modulo I

CHOI SHIN NICARAGUA, S.A.

DASOLTEX, S.A

EINS, S.A

Finos Textiles, S.A

Gildan Activewear Rivas II, S.A

GILDAN ACTIVEWEAR SAN MARCOS II, S. A

GRACE FASHION NICARAGUA S.A

HANDSOME NICA, S.A.

HANSAE INTERNACIONAL, S.A (MOD 2, 3, 5)

HANSAE INTERNATIONAL S.A MODULO 1 (MASAYA)

ISTMO TEXTILES, SOCIEDAD ANONIMA

JJ SERIGRAFIA, S.A

Kaltex Argus S.A

New Holland Apparel Nicaragua

Roo Hsing Co. Nicaragua S.A.

SAE-A TECHNOTEX, S.A

SAM KWANG, S.A

SERATEX NICARAGUA, S.A

Sharon Nicaragua, S.A

STAHL S NS Y CIA. LTDA.

Texnica Internacional S.A

TEXTILE UNLIMITED, S.A

Textiles Youm Kwang, S.A

UNIFIRST NICARAGUA, S.A

UNIVERSAL DESIGN NICARAGUA, S.A

USLC APPAREL, S.A

WELLS APPAREL DE NICARAGUA, S.A

Woojoo Textil Nicaragua, S.A

Anexo C:

Lista de Compradores Participantes

Disney Worldwide Services

GAP Inc.

Global Brands Group

Levi Strauss & Co

Li & Fung Trading Ltd.

NIKE Inc.

PVH Corp.

Talbots Inc.

Target Corporation

The Children's Place

New Balance Athletics Inc.

Anexo D:

Metodología y Limitaciones

El presente informe se basa en los datos de evaluación de cumplimiento de Better Work y los datos de la encuesta de evaluación de impacto recopilados -directamente de los trabajadores y gerentes- por equipos de investigación independientes. La fusión de estas dos fuentes de datos brinda oportunidades para comprender las experiencias, el historial de trabajo y las percepciones de los individuos en el sector, así como las dinámicas más amplias de la industria.

DATOS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

La Universidad de Tufts ha sido comisionada para realizar la evaluación de impacto de Better Work. Una de las estrategias adoptadas para aislar el impacto del programa en la vida de los trabajadores y la rentabilidad de la fábrica, implicó la realización de encuestas entre trabajadores y gerentes -luego de diversos períodos de exposición de sus fábricas a los servicios de Better Work.

El establecimiento de una relación causal entre las evaluaciones de Better Work, los servicios de asesoría y capacitación, requiere que exista cierta variación en la exposición a Better Work -entre empresas similares. Si bien no fue posible asignar las fábricas al programa Better Work de forma aleatoria, el tiempo de las evaluaciones es, hasta cierto punto, aleatorio, ya que no se anuncian y se producen en un intervalo de entre 10 y 14 meses. Una forma de observar los impactos a nivel de fábrica de Better Work, consiste simplemente en observar el cambio en los indicadores por ciclo de evaluación. Sin embargo, la evaluación de impacto también se diseñó para detectar el efecto del grado de exposición a los servicios de Better Work: en el período posterior a la evaluación de Better Work, la fábrica participa en un ciclo de un año de duración con Better Work -recibiendo servicios de asesoría, seminarios y capacitación a la industria.

En un momento particular, generalmente poco después que una fábrica se inscribe en el programa Better Work, se llevaría a cabo una encuesta de evaluación de impacto inicial. Treinta trabajadores y cuatro gerentes fueron seleccionados al azar para participar. Después de una encuesta de evaluación de impacto inicial, un

proceso de asignación aleatoria determinaría el intervalo de tiempo que transcurriría antes de que la fábrica participe en una recopilación de datos de evaluación de impacto de seguimiento. El tiempo que transcurre entre la evaluación y la recopilación de datos, es una medida de la dosis del “tratamiento” de Better Work. El análisis de la diferencia hecha por la duración de la prestación del servicio ayuda a los investigadores a identificar si las mejoras -medidas durante las evaluaciones- se mantienen o si disminuyen con el tiempo.

DATOS DE EVALUACIÓN DE LA FÁBRICA

Better Work realiza evaluaciones de fábrica para supervisar el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo y la legislación laboral nacional. Los informes de evaluación resaltan los hallazgos de incumplimiento, que luego se utilizan para ayudar a las fábricas a identificar las áreas que necesitan mejorar.

Recopilar y reportar estos datos a lo largo del tiempo ayuda a las fábricas a demostrar su compromiso con la mejora de 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 Forzado, Libertad Sindical y Convenio Colectivo.

Estas normas protegen los derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con los 8 Convenios Internacionales Fundamentales del Trabajo de la OIT; de manera que las Normas Internacionales del Trabajo se utilizan como línea base para lograr el cumplimiento en estos cuatro conglomerados. Los conglomerados restantes (Compensación, Contratos y Recursos Humanos, Salud y Seguridad en el Trabajo y Horas Laborales) pertenecen al tema sobre Condiciones de Trabajo. Los puntos de cumplimiento para estas áreas incorporan diferencias en la legislación nacional, según el país de operación. Better Work establece un criterio de evaluación con base en estándares internacionales y buenas prácticas -en áreas donde las leyes nacionales no cubren o abordan con suficiencia un tema relacionado con las condiciones de trabajo. Luego, los ocho conglomerados se dividen en puntos de conglomerados (PC), y cada PC incluye una serie de preguntas, que pueden variar según el país.

| | CONGLOMERADOS DE CUMPLIMIENTO | PUNTOS DE CUMPLIMIENTO |
|----------------------------------|--|--|
| Normas Fundamentales del Trabajo | 1 Trabajo Infantil | 1. Trabajadores Infantiles 2. Las Peores Formas Incondicionales 3. Trabajos Peligrosos 4. Documentación y Protección de Trabajadores Jóvenes |
| | 2 Discriminación | 5. Raza y Origen 6. Religión y Opinión Política. 7. Género 8. Otros Motivos |
| | 3 Trabajo Forzado | 9. Coerción 10. Trabajo de Servidumbre 11. Trabajo Forzado y Horas Extras 12. Trabajo de tipo Carcelario |
| | 4 Libertad Sindical y Convenio Colectivo | 13. Operaciones del Sindicato 14. Interferencia y Discriminación 15. Convenio Colectivo 16. Huelgas |
| Condiciones de Trabajo | 5 Compensación | 17. Salarios Mínimos 18. Salarios en Horas Extras 19. Pago de Primas 20. Método de Pago 21. Información Salarial, Uso y Deducciones 22. Vacaciones Pagadas 23. Seguro Social y Otros Beneficios |
| | 6 Contratos y Recursos Humanos | 24. Contratos de Trabajo. 25. Procedimientos de Contratación 26. Terminación 27. Disciplina y Disputas |
| | 7 Salud y Seguridad en el Trabajo | 28. Sistemas de administración de SST 29. Productos Químicos y Sustancias peligrosas 30. Protección del Trabajador 31. Ambiente de Trabajo 32. Servicios de Salud y Primeros Auxilios 33. Servicios de Bienestar 34. Alojamiento para Trabajadores 35. Preparación para Emergencias |
| | 8 Horas Laborales | 36. Horas Regulares 37. Horas Extras 38. Vacaciones |

Calculo de incumplimiento

Better Work calcula las tasas de incumplimiento de cada fábrica y los reporta en informes de fábrica individuales. La tasa de incumplimiento se reporta por cada PC, 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 de cumplimiento promedio en todas las fábricas participantes dentro del período de reporte. Por ejemplo, una tasa de incumplimiento promedio del 100 por ciento bajo una pregunta indica que todas las fábricas participantes tuvieron violaciones en esa área.

LIMITACIONES

Limitaciones en la evaluación del trabajo

Los informes detallados de evaluación de la 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 tienen cinco días hábiles para proporcionar comentarios y aclaraciones, que en algunos casos afectan el idioma en el informe final. Ciertos temas siguen siendo difíciles de evaluar y verificar de forma independiente. Por ejemplo, el acoso sexual es difícil de identificar durante una visita de evaluación a la fábrica. En general, se considera un tema delicado y es probable que no se reporte adecuadamente. El bajo nivel de alfabetismo de un gran porcentaje de los traba-

jadores también puede afectar la integridad de la documentación, en lo que respecta al consentimiento de los trabajadores para laborar en horas extras, el almacenamiento de documentos personales, procedimientos disciplinarios y derechos laborales. Para superar estas limitaciones hasta cierto punto, la información proporcionada por los trabajadores y la gerencia se verifica de forma cruzada a través de muestras de entrevistas representativas y diversos documentos que se mantienen en la fábrica.

Limitaciones para el calculo del incumplimiento

La estructura binaria de “sí o no” de las respuestas al cumplimiento limita la capacidad de Better Work para presentar numéricamente la gravedad del incumplimiento, y no resulta propicio para captar los “niveles de incumplimiento”. Por ejemplo, una fábrica puede mejorar significativamente en un área en particular, pero esto no significa que pueda calificar como si hubiese cumplido de conformidad. Si bien es un indicador agregado y estricto, la tasa de incumplimiento es útil para que Better Work compare datos entre países y tenga una idea general de las áreas de incumplimiento en la industria. Con frecuencia, va más allá de la capacidad de dichos números capturar en su totalidad los problemas específicos observados durante las evaluaciones de fábrica. En consecuencia, es importante examinar los Conglomerados y los PC con mayor detalle para tener una comprensión más completa de la industria y de las tasas generales de incumplimiento.

Anexo E:

Recuento de Fábricas por Ciclo de Evaluación

| Año | Ciclo 1 | Ciclo 2 | Ciclo 3 | Ciclo 4 | Ciclo 5 | Ciclo 6 | Ciclo 7 | Total |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 2011 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 2012 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| 2013 | 12 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 2014 | 5 | 12 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| 2015 | 3 | 4 | 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| 2016 | 1 | 0 | 7 | 8 | 6 | 0 | 0 | 22 |
| 2017 | 2 | 2 | 0 | 6 | 7 | 6 | 0 | 23 |
| 2018 | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 18 |
| Total | 42 | 29 | 22 | 21 | 16 | 10 | 2 | 142 |

NOTAS FINALES

- 1 Central Sandinista de Trabajadores (CST), la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST-JBE), la Confederación de Unidad Sindical (CUS), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
- 2 Datos del PNUD, 2018.
- 3 Banco Central de Nicaragua, 2018.
- 4 Bair, Jennifer, and Gary Gereffi. "Towards Better Work in Central America: Nicaragua and the CAFTA Context." In *Towards Better Work*, 251-75. *Advances in Labour Studies*. Palgrave Macmillan, London, 2014. https://doi.org/10.1057/9781137377548_12.
- 5 Las exportaciones se presentan en billones de dólares estadounidenses (2017) reales. Fuentes: O'Brien and Associates International y CNZF.
- 6 Bair & Gereffi.
- 7 Los detalles sobre la metodología y las limitaciones se discuten en el Anexo D.
- 8 Los datos y cifras -a nivel de los trabajadores- se basan principalmente en investigaciones independientes de la Universidad de Tufts, disponibles en go.betterwork.org/impact.



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP