

# Flexibilización del mercado laboral en Nicaragua.

*Una aproximación a su medición y un aporte  
al debate sobre sus implicaciones de género*

Marbel Gamboa  
Almachiara D'Angelo  
Sara Kries

N

331.12

Gamboa, Marbel

G192

Flexibilización del mercado laboral en Nicaragua:  
una aproximación y un aporte al debate sobre sus  
implicaciones de género/ Marbel Gamboa,  
Almachiara D'Angelo, Sara Kries. --1a ed.--  
Managua: UNIFEM, 2007  
104 p

1. NICARAGUA-CONDICIONES ECONOMICAS  
2. MERCADO LABORAL-ASPECTOS  
SOCIOECONOMICOS 3. DERECHO LABORAL  
4. TRABAJO DE LA MUJER 5. GENERO

**La Agenda Económica de las Mujeres es un proyecto de UNIFEM con la colaboración de UNDP financiado por la Agencia Sueca de Cooperación, ASDI.**

La Agenda Económica de las Mujeres se propone aportar instrumentos y herramientas que permitan generar y potenciar las capacidades de análisis de género en temas macroeconómicos en un contexto de integración centroamericana y apertura comercial.

UNIFEM es el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Suministra asistencia técnica y financiera para programas y estrategias innovadoras que promueven los derechos humanos, la participación política y la seguridad económica de la mujer. Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, UNIFEM promueve la igualdad de género y vincula los asuntos y las preocupaciones de la mujer a las agendas nacionales, regionales y mundiales al fomentar la colaboración y proporcionar sus conocimientos técnicos sobre la inserción del género y estrategias para la potenciación de la mujer.

Las opiniones manifestadas en esta publicación son de las autoras y no necesariamente reflejan las de UNIFEM, Naciones Unidas ni cualquier otra de sus organizaciones afiliadas.

© D. R. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2007.

Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana  
Presidente Masaryk No. 29 Piso 6, Polanco  
11570, México, D. F.  
Tel. (52 55) 5263-9808  
Fax: (52 55) 5203-1894

Correo electrónico: [unifem@unifem.org.mx](mailto:unifem@unifem.org.mx)  
Sitio: [www.unifem.org.mx](http://www.unifem.org.mx)

Diseño y diagramación  
Kathy Sevilla Z.  
Centro Editorial de la Mujer

ISBN: 978-99924-0-592-5

Managua, Nicaragua

# Índice

Presentación	5
Reconocimientos	8
Una explicación necesaria	9

## Capítulo 1

### **La flexibilización en la nueva organización del trabajo ..... 11**

1. Derechos laborales en la reestructuración productiva y nueva organización del trabajo /12
2. Flexibilización de las relaciones laborales en el mundo globalizado/16
3. Del taylorismo al fordismo keynesiano, el peso de las organizaciones sindicales y del Estado /18
4. Crisis del modelo de acumulación fordista, crisis de gobernabilidad /20
5. Del fordismo al posfordismo bajo el paradigma de la competitividad /22
6. Importancia del capital financiero /23
7. Consecuencias generales y para América Latina /24
8. La categoría de género en las relaciones laborales /27
9. División sexual e internacional del trabajo /29
10. Empleo, tipo de empleo y desempleo sexuados en la división internacional del trabajo /30
11. Las brechas de género en las relaciones laborales /32
  - La organización del trabajo /33*
  - Calificación /34*
12. Identidad de género y sentido del trabajo /36

## Capítulo 2

### **El trabajo en Nicaragua: ¿Precariedad y/o flexibilización?..... 39**

1. El contexto histórico y económico que caracteriza el mercado laboral de Nicaragua /39
  - Antecedentes /39*
  - El impacto en los sectores pobres de la población /43*

2. La precariedad caracteriza el trabajo en Nicaragua /44

*El empleo frente al nuevo modelo /44*

*La ocupación /46*

*El desempleo /50*

*El subempleo /51*

*Calidad del empleo /52*

*Los ingresos /53*

*La calidad del empleo en las Zonas Francas /55*

*Los sesgos de género en el mercado del trabajo /56*

3. La flexibilización en el contexto laboral /58

*La diversidad de lugares de trabajo /60*

*La flexibilidad del trabajo asalariado /61*

*La flexibilidad del trabajo independiente /72*

*Trabajo secundario remunerado /76*

### Capítulo 3

## Los derechos laborales en Nicaragua ..... 78

1. ¿Flexibilización o precariedad del trabajo? /78

2. La legislación laboral en Nicaragua y la flexibilización de hecho /79

3. La legislación laboral en el nuevo escenario /82

4. La organización de los y las trabajadoras /84

5. Algunas experiencias novedosas de organización /87

Conclusiones y recomendaciones /88

Bibliografía 96

ANEXOS 99

Metodología de la consultoría /99

Cuadros estadísticos /100

# Presentación

La Agenda Económica de las Mujeres es una iniciativa de UNIFEM-PNUD y que cuenta con el apoyo de la cooperación sueca y de otras agencias de cooperación al desarrollo. Surge ante los procesos acelerados de apertura económica impulsados por los gobiernos de los países del Istmo Centroamericano bajo la forma de tratados de libre comercio, con bloques y países económicamente mucho más poderosos que la región en su conjunto.

En este contexto, surgió la necesidad de conocer más sobre las implicancias que tienen estas nuevas modalidades de comercio, producción, inversión, flujos financieros, propiedad intelectual, etc. y que cambian de manera radical el escenario al que estábamos acostumbrados.

De manera especial, nació la necesidad de saber más sobre las consecuencias y oportunidades que estos cambios estructurales podrían implicar para las mujeres de la región, sabiendo que históricamente han sido afectadas por las diferentes corrientes económicas que las han tomado como un objeto y no sujeto de dichas políticas.

Las preguntas motivadoras que nos hicimos en ese proceso de cambios impulsados por la globalización fueron: ¿cómo se están posicionando las mujeres en los nuevos circuitos productivos que son parte de la cadena globalizada? ¿Qué implicancias está teniendo sobre su propia vida el incremento acelerado de la fuerza laboral femenina? ¿Están las mujeres aprovechando las oportunidades que ofrece la apertura económica? ¿Existen condiciones para que las mujeres logren insertarse en los circuitos económicos, productivos y dinámicos sin que ello afecte su calidad de vida?

Responder dichas interrogantes requiere de estudios y conocimiento empírico sobre la trayectoria laboral de las mujeres. Con la presente publicación estamos apenas visualizando muy superficialmente la punta del iceberg. Pues, como lo señalan las mismas autoras, la falta de información estadística desagregada que dé cuenta de lo que está pasando en el espacio sectorial y territorial, nos impide visualizar y dimensionar los impactos diferenciados que dichos procesos de cambio están teniendo sobre las mujeres y hombres, así como sobre los pueblos que pertenecen a comunidades étnicas o afrodescendientes, a la población rural o urbana, entre otros.

Por otra parte, los cambios en materia de política pública, implementados en Nicaragua a partir de los años noventa, han conllevado a una transformación importante del aparato productivo. Se abrieron las fronteras a la inversión extranjera y se produjo el cambio del enfoque de las ventajas comparativas al de las ventajas competitivas. Lamentablemente, dentro de estas últimas, un factor que insistentemente se ha explicitado,

es el bajo costo relativo de la mano de obra de Nicaragua con respecto al promedio de la región.

En estas condiciones y dado el tipo de producción y actividades económicas que se han estimulado en los últimos años, resulta claro que hay afectaciones para los diferentes grupos poblacionales; y en ese contexto, intuíamos que las mujeres estaban siendo las más afectadas.

El estudio que estamos presentando confirma algunas de nuestras hipótesis, pero también contradice otras. En efecto, cuando hablamos del mundo laboral asalariado todo parece indicar que son los hombres los que están en desventaja con respecto a las mujeres.

Pero otro tema que nos parece relevante señalar es el hecho que con las transformaciones experimentadas en el mundo laboral, hoy en día se han estrechado mucho las fronteras entre el trabajo en el espacio formal y no formal de la economía, entre el trabajo productivo y reproductivo. Es decir, el concepto de empleo ha cambiado de contenido. Hoy en día la flexibilización no es sólo patrimonio del empleo informal. Cada vez más las políticas económicas borran fronteras que en el pasado nos llevaba a tener claridad sobre algunas categorías dentro del mercado laboral.

Como dice Paolo Virno la antigua distinción entre “trabajo” y “no trabajo” se resuelve entre vida retribuida y vida no retribuida. El confín entre una y otra es arbitrario, cambiante, sujeta a decisiones de políticas.

Los estudios empíricos que se han realizado en el marco de la Agenda Económica de las Mujeres sobre la economía regional, muestran que cada vez más se da la convivencia de diversos modelos productivos; y, por otra parte, por una socialización extra laboral esencialmente homogénea. “La reaparición de modelos que son historia del trabajo, desde islas de obreros masa a enclaves de obreros profesionales, desde un inflado trabajo autónomo a restablecidas formas de dominio personal.” Paolo Virno se pregunta: *¿Qué tienen de común un obrero de la Fiat, un técnico de software o el trabajador precario?* La respuesta que da es que es bien poco, en cuanto a tareas, a la competencia profesional, a las características del proceso laboral. Pero también en cuanto a modos y contenidos de socialización extra laboral del individuo particular. Mientras los sectores avanzados están destinados a la producción y delinean perfiles profesionales, los que se dedican a sectores tradicionales generalmente oscilan entre trabajo y desocupación o subocupación.

En la sociedad nicaragüense esto significa trabajo no retribuido y tampoco computado como fuerza productiva. Este rasgo es predominante en el caso de las mujeres, en tanto que la flexibilización ha dado lugar a la profundización de la invisibilización de su aporte económico a la comunidad y sociedad en general, dado que siguen trabajando mayoritariamente en el sector informal de la economía, asumen la carga de trabajo en el

hogar que ya no sólo se refiere a la reproducción social, sino también compensando las externalidades derivadas de la privatización y reducción del gasto público en los servicios sociales básicos, entre otros.

Las conclusiones de este libro contribuyen a la identificación de pistas para la acción futura que no sólo nos ayude a identificar los problemas y sus causas, sino que también provea los insumos y sustentaciones cuantitativas y cualitativas para que las políticas públicas tomen en cuenta las transformaciones que viene experimentando el mercado laboral en Nicaragua; y se conviertan en instrumentos de apoyo para una adecuada inserción laboral de mujeres y hombres, particularmente de la población joven que viene creciendo a una tasa muy superior al promedio nacional. Esta población requiere de especial atención para que a partir de mejores condiciones y oportunidades hoy pueda desempeñar un papel activo en el desarrollo nacional de los próximos años.

Esperamos que esta publicación contribuya en alguna medida a ese gran objetivo.

*María Rosa Renzi*  
*Coordinadora del Programa La Agenda Económica de las Mujeres*  
*UNIFEM*

*Emilia del Carmen Torres*  
*Directora Ejecutiva del Instituto Nicaragüense de la Mujer*

# Reconocimientos

Las autoras expresan su agradecimiento a las personas que han apoyado la realización de este estudio.

De manera especial agradecemos a las siguientes personas:

A Octavio Zeledón, por la ayuda incondicional en el manejo de la base de datos.

A las trabajadoras y los trabajadores de la Zona Franca de Managua, a las obreras y trabajadoras eventuales organizadas en la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) de El Crucero, y a hombre y mujeres desempleados de la Zona Franca que han compartido sus experiencias con nosotras, en los grupos focales.

A las personas que nos han brindado su tiempo, sus reflexiones y documentación. Nuestro particular agradecimiento a Sandra Ramos, directora ejecutiva del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra; a Luis Barbosa, presidente de la Confederación Sindical de Trabajadores; a Roberto Moreno, secretario general de la Confederación Unitaria de Trabajadores; a Nilo Salazar, secretario general adjunto de la Central Permanente de los Trabajadores; a José Ángel Bermúdez, secretario ejecutivo del Frente Nacional de los Trabajadores; a representantes de la Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua; a las mujeres dirigentes de la Asociación de Trabajadores del Campo, como María Helena Sequeira, coordinadora nacional de la Secretaría de la Mujer; a Dolores Esquivel de la Cooperativa de Mujeres “9 de octubre” del Crucero; a Edelma Ramírez, secretaria general de la Federación de ATC-Managua; a Addie Mairena, directora general de empleo y salario y a Lucía Flores de la dirección general de higiene y seguridad del trabajo, del Ministerio del Trabajo; al Dr. Orestes Romero, secretario del Consejo Superior de la Empresa Privada; a Emilio Noguera, asesor legal de la Corporación Nacional de Zona Franca; a Wilber Zavala, responsable de proyectos en Centroamérica y el Caribe de la Federación Sindical Unitaria-Dinamarca (3F).

## Una explicación necesaria

**E**l trabajo ha sido en el capitalismo una mercancía que se vende y compra, como cualquier otro objeto, ocultando su naturaleza de creador de valor y acumulación de capital. Lo que cambia, por tanto, desde los años ochenta, no es su venta en el mercado, sino la estrategia del capital por reducir sus costos y un derecho laboral en acelerado retroceso. Lo que se ve son las bajas salariales, el empeoramiento en las condiciones de empleo, la desocupación y la semiocupación del trabajo, eventual, temporal, a tiempo parcial, entre otros, en suma, la flexibilización.

¿Qué es lo que ha podido llevar al trabajo mundialmente a una situación como la de hoy? Es la pregunta que nos parecía central para entender la flexibilización de las relaciones laborales en el mundo y en particular en Nicaragua. ¿Puede atribuirse ésta a un necesario acomodo a la modernización, a la revolución tecnológica, que comprime los tiempos de producción a un nivel tal que va suprimiendo el trabajo vivo como fuente de valorización del capital? ¿Significa que se ha modificado sustancialmente la relación capital-trabajo que subyace en las relaciones laborales? ¿Cómo se expresa socialmente —en sus relaciones de producción y en sus relaciones de género— y cómo se dimensiona un fenómeno como éste en un país con la historia económica y cultural de Nicaragua?

La mayoría de estas preguntas apenas inician un camino de análisis en este estudio, pero los efectos de las transformaciones acaecidas con el nuevo orden mundial en el trabajo y la vida de la población nicaragüense, requieren de medidas urgentes desde el ámbito gubernamental, desde los organismos de desarrollo y protección de derechos del trabajo, desde el mundo académico y, en especial, desde el mundo de los propios afectados, hombres y mujeres trabajadoras.

Este estudio se ha realizado a solicitud de UNIFEM-PNUD en el marco de “La Agenda Económica de las Mujeres”, con el objeto de generar insumos para la formulación de políticas económicas sensibles a la equidad de género y contribuir a develar algunos cambios en la relación capital-trabajo que representa la flexibilización en un país como Nicaragua, en el marco de la globalización.

Se quiere contar con una primera aproximación a las características de los procesos de flexibilización laboral en el país, a fin de dar seguimiento al fenómeno y particularmente a su incidencia en la situación del empleo y en las condiciones de vida de la población trabajadora, hombres y mujeres.

Una de las mayores dificultades enfrentada ha sido no contar con estudios antecedentes sobre esta temática que permitieran precisar las dimensiones de la flexibilización en el contexto del mercado laboral nicaragüense, caracterizado por altos niveles de pre-

riedad del trabajo. La extensión que tradicionalmente ha tenido el trabajo informal resulta un desafío para establecer con rigor las fronteras entre el trabajo informal histórico y las “modernas” formas del trabajo flexibilizado.

Esto plantea, a su vez, la necesidad de continuar investigando las formas en que se inserta el entramado de la flexibilización en la estructura productiva y organizativa de la economía nicaragüense.

El presente estudio se ha desarrollado a partir del análisis de las estadísticas nacionales sobre el empleo, las entrevistas efectuadas con algunos de los actores vinculados al tema, como dirigentes de instituciones del Estado, de partidos políticos, empresarios, sindicatos, organizaciones de mujeres y directivos de la cooperación internacional. Asimismo se realizaron grupos focales con mujeres y hombres trabajadores activos y desempleados de empresas y con personas ocupadas en el sector informal de la economía y entrevistas a actores clave en el tema.

Ha sido fundamental la encuesta realizada, para este fin, por la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG), que contó con el apoyo del Proyecto Mujer y Desarrollo Económico Local (MYDEL) de UNIFEM, aun cuando el alto nivel de desagregación de las variables a analizar exigiría una muestra mayor a la utilizada.

El estudio se presenta en tres capítulos. En el primer capítulo se plantea un acercamiento conceptual al tema, basado en estudios de importantes teóricos y teóricas en el ámbito internacional, integrando en el análisis el fenómeno de la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral, en el contexto de la globalización y los cambios en las relaciones de género que esto determina.

En el segundo capítulo se parte de un análisis del empleo en Nicaragua, para sucesivamente determinar las características particulares de la flexibilización del trabajo en el país e identificar sus implicaciones en la equidad de género, en el hogar y en el empleo.

En el tercer capítulo se analizan la incidencia de los procesos de flexibilización respecto al avance o retroceso de los derechos laborales, de hombres y mujeres.

Finalmente se proponen algunas recomendaciones para profundizar en el conocimiento del tema y en la formulación de propuestas susceptibles de ser incorporadas en el debate sobre la flexibilización laboral en la agenda nacional.

*Las autoras*

## La flexibilización en la nueva organización del trabajo

Numerosos economistas afirman que las deterioradas condiciones de trabajo que se vienen imponiendo en el mundo a partir de los años ochenta, corresponden a ajustes necesarios y transitorios en pro de una integración a la economía global que traería beneficios indudables para todos los pueblos, y que si algún precio hay que pagar por ingresar al mundo desarrollado y moderno, éste no sólo se justifica, sino que es lo único racional que se puede hacer.

En el ámbito mundial, sin embargo, hay una extensa literatura y estudios empíricos que respaldan la tesis de la flexibilización de las relaciones laborales como una de las expresiones del cambio radical que se ha llevado a cabo en el patrón de acumulación capitalista, derivado de las transformaciones en la forma de producir y organizar el trabajo.

En el nuevo orden mundializado, diversos factores interactúan en una misma dirección, entre éstos, la flexibilización de las relaciones laborales como estrategia de abaratamiento del costo salarial, generando cambios en la relación capital-trabajo y nuevas contradicciones de difícil sustentación en el tiempo.

Entre los conflictos desatados en América Latina en relación con la flexibilización de las relaciones laborales —sólo por mencionar los más evidentes— merecen especial atención el aumento de la desocupación abierta y prolongada de extensos sectores de la población, el explosivo aumento del sector informal del trabajo desprotegido, en similar situación de desprotección social, el subempleo, el semiempleo de trabajo temporal, eventual, a tiempo parcial, a domicilio y su devastador efecto en los jóvenes y en las mujeres. Se hace, por demás, evidente la estrecha relación que tiene la flexibilización con la precarización del trabajo y de la vida.

Esta situación plantea la necesidad de aproximarse a conocer la dimensión del problema en un país como Nicaragua, de incipiente desarrollo industrial, de antigua incorporación al mercado internacional y tardía integración a la economía globalizada, donde la flexibilización reciente se impone a una fuerza laboral caracterizada por su estacionalidad e informalidad.

También es de interés conocer si esta flexibilización laboral refuerza o debilita la tradicional precariedad del trabajo femenino. Si lo que se ha planteado para otros países de la región, contenido en la frase *la flexibilización tiene cara de mujer*, aún más, que *las relaciones de género son una precondition que favorece la flexibilización del trabajo de las mujeres*, tiene expresión en Nicaragua y qué es lo que puede considerarse particular en esta forma de manifestación.

# 1. Derechos laborales en la reestructuración productiva y nueva organización del trabajo

*“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (...) (y también reconocen) el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial (...) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores (...) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (... y ...) ... condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (...).”*

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas

Las voces que a nivel general se levantan para alertar sobre los efectos que la reestructuración productiva y la desregulación laboral han tenido en los derechos de las y los trabajadores de todo el mundo, provienen de los más variados sectores. Por su parte, la OIT<sup>1</sup> revela, ya en el 2001, que la crisis del empleo es uno de los conflictos más importantes de la economía globalizada, afirmando que *actualmente hay alrededor de un billón de personas en el desempleo, el subempleo o trabajando en condiciones precarias y el 80 por ciento de las personas en edad de trabajar no tiene acceso a la protección social básica.*

Sin embargo, la mayoría de los países europeos<sup>2</sup> y de América Latina y, entre éstos, de Centroamérica,<sup>3</sup> continúa conservando en su legislación el espíritu de lo que fueron las leyes de protección laboral que imperaron en la época fordista; y suscribiendo nuevos convenios en años recientes. Este espíritu puede describirse como la necesidad de intervención del Estado en la regulación y el control de las relaciones en que entran los sujetos para un trabajo. La acción del Estado —traducida en leyes, convenios, códigos, normas, etc.— supone el reconocimiento de una desigualdad jurídica y económica

1. OIT. Foro Global sobre Empleo en Ginebra en 2001. Lara, C. Presentación *Economía Crítica y Desarrollo*. Ed. SEC-Chile y LOM. Santiago 2002.
2. Jeammaud, A. Profesor de Derecho en Instituto de Estudios del Trabajo, Université Lumière-Lyon 2 afirma: “...artículos publicados por laboristas sentenciaban el derrumbe, la desaparición del Derecho del Trabajo. Pero no hubo tal derrumbe. Hubo cambios con la introducción de formas de flexibilidad. Lo esencial de la normativa sigue vigente.” Entrevista sobre las experiencias comparadas de flexibilidad laboral en *Revista Temas Laborales* del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Chile 2002.
3. Fauné, A. “...las Constituciones, Códigos de Trabajo y demás legislaciones están en conformidad con las obligaciones fundamentales establecidas por la OIT. Lo que también ha sido reafirmado en los ‘estudios’ publicados por la OIT (2003, 2004). ...Desde esta perspectiva, los Estados centroamericanos aparecen no sólo evidenciando voluntad política, sino comprometidos con la ‘protección’ de los derechos laborales fundamentales. Sin embargo, en el marco del proceso de liberación de la economía y apertura comercial de la región se han venido adoptando medidas que han implicado reformas en las regulaciones laborales existentes.” *Una mirada al trabajo femenino en escenarios de flexibilidad laboral y encadenamiento global en Centroamérica*. Nicaragua 2005.

entre las y los trabajadores y empleadores que requiere de normativas legales de protección a la parte más débil o en desventaja.<sup>4</sup> En su base está el derecho laboral,<sup>5</sup> el cual inspira el conjunto de normas que lo constituyen.

Algunos teóricos de esta disciplina resaltan la relación del derecho del trabajo con los derechos humanos fundamentales<sup>6</sup> y, en la propia OIT, se ha planteado el derecho laboral como parte de éstos, con el fin de evitar sus atropellos.

De todas formas, en la mayoría de los países latinoamericanos el derecho del trabajo está incorporado en las Cartas fundamentales y Códigos laborales y la casi totalidad de países miembros de la OIT ha ratificado los convenios con este organismo. Entre éstos está el de la libertad sindical, de la negociación colectiva, de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y de la abolición del trabajo infantil.

A pesar de la fuerte presión por parte del mundo empresarial y de las instituciones financieras internacionales por cambios en la legislación o códigos del trabajo, a fin de legitimar y profundizar las situaciones de flexibilización laboral que de hecho se han implementado en América Latina, el análisis muestra que la transformación de la normativa en ese sentido, marcha a la saga y mucho más lentamente que la desregulación en la práctica de las relaciones de trabajo.

Respecto a lo planteado, lo primero a considerar es que dicha normativa siempre fue para las y los trabajadores asalariados, dependientes y subordinados y/o con una relación contractual. El trabajo informal, por cuenta propia, a domicilio o indepen-

---

4. Weller, J. Refiriéndose al período entre 1950 y 1980 dice: "El proceso de integración parcial fue promovido por el desarrollo de una institucionalidad sociolaboral orientada a proteger a los trabajadores en un mercado estructuralmente desequilibrado a favor a los empleadores." *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*. Ed. F.C.E.-CEPAL. Chile 2000.

5. Walker, F., citando al Profesor Américo Plá Rodríguez: "El Derecho del Trabajo supone ideas matrices de amplio consenso, como son:

- Principio protector, del cual se pueden concretar tres ideas: *in dubio pro operario*, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa.

- Principio de irrenunciabilidad de los derechos.

- Principio de continuidad de la relación laboral.

- Principio de primacía de la realidad.

- Principio de razonabilidad.

- Principio de la buena fe."

"Algunas reflexiones de carácter doctrinario sobre los embates flexibilizadores de las relaciones laborales, los principios del derecho del trabajo, su razón de ser y su futuro" en *Revista Temas Laborales*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Chile 2002.

6. De hecho, el listado de los países latinoamericanos miembros de la OIT que han ratificado los convenios sobre derecho del trabajo aparece bajo la nominación de Derechos Humanos Fundamentales en la base de datos sobre normas internacionales del trabajo. [www.oit.org/ilolex/spanish/](http://www.oit.org/ilolex/spanish/)

diente,<sup>7</sup> en crecimiento en la región desde hace 20 años, siempre estuvo al margen de ese sistema de protección legal.<sup>8</sup> Eso marca una diferencia importante entre los países latinoamericanos. Para unos, los de mayor experiencia industrial fordista, porque una gran cantidad de trabajadores pierde dicha protección; para los otros, de industrialización fordista incipiente, porque aunque dicha legislación siga vigente o se haya establecido hace pocos años, requiere de un examen a fin de mostrar qué derechos o intereses está queriendo resguardar y qué tanto ella actúa en la práctica. Su examen nos permitiría desestimar, si es el caso, lo sostenido por numerosos analistas en el sentido de una normativa cuya expresión se quedaría principalmente en el papel. Este sería un segundo aspecto relacionado a los derechos laborales, importante de analizar para cada país.

Dentro del punto anterior interesa considerar cómo se ha movido históricamente el derecho del trabajo, qué consonancia tienen los cambios experimentados por éste, con las transformaciones en el patrón de acumulación.<sup>9</sup> Se hace necesario analizar, por tanto, si la legislación laboral se ha desplazado desde los derechos ciudadanos hacia los dictados del mercado del trabajo y cuáles han sido las argumentaciones. ... *el Derecho del Trabajo no puede ser concebido como un código ideal de justicia social que se puede grabar de una vez por todas, como tablas de la ley.*<sup>10</sup>

Un tercer aspecto de la normativa del trabajo que para los efectos de este estudio tiene el mayor interés, está relacionado con el trabajo femenino. *El supuesto de pleno empleo fue masculino*,<sup>11</sup> puntualizan investigadoras del mismo. El proceso que sigue esta normativa laboral es similar al de los varones en cuanto a considerar su desventaja

7. OIT. "En América Latina los datos de la OIT muestran que el porcentaje de empleo informal urbano respecto del empleo total urbano creció el 50 por ciento en 1990 a un 58 por ciento en 1997...una de las explicaciones tiene que ver con la reducción del empleo en la economía formal. El índice de trabajo informal es mayor entre las mujeres, 66 por ciento, para los varones es de 53 por ciento." *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 2002.
8. Weller, J. "Sin embargo, tal como ocurre con la integración en los procesos productivos 'modernos', la institucionalidad laboral tuvo vigencia únicamente para una parte de la fuerza laboral y no pudo compensar por sí sola la gran inestabilidad social y económica de los países de la región... Durante la crisis de los ochenta, los problemas laborales se profundizaron, al reducirse la capacidad de los sectores formales de generar empleo productivo y concentrarse la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo en el sector informal. ...el empleo informal se expandió y el desempleo abierto volvió a bajar hacia fines de la década [de los ochenta] a los niveles anteriores a la crisis. A la vez cayeron la productividad laboral y los salarios medios. En resumen, en el contexto de un fuerte retroceso del crecimiento económico, durante los años ochenta la situación laboral empeoró seriamente en muchos países de la región." Op. Cit.
9. Lora, E. y Pagés, C. "...en la mayoría de países se requieren profundas reformas laborales para adecuar la legislación laboral al nuevo contexto de flexibilidad y competencia. Las reformas estructurales han sido profundas. Desde mediados de los ochentas se ha producido un cambio de orientación en las políticas estructurales de la región. Las reformas más profundas han ocurrido en las áreas de política comercial, cambiaria, tributaria y financiera y en el campo de las privatizaciones." *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América y el Caribe*. BID, 1996.
10. Pélissier, Supoit y Jeammaud, citados por Walker, F. Algunas reflexiones de carácter doctrinario sobre los embates flexibilizadores de las relaciones laborales, los principios del derecho del trabajo, su razón de ser y su futuro, en *Revista Temas Laborales*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, 2002.
11. Pautassi, L., Faur, E., Gherardi, N., citando a Pollack. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL. Chile 2004

económica y jurídica y, en una primera etapa, “protectiva” —prohibiendo labores insalubres o penosas para las mujeres—, implicación ligada *férreamente a una noción de maternidad y responsabilidades familiares como exclusivas de las mujeres*.<sup>12</sup> La normativa más reciente tiene un carácter “igualitario”, buscando garantizar la igualdad de derechos en el trabajo para las mujeres.<sup>13</sup> En este nivel puede considerarse la aprobación de la CEDAW de la Asamblea General de la Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que ya han firmado y ratificado varios países en la región.

Pese a lo planteado, en reformas realizadas a algunos códigos y estatutos de la legislación laboral, en el uso de resquicios legales,<sup>14</sup> pero fundamentalmente, en las políticas empresariales, se muestra la fuerza de las imposiciones que hace el mundo empresarial y las instituciones financieras multinacionales que presionan a los gobiernos por una mayor apertura y que ha extendido mundialmente la flexibilización de las relaciones laborales.

En el marco de la tensión descrita es importante considerar el trabajo de Lora y Pagés, cuyo análisis de las reformas laborales ejecutadas por 5 países de la región concluye en que éstas son insuficientes<sup>15</sup> y estarían frenando la apertura económica y comercial y, en contraposición, el citado texto de Weller que sostiene: *En la discusión regional frecuentemente se plantea que la legislación laboral ha sido una de las áreas donde los países de la región han introducido menos reformas (BID 1996). Sin embargo, una revisión más detallada deja ver que durante los ochenta y la primera mitad de los años noventa muchos sí modificaron su legislación (...) En resumen, las reformas introducidas durante los últimos años perseguían fundamentalmente dos metas: primero, ampliar la gama de contratos disponibles, añadiendo al contrato ‘típico’ de duración indeterminada, una serie de contratos de duración determinada, ampliando el uso del período de prueba y facilitando modalidades de subcontratación. El segundo propósito consistía en abaratar el despido, tarea en la que destacaron medidas como una definición más amplia del despido*

---

12. Abramo, L., Valenzuela, M. E. y Pollack, C., citadas por Pautassi, L. y otras. Op. Cit.

13. Pautassi, L., Faur, E., Gherardi, N. Op. Cit.

14. Jeammaud, A. “Lo que sí se puede observar es que en Europa occidental hay una mayor difusión de formas de organización empresarial que recurren al trabajo de noche, por turnos, trabajo en fines de semana o ‘modulación’ de la jornada de trabajo mediante el establecimiento de promedios anuales de duración de la jornada de trabajo. ... Parece que hay formas de organizar el tiempo de trabajo bastante flexibles que antes se hacían de manera ilegal y que hoy día son lícitas y de mucha más fácil implementación, lo que ha multiplicado su utilización al amparo de la ley.” Entrevista citada.

15. Lora, E. y Pagés, C. “En contraste con lo anterior, las reformas en materia laboral han sido pocas y de menor alcance. Mientras que 23 países (de un total de 26) realizaron profundas reformas comerciales, 24 liberalizaron en forma apreciable sus sectores financieros y 14 efectuaron privatizaciones que en algún año superaron el 1 por ciento del PIB, solamente cinco países han hecho reformas laborales de significación desde mediados de los ochenta: Argentina (1991), Colombia (1990), Guatemala (1990), Panamá (1995) y Perú (1991).” A éstas habría que agregar la de Nicaragua en 1996. Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores. En Cap. *Las Reformas Laborales, Pocas y Limitadas*. BID 1996. Op. Cit.

*por causa justa y la introducción de sistemas de protección del desempleo por medio de cuentas individuales.*<sup>16</sup>

## 2. Flexibilización de las relaciones laborales en el mundo globalizado

Para los defensores de la flexibilización, ésta era una medida necesaria ante la crisis de sobreproducción y descenso de las tasas de ganancia generadas por el agotamiento del modelo fordista keynesiano y de “sustitución de importaciones”, crisis que se atribuye al peso del Estado, a las regulaciones que éste ponía a la libre circulación de capitales y mercancías, a la “rigidez de las normas laborales”, a la competencia de productos con bajos costos provenientes de países asiáticos y al alza del petróleo.<sup>17</sup>

En América Latina, *el factor detonante*, en la crisis del modelo de sustitución de importaciones, *fue el alza de las tasas de interés internacionales —provocada por la baja en la liquidez derivada de la crisis económica de los países centrales— a la que se le llamó Crisis de la Deuda Externa*. Con ello se dio pie para una firme intervención de las instituciones multilaterales de financiamiento como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), entidades que condicionaron su ayuda a ajustes estructurales en las políticas económicas de los países del Continente, marco en el que surge la flexibilización de las relaciones laborales.

La flexibilización tiene *múltiples expresiones*.<sup>18</sup> Esto ha llevado a la mayoría de los estudios empíricos a privilegiar las clasificaciones y mediciones de la misma. Esta es, obviamente, una tarea que aporta matices a la presentación de dicho fenómeno en una y otra región, país, sexo, trabajadores urbanos o rurales, obreros o profesionales, trabajadores por ramas de producción, etc. La vertiginosa velocidad de los cambios que están ocurriendo en este ámbito, sin embargo, hace que muchas experiencias y tipologías

---

16. Weller, J. Director de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL se refiere a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia. A lo anterior él agrega que México y Perú, además de los países antes nombrados, “han reformado (también) su sistema de pensiones... (lo que constituye parte de los derechos laborales) ... (las mismas) tienen como componente común el que las contribuciones de los asegurados son administradas por empresas privadas en cuentas individuales.” Op. Cit.

17. El alza de los precios del petróleo es un detonante de crisis para una producción industrial basada en la energía de este combustible.

18. Para Caputo, la flexibilidad laboral se expresa por ejemplo, en “la disminución del salario base y aumento del salario variable; la disminución relativa de los salarios; la flexibilidad de la jornada de trabajo; el trabajo polifuncional; el fraccionamiento de los procesos de trabajo; la intensificación del trabajo acompañada de cambios en la jornada de trabajo; las facilidades de despido; el aumento del desempleo; el reemplazo de una legislación protectora del trabajo por una legislación que libera el mercado del trabajo, etc.” “Economía chilena: Dinámica, Límites y Contradicciones” en *Investigación y Crítica*. Ed.. ARCIS, Chile, 2001.

desaparezcan antes que sean reconocidas en la realidad y/o que surjan otras; además, en general, omiten las razones detrás de los fenómenos.<sup>19</sup>

En muchas de ellas se establece una diferencia entre la flexibilización derivada de las transformaciones productivas ligadas a la aplicación tecnológica y la que sólo expresaría una estrategia de abaratamiento de costos laborales, masivamente aplicada en los países periféricos.

Por otra parte, en la extensa literatura<sup>20</sup> referida a la reestructuración productiva y las nuevas formas de organización del trabajo que se llevan a cabo a partir de los años setenta en el ámbito mundial, la flexibilización laboral aparece —para un gran número de pensadores— como uno de los pilares de un nuevo patrón de acumulación que ampliamente ha sido llamado posfordismo.

Lo anterior implica que aun cuando para algunos autores la flexibilización laboral constituye un sistema en sí o un fenómeno neutro políticamente que no representaría otros intereses que la indispensable modernización —referida a las “nuevas” formas del empleo en cuanto a tipos de contrato, indefinidos, a plazo fijo, con o sin indemnización por despido, etc.; de salarios, horarios, turnos, polivalencia o responsabilidad en tareas diversas que dan origen, a su vez, a diversas categorías de trabajadores/trabajadoras: estables, microempresarios, trabajadores por cuenta propia, a domicilio, informales, eventuales, desarticulados como nunca antes y con la más variada situación de desprotección de sus derechos laborales—, la flexibilización se expresa como una de las transformaciones visibles en la reestructuración productiva y laboral que señala cambios profundos que se están llevando a cabo mundialmente en la relación capital-trabajo, en el orden de géneros y, en general, en las relaciones humanas.

Los teóricos que analizan la flexibilización laboral en el marco de las relaciones capital-trabajo,<sup>21</sup> ponen en relevancia la disputa histórica por el excedente. En este sentido, Gorz para Alemania y Fazio, Agacino, Caputo para Chile, al comparar, en

---

19. Brodsky, P. Indica que la mayoría de estas tipologías siguen las planteadas por Boyer, R. “Crisis, desocupación, flexibilidad laboral e hiperexplotación de la fuerza de trabajo”. *Revista de Ciencias Sociales Periferias* N° 3. Ed. FIS y P. Buenos Aires 1997.

20. Agacino, R., Antúnes, R., Arrighi, G., Bauman, Z., Borón, A., Boyer, R., Brodsky, P., Castell, R., Coriat, B., Gorz, A., Hirata, H., Kergoat, D., Hirsch, J., Kurtz, R., Holloway, J., Lara, C., Lazzarato, M., Martins, C., Negri, A., Offe, K., Perret, B., Sennett, R., Singer, P., Sotelo, A., Turow, L., Virno, P., Wallerstein, G.

21. Brodsky, A. Hace un análisis de la flexibilidad laboral desde la categoría de *plusvalía*. Sostiene que la mayor obtención de ella se lleva a cabo a través de la *plusvalía relativa*, por el abaratamiento de la fuerza de trabajo y *absoluta*, por la prolongación de la jornada de trabajo y la intensificación del trabajo con el incremento de la productividad, *mientras una enorme masa de trabajadores es expulsada del mercado del trabajo*. Op. Cit. Esta tendencia se presentaría en el mismo sentido en Alemania y Francia, como lo muestran Gorz y otros. Op. Cit.

Por su parte, Brodsky describe también los elementos que constituyen la flexibilidad laboral: “i) contratos laborales por tiempo limitado, ii) trabajo a tiempo parcial (no full time), iii) trabajo eventual, iv) movilidad funcional (multifuncionalidad), geográfica y horaria (incremento de la explotación por extensión de la jornada laboral), reducción de costos por despidos reduciendo las indemnizaciones. ... Todos estos elementos tienden a incrementar el ritmo y la forma de explotación ‘reduciendo los costos laborales’.” Lo que posibilita también “la

períodos del fordismo y actual, los datos de distribución del excedente y la variación del beneficio al trabajo y del beneficio al capital, muestran que estos términos prácticamente invirtieron sus valores y que las variaciones producidas han ido en perjuicio del trabajo.<sup>22</sup>

### 3. Del taylorismo al fordismo keynesiano, el peso de las organizaciones sindicales y del Estado

El liberalismo típico de la primera Revolución Industrial, que había predominado hasta 1944 y que aplicaba los principios de administración científica, separando las funciones de producción de las de administración, investigación y desarrollo; dividiendo las tareas de producción en todas las áreas; y que en la organización del trabajo hizo predominar los principios taylorianos —postulando que la subdivisión de tareas y el perfeccionamiento de la ejecución de un número limitado de operaciones por parte del trabajador, produciría un aumento importante de la eficiencia y la productividad—, queda superado con el fordismo, aun cuando manifestaciones de su larga vida se encuentren, aún hoy, presentes.

Primero en Suecia y EE.UU se empiezan a aplicar los principios de Keynes<sup>23</sup> y su idea de la expansión del consumo a través del mejoramiento de los ingresos. Dichas políticas son seguidas en todos los países capitalistas, especialmente en aquellos que mayor desarrollo industrial habían alcanzado. Esto hace que en América Latina, en rigor, las políticas keynesianas sólo se expresen en algunos países y, en general, alcancen un desarrollo más bien incipiente en la mayoría de ellos, pero en teoría, siempre constituyeron un referente normativo<sup>24</sup> en cuanto a servicios públicos —salario indirecto en

- 
21. destrucción de los sindicatos fuertes (sólo en algunos países), reducción del poder negociador de los trabajadores, aparición de la estratificación y la jerarquización salarial.” “Crisis, desocupación, flexibilidad laboral e hipereplotación de la fuerza de trabajo” en *Revista de Ciencias Sociales Periferias* N° 3. Ed. FISyP. Buenos Aires 1997.
  22. Caputo, O.: “Comparado con los años 1969-1970, la participación de los salarios disminuye siete puntos porcentuales aproximadamente. En 1995, lo anterior significa que más de 4,500 millones de dólares han pasado, sólo en ese año, de la masa de salarios a los excedentes de explotación o a la depreciación del capital... En Chile, en 1993, la participación de los sueldos y salarios en el Producto —la última cifra disponible— es de 33.9 por ciento. Op. CíT. Gorz, A.: “En Alemania, los salarios netos representaban, en 1978, el 54 por ciento del ingreso nacional disponible; los ingresos de capital representaban el 22 por ciento. En 1994, la parte correspondiente a los salarios había caído a 45 por ciento (es decir, una reducción del 17 por ciento), la parte correspondiente a los ingresos de capital y a los beneficios pasó al 33 por ciento (es decir, un aumento del 50 por ciento).” *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1998.
  23. Singer, P., dice: “Keynes, el más prestigiado economista liberal plantea en su obra *Teoría general del empleo, el dinero y el crédito* en 1936 que el nivel de actividad en una economía no siempre se equilibra en el nivel óptimo, pero puede ser conducido a este nivel mediante políticas adecuadas de gasto público y de emisión de moneda.” “Qué será el socialismo mañana” en *Revista de Ciencias Sociales Periferias* N° 3. Ed. FISyP. Buenos Aires 1997.
  24. Todaro, R. “Ampliar la mirada: Trabajo y Reproducción social” en *El Trabajo se transforma*. Editoras Todaro, R. y Yáñez, S. CEM, Chile 2004.

salud, educación, etc.—, en leyes de protección para los trabajadores, que si bien se atropellaban constantemente, según fuera el grado de fuerza de las organizaciones laborales, también podían hacerse efectivas.

El modelo de acumulación fordista, hasta la década de los setenta, se caracterizó, en lo más visible, por sus grandes instalaciones fabriles donde concentraba sus procesos de elaboración hasta llegar a consolidar la gran empresa de tipo oligopólica como la unidad productiva básica del modelo. Su producción centrada en bienes masivos y estandarizados, orientada por la oferta, se ejecutaba en grandes cantidades y en forma cuasi continua en líneas de montaje. Precisamente sus grandes volúmenes, en ámbitos especializados de producción, constituyen, hasta cierto momento, la clave del crecimiento de las tasas de ganancia bajo este patrón de acumulación. En palabras de Agacino: *la centralización del capital asume la forma de integración vertical conjuntamente con la concentración en grandes complejos industriales asociados a un mismo “valor de uso”*.<sup>25</sup>

Los efectos del fordismo no sólo son de orden económico sino también sociales, al posibilitar el fortalecimiento de la actividad sindical por el solo hecho de los horarios comunes de trabajo en un mismo lugar para grandes grupos humanos. Así el fordismo está marcado por las luchas de las y los trabajadores por obtener mejoras salariales, de condiciones de trabajo, de previsión, etc., asuntos que definen su participación en el excedente y en las políticas sociales del Estado. La mayor parte de estas luchas se desarrollan por iniciativa de sus grandes organizaciones sindicales.

Este modelo llevó a una notable acumulación que se manifestó en el aumento sostenido de la producción por persona y del volumen de capital fijo per cápita, pero dicho crecimiento debía ir acompañado de un incremento de la demanda, vale decir, de una ampliación constante del poder de compra de los asalariados. La aplicación de políticas públicas keynesianas de estímulo a la demanda agregada y de creación de puestos de trabajo no directamente productivos (como es el caso del sector público), ayudaba a conseguir dicho equilibrio. El Estado, en este modelo, por lo menos en América Latina, es el conductor de las formas de acumulación.

Pero, además, como Arrighi<sup>26</sup> acota: *un modelo económico es inmediatamente una cultura y una política*. Así este modelo se caracterizó en los países centrales, como en algunos periféricos de mayor desarrollo fabril, por dar origen a las ciudades industriales, a la creación de sólidas organizaciones sindicales y partidos políticos que se identifican con los intereses del mundo del trabajo y cuyo accionar deviene, en términos generales, en la creación del llamado Estado de Bienestar y de Sustitución de Importaciones, creador de servicios públicos, políticas de protección social y de fomento y protección

---

25. Agacino, R., “Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno” en *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*. Comp. Agacino, R. y Echeverría, M. Ed. Programa de Economía del Trabajo, PET. Stgo 1995.

26. Arrighi. *El largo siglo 20*. Editorial Akal. Madrid 1999.

de industrias nacionales. Una cultura de legalidad de la ciudadanía y las grandes movilizaciones sociales posibilitan la defensa de los derechos laborales.

En tanto el fordismo había organizado el trabajo generizadamente, en una división en que los varones tenían la responsabilidad del trabajo productivo<sup>27</sup> y las mujeres el trabajo reproductivo al interior de las familias —estimulando esta división con las políticas sociales del Estado de Bienestar—, las mujeres debieron dar una dura lucha por conquistar derechos de ciudadanía,<sup>28</sup> primero políticos y luego para integrarse al trabajo productivo. El concepto de *pleno empleo* tiene en el fordismo un carácter de derecho ciudadano y, reiterando la afirmación de Pollack, eminentemente masculino.

#### 4. Crisis del modelo de acumulación fordista, crisis de gobernabilidad

El paso a un nuevo modelo de acumulación al que ampliamente se ha llamado posfordismo responde a una serie de factores relacionados estrechamente entre sí, pero que se gestan en el seno del propio fordismo: la saturación de los mercados —que no justificaban nuevas inversiones—, el peso del Estado y sus regulaciones y las demandas de los trabajadores, no sólo por un mejoramiento de sus condiciones de trabajo, sino cuestionando las bases mismas de acumulación del capitalismo. El conjunto de esos factores confluye a socavar la razón de ser del capitalismo, a saber, el crecimiento de las ganancias. Dicho técnicamente, se estaba produciendo la anunciada tendencia al decrecimiento de la tasa de valorización del capital.

Importantes pensadores destacan la crisis de gobernabilidad en la base de las transformaciones que devendrán en la globalización,<sup>29</sup> en contraposición con quienes la atribuyen más al salto tecnológico, apropiado por el gran capital. En la perspectiva planteada, Agacino marca algunos hechos políticos y económicos<sup>30</sup> y Gorz señala hitos de la llamada “crisis de gobernabilidad” en la esfera política, tales como las explosivas

---

27. Trabajo productivo es usado aquí como trabajo asalariado público. En sentido estricto, trabajo productivo implica todo trabajo productor de plusvalía. En el mismo sentido, el trabajo reproductivo no produce plusvalía, aunque sea asalariado o indispensable para la realización de la plusvalía, para la circulación del capital o cree condiciones para la reproducción capitalista. Gorz, en *La División Capitalista del Trabajo*, observa: “La distinción entre trabajo productivo e improductivo siempre está hecha desde el punto de vista del capital, por lo que no implica ningún juicio de valor en lo que se refiere al interés ‘intrínseco’ o la utilidad para el no capitalista.” *Cuadernos de Pasado y Presente*. Córdoba, Argentina 1972.

28. Maza, E. En Chile, recién en 1934 se concedió la participación de mujeres en votaciones municipales y hubo que esperar hasta 1949 por el derecho femenino al sufragio universal. *Las mujeres chilenas y la ciudadanía electoral. De la exclusión al voto municipal 1884–1934*. CEP. Chile 1995.

29. Gorz, y numerosos autores, tales como Agacino, Hobsbawm, Lara, Turow, destacan también la importancia de los cuestionamientos políticos al capitalismo presente en las movilizaciones sociales que caracterizan los años entre 1945 y 1970 y en especial desde fines de la década del cincuenta.

30. Agacino, R. Seminario: *Transformación del Trabajo y Conformación de la Subjetividad en la Globalización*. Organizado por el Colectivo de Mujeres América. Concepción 2003.

reivindicaciones del proletariado negro, iniciadas en 1964 en EE.UU, el movimiento estudiantil francés en mayo de 1968, seguido por los estudiantes en Alemania y extendido a todos los centros industriales de Europa occidental y que se prolonga hasta los años ochenta en Italia.

Los movimientos sociales de los años 1967-1974 *se situaban deliberadamente fuera del terreno balizado por las instituciones de la sociedad-Estado*, dice Gorz. *En lugar de reivindicar, buscaban cambiar ellos mismos “la vida”, lo que la condicionaba y aquello de lo que estaba hecha. Cambiarla sustrayéndola a la lógica de la productividad, pero también a la del trabajo abstracto, la estandarización, el consumo masivo, la normalidad, la cuantificación, la sincronización. Cambiarla, afirmando la especificidad de las necesidades y de los deseos sin posible satisfacción mercantil y monetaria.*<sup>31</sup>

Ya en ese mismo período y en el marco de las luchas políticas por un mundo no regido por el capital, teóricas feministas como Rossana Rossanda acusan a la esfera política de *luchar sobre parámetros esencialmente masculinos, esencialmente productivistas y por lo tanto competitivos, por lo tanto belicistas, que hacen abstracción del cuerpo, de la reproducción, de la afectividad.*<sup>32</sup> Pasarían pocos años para que el capitalismo demostrara su capacidad de integrar en forma explícita la afectividad como una de las cualidades más requerida en los procesos de trabajo subjetivados del posfordismo, como lo muestran Hardt,<sup>33</sup> Virno, Hirata y otras/otros.

El concepto de crisis de gobernabilidad puede aplicarse también a las empresas, dice Gorz, aludiendo al gigantismo que las hacía ingobernables: *...sus grandes administraciones, su organización centralizada, jerarquizada, rígida, de tareas parceladas, compartimentadas, coordinadas con una pléthora de funcionarios/as, hacía a las empresas sumamente vulnerables.*<sup>34</sup>

Nuevas contradicciones se plantean al interior de la relaciones sociales de género hacia fines del período fordista. El reconocimiento de derechos ciudadanos para las mujeres, aunque tardío, así como el desarrollo de servicios de educación, control de la

---

30. “1968: Primera crisis del modelo de sustitución de importaciones.

1972: Guerra de Vietnam. Inundación del mundo de dólares por parte de EEUU. Fin del patrón oro.

1973: Golpe militar en Chile.

1978: Thatcher cierra minas de carbón en Inglaterra, primer intento por acabar con Estado de Bienestar.

1980: Reagan inicia contrarrevolución en primer mundo.

1982: Crisis de la deuda externa. Alza del dólar duplica el monto de las deudas. Banco Mundial y FMI impulsan Reformas estructurales: flexibilización, privatizaciones, disminución de gastos fiscales, autonomía de bancos centrales (en más de 100 países).”

31. Gorz, A.. Op. Cit.

32. Ingrao, P., Rossanda, R. “Appuntamente di fini secolo”. Ed. Manifesto libri. Roma 1995 en Gorz, A. Op. Cit..

33. Hardt, M. *Trabajo afectivo*. 1999.

34. Gorz, A. Op. Cit.

natalidad y atención a la infancia, les habían posibilitado estudios y habilitaciones, por ende un retorno paulatino al trabajo asalariado, después de un largo período en que las políticas derivadas del keynesianismo las habían confinado a las tareas domésticas.<sup>35</sup>

El retorno de las mujeres al trabajo remunerado, en los últimos años, puso en cuestión el rol de cuidadora de la familia asignado a ellas, en otras palabras, la división del trabajo que el fordismo keynesiano había estimulado entre el trabajo productivo y el reproductivo no asalariado, gran parte del cual era de responsabilidad femenina. Las políticas de asignaciones familiares, de salud y educación gratuita de orientación keynesiana del capitalismo industrial tardío —y que constituían un estímulo para el trabajo, no reconocido como tal, de las mujeres al interior de las familias—, empiezan a pesar también en el presupuesto fiscal, dando argumentos para su privatización.

## 5. Del fordismo al posfordismo bajo el paradigma de la competitividad

Se ve indispensable reemplazar ese orden por una organización en red, descentralizada horizontalmente en múltiples subunidades relativamente autónomas, que permitiera ahorrar costos en salarios y en administración. Los derechos sociales conquistados y sus convenciones —legislación laboral, negociaciones colectivas, prestaciones sociales, arbitrajes otorgados al Estado y a las grandes organizaciones sindicales—, ahora son considerados “rigideces”. *La palabra a la orden del día era “desregulación”*.<sup>36</sup> En expresión de Sotelo: *La rigidez de la cadena se trocó flexible y los procesos de trabajo cambiaron su naturaleza*.<sup>37</sup>

Los efectos de la flexibilización de las relaciones laborales están ligados estrechamente al nuevo paradigma —la competitividad— que se impuso en términos generales, cualesquiera sean las diferencias en su aplicación. Las diferencias tienen que ver con la diversidad de situaciones políticas, culturales e históricas donde se aplica, con estados de desarrollo y fuerza diversos de las organizaciones de trabajadores/trabajadoras, así

---

35. Hobsbawm, E. nos recuerda que al inicio de la industrialización y avanzado en ella, la fuerza de trabajo femenina había sido decisiva y que su repliegue posterior está marcado por el fordismo y las políticas keynesianas. “En las fábricas, en donde el problema de la disciplina era más urgente, se consideró a veces más conveniente el empleo de mujeres y niños, más dúctiles y baratos que los hombres, hasta el punto de que en los telares algodoneros de Inglaterra, entre 1834 y 1847, una cuarta parte de los trabajadores eran varones adultos, más de la mitad mujeres y chicas y el resto muchachos menores de dieciocho años.” *La era de la revolución, 1789-1848*. Ediciones Crítica. Grijalbo Mondadori. Buenos Aires 1997.

36. Gorz, A. Op. Cit.

37. Sotelo, A. “El “círculo de control de calidad” (CCC), como sistema de gestión del trabajo, surgió en Japón después de la Segunda Guerra Mundial y su objetivo era hacer sentir a los trabajadores ‘copartícipes de la empresa’, obteniendo a cambio un aumento de la productividad, la reducción de los costos de producción y el aumento de la tasa de ganancia. Los CCC se constituyen por círculos pequeños de trabajadores (entre 6 y 10) dentro de un determinado sector o área de trabajo de la fábrica, con el fin de proporcionar soluciones a los problemas técnicos.” *Globalización y Precariedad del Trabajo en México*. Ed. El Caballito. México 1999.

como de las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, pero es la competitividad, no sólo entre las empresas, sino entre los Estados, para atraer capitales, aún más, entre las y los propios trabajadores, por los puestos de trabajo, la que se ha considerado como la razón de estos cambios. Ella “justifica” todas las desregulaciones posibles en los ámbitos, económicos y jurídico-sociales que conforman los marcos normativos del trabajo.<sup>38</sup>

Ejemplo de lo anterior es el levantamiento de las “trabas” a la libre circulación de productos y capitales. Progresivamente los gobiernos empiezan a bajar sus aranceles aduaneros y a disminuir los controles a la entrada y salida de capitales. La competitividad llevada al extremo se impuso poniendo fin al “nacionalismo económico”,<sup>39</sup> pues no sólo se trataba de conquistar nuevos mercados, sino de producir allí donde la fuerza de trabajo fuera más barata, donde fuera más fácil imponer la desregulación y donde el acceso a los recursos naturales, en el sentido geográfico, de infraestructura, de liberación de impuestos y normativo en general, constituyen las ventajas comparativas para atraer los capitales. *Por el juego de los precios de transferencia, la firma realiza sus beneficios allí donde paga menos impuestos o ningún impuesto. Negocia de potencia a potencia con los Estados nacionales, los pone en competencia e implanta sus unidades de producción donde obtiene las subvenciones y las desgravaciones fiscales más importantes, las mejores infraestructuras, una mano de obra disciplinada y barata.*<sup>40</sup>

## 6. Importancia del capital financiero

Si el fordismo se caracterizó por la importancia del capital productivo y, en concordancia, la importancia de la actividad industrial y el trabajo productivo; en el nuevo modelo, el capital, junto con moverse hacia las actividades de servicio, hacia el trabajo inmaterial, desregulado, informalizado e informatizado, deja de preocuparse centralmente del trabajo como valorización del mismo y concentra sus esfuerzos en el mercado financiero.

Agacino muestra cómo el “capital hegemónico” comanda tanto su nueva forma de acumulación como la organización del trabajo: *El nuevo patrón de acumulación se distingue por una nueva modalidad de organización del capital. Los nuevos “empresarios” dejan de adscribirse a cierto tipo de actividad productiva específica y más bien asumen “la acumulación del capital en cuanto valorización independientemente de su forma”. Transitan desde el campo de la industria, combinan actividades bancarias con industriales, mineras y de servicios: centralizan el capital por la vía de la integración horizontal.*

---

38. En esta cuestión es interesante conocer la argumentación de Gorz para refutar que sea la competitividad efectivamente lo que esté en la raíz del proceso. Ver Op. Cit. pp. 25 a 28.

39. Un importante número de autores considera que los Estados ya no dictan las políticas, sino el FMI, el Banco Mundial, la OCDE, la OMC (ex GATT).

40. Gorz, A. Op. Cit..

Esta nueva forma de centralización del capital *por vía de la integración horizontal* (...) *opera simultáneamente con una desconcentración de los procesos productivos: la subcontratación de unidades productivas autónomas, pero organizadas en función de la lógica de acumulación de un capital hegemónico.* (...) *La desconcentración de los procesos productivos se expresa en (...) una fragmentación de los circuitos de valorización.* (...) *la acumulación en esta lógica de flexibilidad (productiva) las obliga a flexibilizar (también) sus operaciones (cantidad producida o masa de servicios prestados), o bien, flexibilizando precios, principalmente salariales, a objeto de mantener una tasa de beneficio estable.*<sup>41</sup>

El capital financiero ha llegado a detentar el mayor poder político, como lo expresan numerosos autores y lo muestran los datos empíricos. *La lógica financiera puede más que las lógicas económicas, la renta más que el beneficio. El poder financiero, al que públicamente se llama “los mercados”, se autonomiza respecto de las sociedades y de la economía real e impone sus normas de rentabilidad a las empresas y a los Estados.*<sup>42</sup>

## 7. Consecuencias generales y para América Latina

*Las consecuencias son hoy evidentes, hacer más competitivas a las empresas con cargo en las normativas de seguridad en el empleo, el aumento de la intensidad del trabajo, la disminución de los salarios y la desregulación de las condiciones de protección de los trabajadores/trabajadoras.* Esta última forma se asocia a la ... *desigualdad del ingreso, pérdida de puestos de trabajo y diversas maneras en que las condiciones de los trabajadores se volvieron más precarias” y se va agudizando cuando no existen contrapesos políticos por parte de los sindicatos para frenar estas tendencias de la reestructuración.*<sup>43</sup>

Para Gorz la intensificación de la competencia en todos los mercados de todos los países sirve para legitimar cualquier cosa: la disminución de los salarios reales, el desmantelamiento de las protecciones sociales, la explosión del desempleo, la precariedad de todos los empleos, el deterioro de las condiciones de trabajo, etcétera.<sup>44</sup> Esta tendencia que es mundial, se agrava en los países periféricos, dependiendo, como se dijo, de los “recursos” con que hayan podido defenderse de las “medidas de ajuste”. En ellos la flexibilización laboral no sólo se caracteriza por situaciones de trabajo de gran

---

41. Agacino, R. Op. Cit.

42. Gorz, A. Op. Cit. En el mismo sentido lo plantea Aureliano, Liana M.: “Con esto, ¿a dónde llegamos? Al avance fantástico de la autonomización de la esfera financiera y la dictadura de los mercados, fenómenos, ambos, que ejercen una especie de poder de veto a las políticas macroeconómicas nacionales. Son miles de millones de dólares ‘volando’, literalmente, por el mundo, guiados por el espíritu de la especulación y la aventura. Son algunas centenas de instituciones financieras ejerciendo un poder extraordinario sobre millones de hombres y mujeres de todo el mundo.” “Nuevas relaciones centro-periferia, consecuencias sociales y políticas” en *Globalización, Modernización y Equidad en América Latina. Colección La invención y la herencia*. Ed. Cuadernos ARCIS- LOM N° 5. 1997.

43. Sotelo, A. Op. Cit.

44. Gorz, A. Op. Cit.

inestabilidad y desprotección, sino que además está directamente ligada a la pobreza y la desigualdad,<sup>45</sup> como los indicadores de la OIT<sup>46</sup> y la CEPAL<sup>47</sup> están mostrando para América Latina.

Otros datos disponibles para la región<sup>48</sup> —aun con las diferencias obvias por países— muestran también el aumento de la desocupación en general y mayor aún para las mujeres,<sup>49</sup> incluso cuando la flexibilización la oculta y la hace difícilmente cuantificable. Muestran, además, un cambio en la composición del empleo, que sigue las tendencias mundiales en cuanto a la disminución considerable de puestos de trabajo en el sector productivo y la explosividad del crecimiento en el sector servicios. También hace visible que la mayor incorporación de las mujeres al trabajo se realiza en las áreas donde aquel es más precario.

El fenómeno descrito, contradictorio en tanto el trabajo y la posibilidad de ingresos propios supone un apoyo a los procesos de autonomía de las mujeres, no va acompañado, sin embargo, de una distribución más equitativa en las tareas reproductivas al interior de la familia,<sup>50</sup> como lo muestran numerosos estudios.<sup>51</sup> Para algunas/algunos teóricos<sup>52</sup> significa que se ha feminizado el mercado del trabajo y éste —desregulado de hecho—, ha afectado, a su vez, fundamentalmente a las mujeres, haciendo precario también su trabajo y su vida.

- 
45. Altimir, O. “La combinación de los procesos de ajuste...y de la transformación estructural influida o reorientada por las reformas institucionales dio por resultado, en la mayoría de los casos considerados, cambios asimétricos en la desigualdad, volviéndola mayor en la actual etapa que antes de la crisis.” “Desigualdad, empleo y pobreza en América Latina: efectos del ajuste y del cambio en el estilo de desarrollo” en *Pobreza y Desigualdad en América Latina*. Tockman, E. y O’Donell. Comp. Paidós. Argentina 1999.
  46. OIT. *Crecimiento, Empleo y el Desafío de la Justicia Social*. Chile 1998.
  47. O’Donell: “La situación social de América Latina es un escándalo. En 1990, el 46 por ciento de los latinoamericanos vivía en la pobreza y cerca de la mitad de ellos era indigentes... La cantidad de pobres es hoy mayor que a comienzos de la década del setenta: en 1990 era de 195 millones, 76 millones más que en 1970. Esta cifra apabullante incluye 93 millones de indigentes, 28 millones más que en 1970.” Fuente indicada por O’Donell: CEPAL, 1994. *Pobreza y desigualdad en América Latina* en publicación del mismo nombre y de la cual este autor es junto a Tokman, V. compilador. Ed. Paidós. Buenos Aires 1999.
  48. Altimir, O. “En 1990 el ‘bienestar social global’, medido por el ingreso nacional real per cápita, fue para la región en su conjunto un 15 por ciento inferior al nivel de 1980.” Op. Cit.
  49. Abramo, L. “La tasa de desempleo femenina en 1998 era 47 por ciento superior a la de los hombres (11.2 por ciento vs 7.6). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres (4.9 por ciento al año), se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20 por ciento). En los sectores de bajos ingresos la tasa de desempleo femenina era de 19 por ciento en 1998, lo que significa que una de cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podían hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.” “Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza laboral secundaria? en *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Ed. Eugenia Hola. CEM. Chile 2002.
  50. Díaz, X.: “...una redistribución del tiempo remunerado de trabajo entre hombres y mujeres no ha ido acompañado de una redistribución del trabajo reproductivo entre ambos, sino más bien un retroceso de lo que se había avanzado en este aspecto.” *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. CEM. Chile 2002.
  51. Todaro, R. Op. Cit.
  52. Agacino, R. *La flexibilización del trabajo tiene cara de mujer*. Op. Cit. Galarce, G. *Globalización: Disminución de la Capacidad de Generar Empleo y Empleo femenino en Chile*. <http://www.cetes.cl>

Estudios<sup>53</sup> que analizan el crecimiento de la incorporación al trabajo por parte de las mujeres, muestran que éste no constituye una complementariedad al trabajo de los varones —aun cuando ésta sea la percepción de muchas mujeres—, pues en la realidad el trabajo remunerado de las mujeres se establece en competencia con el de los varones, empujando al alza la desocupación de éstos y en general, a la baja los salarios de todos y todas, así como también al empeoramiento de las condiciones de trabajo, en una palabra, a la precarización general y de las mujeres, en especial.

El capital y su organización generizada del trabajo que en el fordismo ubicaba a las mujeres en la reproducción de la fuerza de trabajo y en la reproducción en general, hoy la integra masivamente en el trabajo productivo, por constituir un menor costo laboral, mayoritariamente desregulado, como ocurre en el trabajo informal, doméstico, eventual, a domicilio, etc. y que es también el predominante para las mujeres en los países latinoamericanos donde la experiencia fordista fue menor y donde la flexibilización laboral se asienta sobre una cultura de trabajo desregulado, dada la extensión histórica del trabajo informal.

*Es útil señalar que durante la década de los noventa la mayoría de los países latinoamericanos aplicó políticas de ajuste y reformas económicas para adaptarse a los cambios de la economía internacional y responder así a los desafíos de la globalización, dice Infante.<sup>54</sup> En relación con la calidad del empleo, Infante describe: ...el aumento de la competitividad se logra en el corto plazo, sin cambios importantes en la productividad, pero reduciendo el costo laboral que es, por lo demás, lo que está ocurriendo en la actual fase de adaptación de las empresas a la globalización. Infante cita a Abramo,<sup>55</sup> quien al respecto agrega: ...esto último se ha logrado mediante la flexibilización de las relaciones laborales y de una nueva división del trabajo, que supone el desarrollo de cadenas de subcontratación estableciendo nuevas formas de articulación entre grandes, medianas y pequeñas empresas.*

En otras palabras se puede confirmar lo que numerosos pensadores han estado planteando desde hace ya diez años y decir que la flexibilización de las relaciones laborales ha posibilitado —y ésta es su principal consecuencia—, el traspaso de los costos laborales por parte de las empresas a las y los trabajadores —mediante la rebaja de los

---

52. Numerosos documentos y trabajos empíricos sobre el trabajo desprotegido de las mujeres en el mundo han sido publicados por centros de estudios, institutos y organizaciones de mujeres. Los documentos de la UNIFEM recogen y amplían el conocimiento de este fenómeno que implica la *feminización de la pobreza*, planteamiento hecho ya en la Asamblea General (Beijing 5). Naciones Unidas 2000.

53. Agacino, R. Op. Cit.. Galarce, G. Op. Cit. Escobar, P. Comp. *Trabajadores y Empleo en el Chile de los Noventa*. ARCIS-LOM.-PET. Chile. 1999. Fazio, H., *Cartas Económicas* 2003. Escobar, A. y Kries, S. *La desocupación en Chile en el marco de la mundialización 1990-2002: Su carácter e impacto en la subjetividad*. Ed. Colectivo de Mujeres América. Concepción, Chile 2003.

54. Infante, R. "En este contexto, la disminución del costo laboral por unidad de producción puede ocurrir ya sea por disminución del nivel de empleo, lo que incrementa la producción del trabajo en el corto plazo, y/o, por la disminución del costo laboral." *La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. OIT, Chile. 1999.

55. Abramo, L. "Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina." Citada por Infante, R y Vega-Centeno, en *La calidad del empleo: lecciones y tareas*. Infante, R. Op. Cit..

salarios reales, la desocupación para un gran contingente que es reemplazado por un pequeño contingente que debe hacerlo todo en horarios sin pausa, el reemplazo de la mano de obra masculina por la femenina e infantil que resultan más baratas, etc. Estos costos “ahorrados” son transferidos como beneficios al capital.

Se puede sostener también que la situación descrita no tiene contrapeso en una legislación laboral que retrocede en cuanto a protección de derechos fundamentales de las y los trabajadores.

## 8. La categoría de género en las relaciones laborales

La integración masiva de mujeres en el mercado del trabajo nos obliga a replantear la problemática desde una óptica específica, tomando en cuenta la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres que, tal como se ha dicho, atribuye a los primeros las tareas ligadas a la producción y a las segundas las tareas domésticas relacionadas con la reproducción.

La investigación acerca de las mujeres trabajadoras empieza a integrar la sociología del trabajo y la sociología de la familia recién en los años setenta, buscando una interrelación entre trabajo productivo y reproductivo. Sin embargo, el uso de estas categorías no llegaba a constituirse en un sistema de análisis y permanecía en lo que Kergoat ha llamado *sumatoria de familia y fábrica*. Esta sumatoria había avanzado en las teorías feministas desde los estudios sobre las mujeres a los estudios de las relaciones entre hombres y mujeres que se sintetiza en la categoría de género.

Ya en los años sesenta investigadoras habían cuestionado la división social generizada del trabajo, pero esta reflexión sufrió un largo paréntesis, marginada hasta los años noventa por la extendida corriente culturalista.<sup>56</sup> La discusión que renace recientemente, postula con fuerza que las actividades no remuneradas a las que las mujeres dedican gran parte de su tiempo en el marco “privado” de la esfera doméstica, constituyen *una dimensión del trabajo necesario para la reproducción de la sociedad, resaltando también los fenómenos de “transferencia” que existen entre dicho “no trabajo” doméstico y el trabajo profesional*.<sup>57</sup>

---

56. Scholz, R. “En los años noventa, surgían las teorías posmodernas-deconstructivistas que ya no se preocupaban del tema del trabajo y que proclamaban el juego, supuestamente subversivo, con las identidades de los géneros, a pesar de los ya manifiestos problemas sociales provocados por la ‘crisis de la sociedad del trabajo’. ... Aunque el discurso feminista nunca se olvidó del todo del tema del trabajo... los correspondientes proyectos socio-teóricos fueron arrinconados a favor de planteamientos basados en teorías posmodernas de la cultura. En los últimos años, sin embargo, han quedado cada vez más evidentes los límites de estos conceptos posmodernos-culturales y han aumentado las voces que reclaman de nuevo un análisis más profundo de las dimensiones sociales y materiales.” Artículo “El movimiento feminista y el trabajo —una relación menos difícil de lo que parece” en *Kritik und Krise der Warengesellschaft*. Konkret Literatur Verlag. Hamburg 1999.

57. Karina Batthyány. *Las relaciones sociales de género*. 2002.

Los estudios de Danièle Kergoat en los años setenta habían ya deconstruido y reconstruido el concepto del trabajo y de división del trabajo, replanteando una sociología de las relaciones sociales donde las relaciones económico-sociales que definen la clase y las relaciones de género, el sexo social, son consideradas coextensivas. Esta perspectiva coincide con nuestros planteamientos, sosteniendo que las relaciones sociales de producción y las relaciones sociales de género están profundamente imbricadas y se refuerzan mutuamente, tanto en sus movimientos de opresión como en sus movimientos de emancipación.<sup>58</sup> Por supuesto, este nuevo enfoque cuestiona la categoría clásica de clases sociales que refleja exclusivamente las prácticas sociales del sujeto masculino en el universo público y permite analizar la problemática de la dominación y explotación de género interrelacionada con las relaciones económicas, en las diferentes circunstancias concretas —históricas, culturales y sociales.

El avance de estos estudios, en los años ochenta, aunque no representan la tendencia más masiva en el movimiento de mujeres de la época, permite reestructurar el concepto de trabajo incluyendo en él el concepto de sexo social, trabajo doméstico, no profesional, no asalariado y no remunerado. A partir de este momento se produce una reconceptualización del trabajo, no sólo porque se introducen estos dos conceptos: (1) del sexo social (el género) y (2) del trabajo doméstico, sino por la comprensión de ellos en interrelación y como un todo. Ello permite identificar los mecanismos económicos y sociales del mercado de trabajo, que habiendo otorgado un lugar prioritario a la mujer en las responsabilidades familiares, habían creado las condiciones para su segregación sexual en el trabajo productivo. A su vez, dicha segregación influye en la naturaleza del reparto sexual de las responsabilidades familiares y domésticas.<sup>59</sup> Al respecto es pertinente analizar el planteamiento de Hirata,<sup>60</sup> quien afirma que las relaciones inequitativas de género constituyen una *precondición* para el trabajo flexibilizado.

La categoría de género en su concepción ampliada, contribuye también a cuestionar el determinismo económico en los análisis sobre el trabajo, que había sido estudiado exclusivamente en un marco economicista, otorgando un nuevo peso a la dimensión subjetiva y postulando la centralidad de las relaciones intersubjetivas hombres/mujeres, así como el nexo de éstas con las relaciones capital/trabajo.

La introducción del concepto de trabajo doméstico extendido e integrado al trabajo asalariado, mercantilizado, flexibilizado o/e informal, señala una ruptura epistemológica interesante, donde el concepto de trabajo doméstico ampliado viene a reforzar y es reforzado por la importante teorización que se está desarrollando alrededor de las nuevas formas de producción y de organización del trabajo en la globalización, donde

---

58. Kries, S. "Mujer, Trabajo y Discriminación, 1993." Publicado en *Mujer y Desarrollo*. Ed. Instituto de la Mujer/ Dirección de Estudios Multidisciplinarios de la Mujer. Universidad de Concepción. Chile 1997.

59. Karina Batthyány. *Las relaciones sociales de género*.

60. Hirata, H. "Flexibilidad, trabajo y género" en *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un Proceso*. Ed. Díaz, X. y Hola, E. CEM. Chile 2001.

trabajo y no trabajo, trabajo eventual y desocupación, etc., han perdido sus fronteras,<sup>61</sup> al igual que el trabajo mercantil y no mercantil de las mujeres.

En efecto, en el trabajo eventual todos los trabajadores son potencialmente desocupados, y todos los desocupados son también potencialmente trabajadoras/trabajadores activos. Esto es parte esencial del carácter de las nuevas formas del trabajo flexibilizado. Estas formas de ocupación —para los pensadores que ven con optimismo este proceso—<sup>62</sup> al reforzar el proceso de dilución de las fronteras entre el trabajo y el “no trabajo”, en el caso de las mujeres de dilución de las fronteras entre el trabajo no mercantil doméstico y mercantil al que ingresa y del que es expulsada en una rápida dinámica, suponen la posibilidad de trabajos que en determinado momento no podrán ser controlados por el capital, abriendo una situación de liberación del mismo.

Lo anterior hace referencia también al concepto de trabajo inmaterial, una de cuyas bases está en el trabajo afectivo *... aunque el trabajo afectivo nunca ha sido ajeno a la producción capitalista, los procesos de posmodernización económica que se han estado desarrollando durante los últimos 25 años han situado el trabajo afectivo —que representa el contacto y la interacción humana—, en una posición que no sólo produce capital, sino que también está en la cima de la jerarquía de la forma de trabajo. ... Los servicios sanitarios (de salud) se fundamentan principalmente en el trabajo afectivo y de cuidados a otros, la industria del espectáculo y las restantes industrias culturales también se centran en la creación y manipulación de afectos.*<sup>63</sup> Todo ello ayuda a producir “relaciones humanas como trabajo”, capacidades desarrolladas por las mujeres en el ámbito doméstico, pero que hoy se exigen también a los trabajadores varones, obviamente cosificadas (estas capacidades), *pues se llevan y desarrollan ahora dentro del ámbito más propio del capital y donde éste ejerce su total dominio,*<sup>64</sup> como lo plantea también Virno.

## 9. División sexual e internacional del trabajo

No obstante los avances señalados, las diversas teorías económicas sobre la organización del trabajo y los métodos productivos, por lo general no toman en cuenta la diferente inserción en éste de hombres y mujeres, en el nivel objetivo y subjetivo. Las alternativas a los modelos productivos tayloristas o fordistas designados como “especialización flexible”, “nuevo concepto de producción”, “neotaylorismo” o “posfordismo” son raramen-

---

61. “...lo que viene ocurriendo en el mundo contemporáneo es una mayor interrelación, una mayor interpenetración, entre las actividades productivas y las improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre actividades laborativas y las actividades de concepción, que se expanden en el contexto de la reestructuración productiva del capital.” Antunes, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Editorial Boitempo. São Paulo. 2002 y *¿Adiós al Trabajo?*. Editorial Antídoto/Colección Herramienta. Buenos Aires 1999.

62. Gorz, Hardt, Lazzarato, Negri, Virno, etc.

63. Hardt, M. *Trabajo afectivo*. Abril 1999.

64. Virno, P. citado por Gorz, Op. Cit.

te conjugadas al femenino. Estas terminologías pretendidamente neutrales, en realidad se refieren a la transformación del universo productivo, incluyendo la mano de obra, pero considerando, en lo explícito, exclusivamente la masculina. En rigor, la integración de la mano de obra femenina, especialmente a las formas más flexibilizadas de trabajo sí tiene en consideración sus cualidades —afectivas, de minuciosidad, adaptabilidad, menor costo, etc.— aunque no son explicitadas, pues como Hirata sostiene, es también *de acuerdo al sexo de las personas asalariadas que la empresa elabora y aplica su política de gestión de la mano de obra*.<sup>65</sup>

Desde otro ángulo, las consecuencias del proceso de globalización son diferenciadas para los países del Norte y del Sur, evidenciando la interdependencia de todos los mercados sin que ello implique eliminar las diferencias entre ellos. *Creemos que el esfuerzo por lograr la internacionalización del capital tiende a agudizar la diversidad y heterogeneidad de situaciones de trabajo, del empleo, de las formas de inserción de la actividad femenina y masculina, en el Sur y en el Norte*.<sup>66</sup>

## 10. Empleo, tipo de empleo y desempleo sexuados en la división internacional del trabajo

En los ámbitos empresariales se dice insistentemente cómo los cambios tecnológicos y la intensificación de los intercambios internacionales inciden en el aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres. Sin embargo, el análisis de los puestos de trabajo creados en un contexto de flexibilización laboral, muestra que si bien en Asia, Europa y América Latina la tendencia a la vulnerabilidad y a la precarización es común, el desmontaje de los sistemas de protección social del trabajo que se ha llevado adelante en Europa ha encontrado una fuerte resistencia,<sup>67</sup> haciendo que el trabajo precario se extienda en forma especial hacia los más débiles, los inmigrantes,<sup>68</sup> entre éstos.

En el sentido expuesto, en los países en desarrollo también las desigualdades frente al desempleo y al empleo de tiempo parcial han ido evolucionando a favor de la concentración del capital y el aumento de las tasas de ganancia, así como a una creciente flexibilización del trabajo. En América Latina, como se ha dicho, la situación al respecto entre uno y otro tipo de países tampoco es homogénea, y la tendencia general planteada encuentra diferencias entre sí y con los países desarrollados. Puede decirse, sin embar-

65. Helena Hirata. *Division sexuelle et internationale du travail*. Mise en ligne mars 1993.

66. Helena Hirata. *Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género*. GEDISST-CNRS 1992.

67. Lefresne, F. “La actual desarticulación de las protecciones se realiza en nombre de los jóvenes, las mujeres y las personas de edad. ...el Convenio de Primera Contratación apunta a categorías particulares de personas sin trabajo, pero atenta contra el derecho laboral...” en artículo “Precariedad para todos, la norma del futuro.” *Le Monde diplomatique*. Abril 2006.

68. Lefresne, F. “Un joven de apellido extranjero y que vive en el suburbio tiene seis veces menos posibilidades de lograr un empleo que un joven francés de cepa que vive en París.” Lefresne indica fuentes: Insee 2005, OCDE 2005, *Observatorio de las discriminaciones* 2005.

go, que en general, para América Latina este proceso de flexibilización de las relaciones laborales está ligado directamente con la precarización del trabajo, de la vida y la pobreza.<sup>69</sup>

En cuanto al desempleo, éste afecta diferencialmente a los hombres y a las mujeres en función de la edad, de la calificación y de su situación familiar.<sup>70</sup> Para el 2002 la tasa oficial de desocupación femenina en América Latina era, en promedio, de 12.6 por ciento, mientras la de los varones era de 9.7 por ciento. Lais Abramo puntualiza: *La tasa de desempleo femenina en 1998 era 47 por ciento superior a la de los hombres (11.2 por ciento vs. 7.6 por ciento). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres (4.9 por ciento al año), se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20 por ciento). En los sectores de bajos ingresos la tasa de desempleo femenina era de 19 por ciento en 1998, lo que significa que una de cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podían hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.*<sup>71</sup>

Ya en 1995 la OCDE declaraba: *En cuanto a diferencias de género, la probabilidad de salir del desempleo y encontrar un empleo de tiempo completo es mayor para los hombres que para las mujeres y ocurre lo contrario cuando se trata de encontrar un empleo de tiempo parcial.* Este fenómeno depende en gran medida de las propias condiciones inequitativas de género para las mujeres, ya que son ellas las que principalmente cargan con las responsabilidades domésticas, en particular, el cuidado de los hijos. Esto corrobora también, desde otro ángulo, lo planteado por Hirata en el sentido de la precondition que constituyen las inequitativas relaciones de género para el trabajo flexibilizado de las mujeres en el mercado laboral.

Desde el mundo empresarial y desde las instituciones de crédito multilateral se ha hecho, sin embargo, una gran promoción y defensa del empleo parcial, como algo positivo, particularmente para las mujeres. Las supuestas ventajas han sido refutadas largamente y hoy ya no está en discusión que la masiva inserción de las mujeres en el mercado del trabajo flexibilizado ha permitido, por un lado, abaratar costos de la mano de obra (que en estas condiciones no goza, sino raramente de los derechos laborales previsionales como seguro social, de desempleo, jubilación etc.); y, por otro, reducir en apariencia el desempleo, pues en rigor, el empleo parcial y el subempleo constituyen un *reparto del paro*, como sostiene Lipietz,<sup>72</sup> y raramente por lo menos en América Latina, una opción libremente tomada por las mujeres.

---

69. Ver cita de O'Donell, N° 47.

70. Helena Hirata. "En dos tercios de los países ricos y en el 75 por ciento de los países en vías de desarrollo, el desempleo femenino es más importante que el masculino." *Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género*, GEDISST-CNRS 1992.

71. Abramo, L. "Inserción Laboral de las Mujeres en América Latina. ¿Una fuerza de trabajo secundaria?" en *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. CEM. Ed. Hola, E. Chile 2002.

72. Lipietz, A. *Géneros, clases y reparto del trabajo*. 1995.

La evolución del *trabajo de tiempo parcial* en los países del Norte puede compararse con el auge del *trabajo informal* en los países del Sur, en el que las mujeres tienen una gran representación. En ambos casos se habla de trabajos precarios con prácticamente ninguna posibilidad de promoción o de carrera y con derechos sociales recortados o inexistentes.<sup>73</sup>

En los países europeos los altos niveles de escolaridad logrados por las mujeres, junto con la severa disminución de las tasas de fecundidad, se han expresado en un drástico cambio del tamaño y hasta del concepto de familia. Dicha situación se refleja en un aumento significativo del trabajo autónomo, tanto el profesional como en las pequeñas empresas, especialmente en el sector servicios, donde un tercio de las nuevas empresas ha sido creado por mujeres.<sup>74</sup> Por cierto, no pueden equipararse las pequeñas empresas de las mujeres del Norte a las microempresas de las mujeres del Sur; en estas diferencias están pesando otras variables sociales además de las de género, como son los diferentes niveles de desarrollo entre los países del Norte y del Sur, las diferencias socioeconómicas entre los grupos analizados y el estado de las relaciones de género en una u otra región del mundo e, incluso, entre países.

Con el trabajo informal las mujeres se insertan en la esfera económica manteniendo su rol predominante en el trabajo doméstico no remunerado. Las microempresas familiares representan una posibilidad de sobrevivencia para muchas mujeres, sin que ello signifique un alivio de la carga doméstica, más bien la actividad doméstica y la actividad económica se mezclan en un *continuum* sin una diferenciación clara entre la una y la otra.

## 11. Las brechas de género en las relaciones laborales

Al analizar la variable salarial de acuerdo con la división internacional y sexual del trabajo, podemos constatar las brechas Norte-Sur y de género; donde un obrero/obrero del Norte, con el mismo nivel de calificación para un trabajo, gana mucho más que uno del Sur y, que en los mismos países del Sur, los trabajadores ganan más que las trabajadoras. A pesar que una mayoría de países firmara los convenios de la OIT, se mantienen fuertes desigualdades salariales entre trabajadores y trabajadoras que desempeñan el mismo tipo de trabajo. En los países desarrollados y, más concretamente, en el sector industrial, el salario medio de las mujeres equivale a las tres cuartas partes del de los hombres, en parte debido a la menor calificación, y también al reparto desigual entre los cargos y las ramas económicas. Así la división sexual del trabajo sigue siendo una de

---

73. Helena Hirata. *Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género*, GEDISST-CNRS 1992.

74. Lia Cigarini. Colectivo Vía Dogana. "Il conflitto tra i sessi nel lavoro" en *Democrazia e Diritto* No. 4. Milano 2000.

las causas importantes en las desigualdades salariales.<sup>75</sup> Las políticas de ajuste estructural en relación con la evolución de los salarios, han puesto también al descubierto un proceso de degradación de los salarios en países latinoamericanos,<sup>76</sup> y una brecha creciente entre los salarios de los hombres y las mujeres.<sup>77</sup>

### *La organización del trabajo*

Tomando como punto de análisis el modelo productivo, se puede constatar que los métodos tayloristas que incluyen aspectos del fordismo —trabajo con la tradicional contracción de los tiempos,<sup>78</sup> ejecución parcelada y estandarizada—, son aplicados principalmente a las mujeres, tanto en los países del Norte como del Sur, mientras que en la industria de proceso, la mano de obra es casi exclusivamente masculina. Pero la ejecución parcelada y estandarizada que, todavía hoy, caracteriza gran parte del trabajo femenino, sufre modificaciones según el grado de modernización tecnológica o según el país. En este sentido se observa un movimiento de taylorización, aunque parcial, en algunas empresas del Norte. En cambio, el modelo taylorista sigue siendo predominante en los países del Sur, aún en empresas “de proceso”, que emplean mano de obra prevalentemente masculina. Es decir, la organización taylorista del trabajo, que en los países centrales afecta en especial a las mujeres, en los países del Sur, afecta también a los hombres.<sup>79</sup> En los países llamados en vía de desarrollo, las prácticas y métodos tayloristas de la producción a escala, a cargo principalmente de mujeres, conviven con islotes de modernidad en un sistema mixto, donde la organización “flexible” y “rígida” del trabajo, se combinan.

Existe una política diferenciada de control según el sexo de las personas. *La política de control, en particular, está decidida en función del sexo del/la trabajador/trabajadora y las encuestas empíricas confirman su naturaleza diferenciada para hombres y para mujeres.*

- 
75. Helena Hirata. *Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género*. GEDISST-CNRS 1992.
76. Mitter, Swasti, Rowbothan, Sheila. “El estudio de los procesos de dispersión de la mano de obra, como sucede con los trabajos de programación o introducción de datos por ordenador, ha demostrado que, por un lado, produce nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, pero por otro, crea una dualidad de salarios con respecto a las trabajadoras homólogas en los países de origen de sus empresas clientes. Una operadora que introduce datos en el Caribe, puede llegar a percibir una remuneración seis veces inferior a su homóloga norteamericana (ed.) (1995).” *Women encounter technology: changing patterns of employment in the Third World*, London/New York: Routledge/United Nations University.
77. En México, en 1980, el salario de las mujeres equivalía al 80 por ciento del de los hombres; en 1992 pasó a ser el 57 por ciento. *Informe Mundial de Desarrollo Humano*. PNUD 1997.
78. Contracción tradicional del tiempo, en tanto en el taylorismo el ahorro de movimientos de cada trabajador/trabajadora a fin de ahorrar tiempo muerto en las tareas, se logra evitando los desplazamientos, los movimientos “innecesarios”, por ello el trabajo es fuertemente parcelado y repetitivo. Esta contracción del tiempo no guarda relación con la aceleración del trabajo que permite el salto tecnológico actual, no sólo en tanto el trabajo de una máquina reemplaza a 50 o más trabajadores, sino donde los problemas de cansancio físico son desplazados por el agotamiento psicológico, por el estrés que puede significar para un trabajador atender, por ejemplo, tres máquinas, el teléfono, un computador, lograr las metas de producción exigidas. Interesantes estudios plantean que en las nuevas formas de organización del trabajo es justamente el concepto de trabajo abstracto, medido en horas/hombre, lo que ha desaparecido.
79. Scholz, R. Op. Cit.

*La división internacional del trabajo en ningún momento anula la división sexual del trabajo.*<sup>80</sup> Los estudios internacionales, persistentemente, develan la división sexuada del trabajo como una tendencia que se da en los países del Sur o del Norte, aunque con las particularidades de desarrollo ya indicadas. *Una constante encontrada en los tres países en los cuales hemos realizado comparaciones sistemáticas (Bulgaria, Brasil y Francia) es que la división del trabajo consiste en el trabajo manual y repetitivo asignado principalmente a las mujeres.*<sup>81</sup> Asimismo, estos estudios han constatado que las políticas de empleo de mano de obra femenina, de acuerdo con la edad, al estado civil y a la formación, varían de un país a otro.

Ahora bien, es importante considerar no solamente las múltiples modalidades de trabajo asalariado flexible —por convenios, subcontratado, temporal, etc.—, sino también las formas del trabajo no asalariado, informal, a domicilio, —algunos aparentemente autónomos, pero en la realidad, partes de una cadena productiva—, dado que las empresas recuperan, cada vez más, todas estas antiguas formas de actividades productivas que ahorran salarios y prestaciones sociales.

A juicio de Hirata (1997) parece estar surgiendo una *nueva figura salarial femenina*, típica de esta época de crisis que empieza a caracterizar las futuras tendencias del mercado laboral, marcado por la precarización del trabajo, las relaciones de subcontratación y la vulnerabilidad creciente de los empleos femeninos en un período de desempleo masivo.

### *Calificación*

Kergoat e Hirata, estudiosas de este tema, han realizado investigaciones sobre aspectos importantes del trabajo, como la calificación, observando las diferencias entre hombres y mujeres y entre países del Norte y países del Sur.<sup>82</sup> De acuerdo con estos estudios, las mujeres en su mayoría tienen puestos de trabajo en escalas inferiores a su calificación, como trabajadoras no calificadas, a diferencia de los varones que en su mayoría se ubican en escalas superiores. Las condiciones de trabajo reflejan esta jerarquía, las obreras que trabajan en las cadenas de montaje están sometidas a recortes de tiempos, prohibición de hablar, etc. Este primario nivel de división sexual del trabajo refleja la categorización por sexo.

Actualmente en las empresas rige más el criterio de competencia (entendida como individualización de cara a la jerarquía y al colectivo de trabajo, exigencias de “saber ser”, involucramiento en el trabajo, etc.) que el de calificación. Aunque ésta es también

---

80. Helena Hirata. *Division sexuelle et internationale du travail*. Mise en ligne mars 1993.

81. Idem.

82. Helena Hirata & Danièle Kergoat, *Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail*. Directrices de recherche au CNRS, GTM (Genre, travail, mobilités)-IRESCO [ex-GERS] 1993.

la situación de los varones, se da una división del trabajo por sexo y el modelo de competencia se aplica de manera diferente y a veces opuesto entre hombres y mujeres. Este es el caso, por ejemplo, en que para un empleo se prefiere a un varón, aunque la mujer tenga una calificación mayor, sin que las razones sean explicitadas como discriminatorias, pues muchas veces corresponden a impresiones tan subjetivas como no conscientes — menor capacidad de mando, mayor preocupación por los hijos y problemas familiares, toma de decisiones imprevisibles, etc. —, son algunas características que corresponderían “naturalmente” a las mujeres. Esto se manifiesta principalmente en las escalas más altas del trabajo profesional. Todo lo anterior demuestra que *la división social del trabajo por sexo se cruza con otras formas de división social, pero que no pueden reducirse a éstas*<sup>83</sup>

El tema de la calificación, concepto fundamental de la sociología del trabajo, es ejemplar de prácticas sociales de sexo diferenciadas, de acuerdo con la misma construcción social de género. *La construcción individual y colectiva de la relación de género con respecto a la calificación procede de manera radicalmente diferente en el caso de los hombres que en el de las mujeres; así, no puede ser entendida sin que se vuelva subjetiva; y es lo que hace estallar en pedazos la distinción entre lo privado y lo público.*<sup>84</sup>

Kergoat hace una distinción entre “cualidades” atribuidas a los sexos de manera diferenciada y “calificación”, que es un concepto —como decíamos— relacionado directamente con el trabajo. En tanto en la división sexual del trabajo a las mujeres les corresponde el ámbito privado, las cualidades femeninas, erróneamente consideradas naturales, no son valoradas socialmente. Al revés, las cualidades de los hombres, cuya esfera de acción es el ámbito público, sí son valoradas socialmente. En tanto el trabajo asalariado es considerado “propio” de los hombres, respecto a su condición de género, *su trabajo, en general, y la calificación en particular, también aprendida socialmente, puede desembocar en la constitución de colectivos.*<sup>85</sup> Por el contrario, para las mujeres, autodefinirse y hacerse valer —individual y colectivamente— como “calificadas”, es un proceso complejo y difícil. *Las mujeres deben pues proceder a un verdadero “desaprendizaje” para reivindicar colectivamente el reconocimiento de su calificación.*<sup>86</sup>

Sin embargo, ésta es una situación que empieza a manifestar nuevas contradicciones, como algunas feministas y teóricas/teóricos subrayan y tal como se ha indicado en relación con el *trabajo afectivo*, en las nuevas características del mercado de trabajo se imponen algunas cualidades típicamente femeninas, antes no valoradas, como la capacidad de comunicación y las capacidades relacionales que están en la base de un trabajo

---

83. Helena Hirata & Danièle Kergoat, *Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail*. Directrices de recherche au CNRS, GTM (Genre, travail, mobilités)-IRESCO [ex-GERS] 1993.

84. Danièle Kergoat. “De la relación social al sujeto sexuado”. Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, núm. 4, oct.-dic., 2003, México.

85. Idem.

86. Idem.

que “produce” relaciones humanas, ... *de los tres millones de puestos de trabajo nuevos creados en Europa en los últimos años, un millón está formado por trabajos llamados relacionales. No es de extrañar que casi todos ellos hayan sido ocupados por mujeres. Los saberes relacionales que las mujeres colocan hoy en el mercado de trabajo son los que han practicado siempre en el trabajo familiar gratuito.*<sup>87</sup> Como lo plantean también los teóricos del “trabajo inmaterial”, cualidades desvalorizadas antes como “típicamente femeninas”, son exigidas hoy —para hombres y mujeres—, en el ámbito público del trabajo.<sup>88</sup> Aún más, a juicio de éstos, dichas cualidades constituyen la mayor fuerza productiva actual.

Este punto de vista resulta interesante, en especial, porque crea un puente, una mediación entre las prácticas sociales del trabajo doméstico gratuito y las del trabajo remunerado. Desde otro ángulo pareciera que las mujeres entran en el mundo globalizado del trabajo cubriendo aquellos espacios “nuevos” en el mercado laboral, caracterizados por la flexibilización y en el nuevo modo de producción, dominado por la información y por la comunicación.

## 12. Identidad de género y sentido del trabajo

Kergoat reinstala al sujeto sexuado en la relación social de sexo o relaciones de género, considerando las prácticas sociales como una respuesta a los determinismos sociales. Respecto a la problemática de la calificación, los comportamientos de las mujeres, como sujetos individuales y colectivos, representan, a su juicio, una respuesta-adaptación a un sistema social que las discrimina en el universo laboral.

La autora analiza cómo en los relatos de vida laboral de obreras no calificadas, éstas no logran separar los acontecimientos de su trabajo de los de su familia, el trabajo doméstico del trabajo asalariado, conformando estas prácticas sociales un *conjunto complejo y ambivalente, cuya trayectoria cubre constantemente, en el tiempo y en el espacio, la totalidad de lo social.*<sup>89</sup> Es decir, “lo privado” y “lo público” se entrelaza en sus vidas rompiendo la barrera que los define como espacios socialmente separados y antinómicos. Este abordaje situaría a las mujeres en una posición muy diferente a la tradicional de los hombres respecto del trabajo. Ellas, por un lado apreciarían su empleo, con los beneficios sociales que éste comporta; por otro, no se identificarían con su trabajo y, en general, mantendrían una *extranjería*<sup>90</sup> con el mundo del trabajo productivo.

---

87. Lea Cigarini. Op. Cit.

88. En este ámbito surgen nuevos conceptos que refuerzan la idea de acercamiento personal y afectivo en empresas cuyos objetivos están absolutamente lejanos a sentimientos amistosos, tales como “banca persona”, “atención personalizada”, TV interactiva, etc.

89. Danièle Kergoat. Op. Cit.

90. Término usado por la autora para expresar la capacidad para estar contemporáneamente dentro y fuera del mundo laboral, no dándose una total identificación con el rol laboral que están ejerciendo.

Otro aspecto del discurso analizado por Kergoat es la sensación de miedo que ella percibe en las mujeres trabajadoras: miedo a cambiar de puesto o de grupo de trabajo, a la técnica, a las nuevas máquinas, a los capataces, miedo a transgredir sus papeles tradicionales. Esta situación haría pasivas a las mujeres frente a las posibilidades de calificación, contrariamente a la actitud de los varones. La autora concluye que habría una gran dificultad en las obreras para constituirse como colectivo, a partir del grupo de trabajo, y más bien se señala su atomización en las relaciones laborales. La falta de un referente colectivo, así como la falta de medios sociales para afirmarse de forma individual en un medio vivido con una percepción de “extranjería”, producirían una actitud defensiva que impediría a las trabajadoras posicionarse activamente en su trabajo y ante la calificación.

Interesa ver qué tanto estas tesis pueden dar cuenta general de la percepción del trabajo que tienen las mujeres insertas masivamente al mercado laboral en Nicaragua y si las condiciones de trabajo en cuanto a posibilidades de construcción de colectivos para la defensa de sus derechos laborales, tiene los efectos limitantes —como se plantea en los estudios desarrollados por Kergoat—, para las mujeres trabajadoras en general.

La inclusión de las mujeres en el mercado del trabajo remunerado, en los mencionados estudios, implica repensar el sentido del trabajo, ya que sus deseos y necesidades serían muy diferentes a los de los hombres. Se plantea así que entre mujeres y hombres habría un modo distinto de vivir la experiencia laboral. Más exactamente que la diferencia femenina en el trabajo, más que ser un contenido específico y una forma de vida, se caracterizaría como una “relación con el trabajo”. Habría que profundizar el análisis para conocer mejor qué es lo que pueden producir estas diferencias de sentido en cuanto al desarrollo histórico, cultural y de género, sea en el plano simbólico de la constitución de los sujetos sociales, así como en el plano material de las relaciones laborales. Pues si por un lado, esto puede ser atribuido al rol tradicional al interior de la familia aprendido en el modelo de acumulación fordista, por otro lado y contrariamente, puede ser atribuido a una percepción que separa el trabajo asalariado de sus vidas, objetivándolo como una relación a la que se somete, exclusivamente, con fines de sobrevivencia y en la cual su persona, su subjetividad, está menos comprometida.

Algunas autoras italianas ven con optimismo esta diferencia . . . *Partiendo de los relatos que hacen las mujeres de su relación con el trabajo, podemos, en cambio, aventurarnos a decir que las relaciones cultivadas y cuidadas en la familia y en el trabajo, sin solución de continuidad, le ponen una eficaz barrera a la alineación.*<sup>91</sup>

Se postula allí que no obstante la fuerte oposición de los sindicatos de los países del Norte, en muchos casos, las mujeres preferirían el contrato a tiempo parcial a fin de conciliar el trabajo remunerado con su vida y tareas familiares. En este caso las mujeres elegirían prácticas de mediación entre el trabajo doméstico gratuito y el trabajo remu-

---

91. Lea Cigarini. Op. Cit.

nerado. Porque también en el trabajo a jornada completa y en el trabajo autónomo, parece que las mujeres quieren decidir personalmente el tiempo de trabajo, con el fin de tener más libertad de movimiento, rechazando la escisión entre tiempo de vida y tiempo de trabajo.<sup>92</sup>

Sin embargo, también ellas sostienen que la construcción del sujeto social mujer en las relaciones de trabajo no logra asumir una identidad colectiva y se preguntan: ¿qué tipo de identidad colectiva se podría construir en el nuevo mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilidad del mercado, de las empresas, del empleo y donde, especialmente en los países del Sur, se asiste a tasas altísimas de desempleo? ¿Cómo enfrentar la desregulación de las relaciones laborales que de hecho ha debilitado la capacidad contractual de las y los trabajadores y se erige como una amenaza permanente que puede terminar con gran parte de los logros de sus luchas por el control sobre las condiciones de empleo, especialmente en el caso de las mujeres que se enfrentan al trabajo en situaciones de marginación y opresión por su género y como trabajadoras? ...*En nuestra opinión, el cambio debe ser conducido por el hecho de pasar del grupo al colectivo sexuado, y no por la constitución de una identidad como mujeres, ya que lo subversivo no es afirmar “somos mujeres”, sino constituir concretamente un colectivo que tome en cuenta y accione los sitios que las mujeres ocupan en las relaciones sociales como productoras y como mujeres. Así pues, el reto consiste realmente en adquirir una conciencia de género, condición sine qua non para una emancipación colectiva e individual.*<sup>93</sup>

Como sugieren algunos autores, de acuerdo con las nuevas relaciones laborales, se trata de integrar nuevas categorías de análisis, que no se limiten, por ejemplo, al binomio individuo-colectivo, forjado sobre los conceptos clásicos de clase y pueblo y que se basan en una división de esfera pública y esfera privada.<sup>94</sup>

Por otro lado, parece necesario retomar y profundizar la idea de la imbricación de las relaciones económico-sociales y las relaciones genérico-sociales en el nuevo marco creado por el desbaratamiento de los antes estructurados mundos públicos y privados y la disolución de los límites entre trabajo y no trabajo en el modelo de acumulación posfordista, pues éste está configurando nuevos escenarios para las y los trabajadores, para hombres y mujeres al desplazar negativamente para los más débiles los ya inestables equilibrios en las relaciones laborales —relaciones socioeconómicas—, y en las relaciones sociales de género. En el mismo sentido, aportar elementos para una discusión sobre los derechos laborales, cuya situación no mejora automáticamente por la ratificación de convenios por parte de los países firmantes, y que puede llevar a letra muerta los marcos regulatorios del trabajo.

---

92. Lia Cigarini. Colectivo Via Dogano. “El conflicto entre los sexos en el trabajo” en *Democrazia e Diritto* No. 4. Milano 2000.

93. Danièle Kergoat. Op. Cit.

94. Lia Cigarini. Op. Cit

## El trabajo en Nicaragua: ¿Precariedad y/o flexibilización?

### 1. El contexto histórico y económico que caracteriza el mercado laboral de Nicaragua

#### *Antecedentes*

La estructura productiva de las economías centroamericanas durante el período 1950-1977, sufrió importantes modificaciones que se vieron reflejadas en elevadas tasas de crecimiento, inducidas por los países desarrollados que facilitaron esta dinámica. En este período se incrementaron las exportaciones y una cierta industrialización promovida por el Mercado Común Centroamericano. Este modelo entró en crisis hacia fines de la década de los años setenta y obligó a reformar el Estado, lo que determinó que la informalidad se erigiese en el segmento dominante de los mercados urbanos centroamericanos.

La economía de Nicaragua —como el resto de las economías de la región y, con las debidas diferencias, de América Latina—, ha pasado por distintos momentos clave de reestructuración productiva, para adecuarse a los requerimientos del mercado mundial.

Un proceso de profunda transformación de su economía se había dado con la introducción del cultivo del café, aproximadamente a mitad del siglo XIX, ligado a la fuerte demanda del mercado internacional y que lo mantuvo como producto principal hasta mediados del siglo pasado. A partir de su incidencia como cultivo orientado al comercio exterior, se producen fenómenos económicos y sociales que modifican la estructura productiva del país.

En efecto, el cultivo del café generó un conjunto de actividades relacionadas específicamente con el progreso industrial ligado al beneficio del grano y, posteriormente, cierto tipo de industrias relacionadas con la producción de alimentos.

El naciente sector cafetalero puso en práctica un aparato de mecanismos legislativos —en la práctica, forzoso y violento— para crear un mercado de trabajo estable, en cuya búsqueda se habría de desmontar casi totalmente el régimen de producción que se venía configurando desde tiempos del colonialismo español.<sup>95</sup> Ello significó una

---

95. Wheelock, J. *Apuntes sobre el desarrollo económico y social de Nicaragua*. 1980.

redefinición de relaciones de producción en el campo; propietarios, colonos, aparceros y campesinos, se articulan en un fuerte contingente de asalariados agrícolas.

En los años cincuenta se siguen desarrollando cultivos destinados al sector agroexportador como son: el del algodón, el azúcar y el banano. La introducción de estos nuevos productos, cuya demanda de mano de obra era fundamentalmente temporal, acentuó la estacionalidad del empleo y, por lo tanto, las migraciones internas y entre los países de la región.

La experiencia de industrialización se inicia en los años sesenta, pretendiendo superponer un sector industrial moderno a una estructura agraria atrasada, sin introducir transformaciones cualitativas en el agro. Por esta razón, entre otras, el desarrollo industrial es menor respecto a la mayoría de los países de la región, sin embargo, alcanza cierto nivel impulsado por el Mercado Común Centroamericano. La naciente industria tenía también fuertes limitaciones derivadas de la debilidad extrema del mercado interno, incapaz de dinamizarla, esto agrava su fuerte dependencia de los insumos externos.<sup>96</sup> Ya a mediados de los años setenta, se advierten síntomas de crisis en este sector obligando a los trabajadores/trabajadoras a buscar empleo en la ciudad, incidiendo en un ulterior crecimiento del empleo del sector terciario.

En los años ochenta se produjo un cambio drástico de modelo político-económico. El gobierno que asumió el poder con la Revolución de 1979 definió como objetivos, en el área económica, la creación de una economía mixta, la reactivación y estabilización de la economía y la superación de la dependencia externa.

Sin embargo, el conflicto armado, la suspensión de las relaciones de todo tipo con EE.UU y las principales instituciones financieras internacionales, junto con la desaceleración de la economía mundial, entre otros factores, generaron un estancamiento de la economía del país.

El objetivo de superar la dependencia externa y el subdesarrollo no fue alcanzado. La economía resultó más dependiente de la ayuda externa para financiar el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos. El aparato del Estado creció desmesuradamente.<sup>97</sup> En esta década se produjo una reducción de las exportaciones, del PIB per cápita, del consumo privado y del nivel de vida de la población.

En un intento de corrección de la política macroeconómica, entre 1985 y 1988, el gobierno aplicó medidas de devaluación del tipo de cambio oficial, reformas monetarias, reducción de subsidios, congelamiento de gastos gubernamentales, nuevos im-

---

96. J. Pérez Sainz. *De la finca a la maquila*. FLACSO, Costa Rica 1997.

97. Se estima un sector público de 280,000 empleados aproximadamente, después que en los años setenta éste era de 43,000. *Evaluación de los servicios públicos con equidad de género*, 2002. VII congreso internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y la administración pública, Lisboa, Portugal. María José Jarquín, M. S. Herrera y Ligia Gutiérrez.

puestos y aumento de las tasas nominales de interés. Este esfuerzo incluyó una primera reforma del sector público en la que se redujo el número de ministerios y del empleo público. A este proceso se le denominó “*compactación*” y se enmarcó en la política de racionalización del gasto público.

La estructura productiva estaba determinada principalmente por un sector privado sumamente débil y reducido; se dio una reforma agraria que no logró mejorar la producción agrícola ni la productividad. El sector industrial incorporó políticas de transformación de productos agrícolas que no alcanzaron a consolidarse. El empleo formal estaba principalmente soportado por un sector estatal amplio: gobierno central, ejército y empresas del Área Propiedad del Pueblo (APP).

Es importante indicar que en el período señalado se produce una feminización del empleo, en parte por el conflicto bélico. Las mujeres se incorporaron a empleos tradicionalmente asignados a los hombres, mientras éstos estaban integrados a tareas de carácter militar. En otro sentido, el proceso político estimuló a una participación mayor de las mujeres en tareas y trabajos que hasta ese momento no estaban abiertos a ellas.

El inicio de los años noventa marca el comienzo de la reestructuración de la economía nicaragüense en el marco de las políticas de ajuste estructural (Enhanced Structural Adjustment Facility (ESAF), promovidas por las Instituciones Financieras Internacionales (IFI): Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial (BM); dichas políticas se venían implementando desde los años ochenta en los demás países de Centroamérica. En Nicaragua éstas vienen acompañadas de un *programa de estabilización con reformas económicas y estructurales*, que se plantea como necesario a fin de corregir los desequilibrios macroeconómicos: hiperinflación, déficit fiscal, déficit en la balanza de pagos, tipo de cambio sobrevaluado, una deuda externa equivalente a treinta y tres veces las exportaciones<sup>98</sup> y el desmantelamiento de un aparato estatal sobredimensionado que había absorbido una gran proporción de las actividades productivas, anteriormente en manos del sector privado. Todo ello, permitiría la inserción del país a la economía mundial.

Este programa, similar a los aplicados en casi todos los países latinoamericanos, exigió la desregulación del comercio y del mercado de trabajo, la privatización de los servicios públicos y de las empresas estatales y la liberalización comercial. En efecto, ésta fue la premisa para la apertura comercial que constituye el eje del nuevo modelo de desarrollo, estimulando la producción hacia la exportación.

Al mencionado proceso se atribuye la drástica caída del empleo formal, a partir de los años ochenta en todo el Continente, y que en Nicaragua, bajo el programa ESAF, se continuó en los años noventa.

---

98. Jarquín, María José; Herrera, M. S. y Gutiérrez, Ligia. Op. Cit.

La apertura comercial posibilitó el crecimiento del PIB de forma sostenida entre 1994 y 2000 (4.7 por ciento anual), incidiendo en un aumento de las tasas de empleo.<sup>99</sup> Se dio un crecimiento acelerado de las exportaciones, las que habían llegado a su nivel más bajo en cuarenta años (en 1992, apenas 223.1 millones de dólares), para alcanzar 880.6 millones de dólares en el 2000 incluyendo zona franca, proceso al que se vienen introduciendo nuevos productos agropecuarios, pesqueros y manufacturados. Entre 2000 y 2004 se produce una desaceleración del crecimiento del PIB, atribuida a la caída de los precios de agroexportación, particularmente del café, sin embargo, sus precios se han venido recuperando a partir de 2005.<sup>100</sup>

El reestablecimiento del régimen de Zonas Francas mediante el Decreto no. 46-91 en 1991 (en los años setenta existían empresas de Zona Franca), marca un punto de inflexión central en la economía nicaragüense. Estas vienen creciendo a un ritmo sostenido, llegando en el 2006 a contar con 99 empresas.<sup>101</sup> De ellas, 64 están dedicadas a la producción textil, 10 a la producción tabacalera y el resto se distribuye en producciones varias.

No obstante las reformas económicas implementadas, la estructura de la economía nicaragüense continúa siendo fundamentalmente agrícola. Al inicio del nuevo milenio, la agricultura (incluyendo pesca y ganadería) mantenía un peso predominante en el empleo (32 por ciento) y las exportaciones (50 por ciento), y sigue siendo importante en la generación del valor agregado (17 por ciento).<sup>102</sup>

La industria, que fundamentalmente descansa en el establecimiento de Zonas Francas en su mayoría de producción textil, se caracteriza por su bajo nivel tecnológico e incorporación de mano de obra de baja calificación. La diversificación de productos de exportación es aún muy limitada.

El empleo es generado principalmente por la empresa privada, seguida por un bajo porcentaje en empresas o instituciones estatales.

---

99. Según datos del BCN, cuya fuente es el Balance de la Fuerza de trabajo para los años 1994-1999. Para el año 2000, la fuente es la encuesta de hogares para la medición del empleo realizada por el MITRAB.

100. En ese año las exportaciones subieron a 1,551.6 millones de dólares según datos del BCN.

101. Las empresas de zona franca están ubicadas en gran parte del territorio nacional. La mayoría está en Managua (57 por ciento), seguida por Estelí (9 por ciento), Masaya (8 por ciento), Granada (5 por ciento), León y Carazo (4 por ciento), Matagalpa (3 por ciento), Chinandega, Rivas, RAAS, Madriz y Nueva Segovia (1 por ciento cada una).

102. *DR-CAFTA: ¿Panacea o fatalidad para el desarrollo económico y social en Nicaragua?* Marco V. Sánchez, Rob Vos. Febrero 2006.

**Tabla 1**  
**Población ocupada según área de propiedad del establecimiento donde trabajan**

Área de propiedad	Porcentaje
<b>País</b>	<b>100.0</b>
Empresa privada	91.2
Empresa estatal	1.4
Gobierno central	5.0
Ente autónomo	1.2
Gobierno municipal	1.0
Cooperativa	0.3

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC.  
 Encuesta de noviembre 2005.

### *El impacto en los sectores pobres de la población*

El crecimiento de la economía no se orientó a enfrentar los graves problemas sociales del país. El crecimiento relativo del ingreso promedio de la población no tuvo correspondencia con una distribución más equitativa del mismo, beneficiando sólo a la población de mayores ingresos. La pobreza general, medida por el agregado de consumo, disminuyó en términos relativos en el período 1998-2001 aunque no en términos absolutos.<sup>103</sup> Según los datos del 2005, la tasa de pobreza general y extrema refleja que el panorama prácticamente no ha cambiado con relación a los datos de 1998. Dadas esas tendencias, la cantidad de personas en situación de pobreza ha aumentado de 2001 a 2005.

**Tabla 2**  
**Niveles de pobreza (porcentaje)**

Año	No Pobres	Pobres Generales	Total	Pobres Extremos
1998	52.1	47.9	100.0	17.3
2001	54.2	45.8	100.0	15.1
2005	51.7	48.3	100.0	17.2

Fuente: Perfil comparativo de la pobreza en Nicaragua, EMNV 1998, 2001 e indicadores básicos de la EMNV 2005 INEC.

Si bien las políticas de ajuste lograron el control de la inflación, corrigiendo la distorsión que presentaban algunos indicadores macroeconómicos, en Nicaragua, como en el resto de Centroamérica, estas políticas no contribuyeron a reducir los niveles de pobreza, aunque se registre un crecimiento del PIB.

Por otra parte, las políticas de contención del gasto público han significado un aumento de los niveles de subempleo y precarización del trabajo, incidiendo negativa-

103. De 1998 a 2001 el número de pobres pasó de 2.3 a 2.38 millones de personas. *El Desarrollo Humano en Nicaragua 2002, Las condiciones de la esperanza.*

mente en el nivel de vida de la población, por la reducción de los subsidios a los bienes y servicios básicos, reducción del empleo por los ajustes al aparato estatal y de las empresas públicas, pero fundamentalmente por la ausencia de políticas complementarias que facilitarían la reinserción eficiente al mercado de trabajo de la fuerza laboral expulsada del sistema.

El aumento de las migraciones a partir de 1990 en búsqueda de mejores oportunidades de empleo —que pasó del 3 por ciento para los años setenta y ochenta al 13 por ciento en los años noventa—, refleja la situación de pobreza descrita anteriormente.<sup>104</sup> En el 2005 la contribución de las remesas venidas desde la población migrante, principalmente desde Costa Rica, representaron el 12.2 por ciento<sup>105</sup> del PIB, experimentando un crecimiento promedio anual de 11.06 por ciento en el período 2000–2005.<sup>106</sup>

Las mujeres resultaron ser las más impactadas por el deterioro de la calidad de vida en los hogares pobres. Diferentes encuestas pudieron constatar que los hogares con jefatura femenina resultaban los más golpeados.<sup>107</sup> El impacto se ha manifestado en la reducción del consumo de alimentos y ropa, así como en el deterioro de la salud y la educación, es decir, ha afectado gravemente el espacio reproductivo.

En síntesis, las políticas de ajuste han generado un modesto crecimiento de la economía en su proceso de reestructuración, pero han tendido a profundizar las desigualdades económicas y de género.

## 2. La precariedad caracteriza el trabajo en Nicaragua

En el contexto del mercado laboral en Nicaragua, se quiso profundizar sobre las características del trabajo para analizar cómo los procesos de globalización de los mercados, están incidiendo en la organización del mundo laboral. Es decir, cómo las propuestas flexibilizadoras se están insertando en un mercado laboral caracterizado por sus altos niveles de precariedad. Para esto se revisaron las encuestas de empleo de noviembre 2004 y noviembre 2005 realizadas por el INEC.

### *El empleo frente al nuevo modelo*

La vía de liberalización de las economías de la región centroamericana, como medio para alcanzar su inserción en el mercado global, modificó, al igual que en la mayoría de

---

104. I. Espinosa, *Perfil de género de la economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial*, Managua, UNIFEM 2004.

105. 600.4 millones de dólares, según datos del Banco Central de Nicaragua (BCN).

106. Según datos del BCN.

107. M. R. Renzi, S. Agurto, *¿Qué hace la mujer nicaragüense ante la crisis económica?*, FIDEG, Nicaragua 1993.

los países latinoamericanos, la organización de la producción y el trabajo. Sin embargo, dado el peso que tuvo el modelo agroexportador en la configuración del mundo laboral, el nuevo modelo de flexibilización, si bien no ha terminado de configurarse, muestra su propia especificidad.

Uno de los aspectos importantes a ser tomado en consideración, tiene que ver con el concepto mismo de empleo regulado (el que está definido en los códigos laborales y establece jornada de trabajo máxima de 48 horas semanales, con acceso a seguridad social y otras prestaciones de ley), y que en los países centroamericanos está asociado básicamente al empleo público. Para la gran parte de la fuerza de trabajo de la región centroamericana, y por ende de Nicaragua, el “nuevo sistema de trabajo flexible” se acerca mucho más al modelo histórico del empleo asalariado rural que ha prevalecido en el país: empleo estacional, sin prestaciones sociales, sin contrato, con pago a destajo, incentivos por productividad y figura de “puntero”<sup>108</sup> para establecer la norma de “productividad”.

Las políticas de estabilización y ajuste estructural afectaron el nivel y calidad del trabajo, por la reducción del empleo en el sector formal de la economía derivado de la reducción del Estado y la privatización de empresas públicas, —como se dijo— y, además, por el quiebre de empresas que no pudieron sostener la nueva dinámica económica que impuso la apertura comercial.

La tasa de desempleo general en los primeros años de aplicación de las medidas de ajuste estructural, pasó del 7.6 por ciento en el 1990 al 17.8 por ciento en el 1993.<sup>109</sup> A partir de 1994 se da un cambio de tendencia volviéndose a dar un repunte significativo en las tasas de empleo. Sin embargo, la tasa de desempleo femenino se mantuvo alta y en aumento, de 12.2 por ciento en 1993 a 13.5 por ciento en 1998.<sup>110</sup> En el área rural ésta experimentó un aumento sistemático. Algunos analistas atribuyen este comportamiento principalmente al aumento de la PEA.

En general la tasa de desempleo nacional en los últimos cinco años (2001-2005) se mueve en un rango entre 6 y 7 por ciento, resultando la tasa de desempleo urbano mucho mayor que la rural. Es importante puntualizar que aun cuando la tasa de desempleo abierto resulta relativamente baja, se identifican tasas muy elevadas (por encima de un tercio de la población ocupada) de subempleo.

---

108. Puntero: persona que con sus ritmos de trabajo establece las metas de producción por unidad de tiempo.

109. En la encuesta de empleo del 2000 de MITRAB y de INEC del 2003, 2004 y 2005 la tasa de desempleo resulta inferior a la detectada en 1998. Este descenso, aparentemente, podría tener relación con el hecho de provenir de fuentes diferentes de información, que utilizan distintas metodologías de la medición (los datos de los años noventa, resultan del Balance de la Fuerza de trabajo del BCN que elaboraba en conjunto con el MITRAB y el INEC, los del 2000 encuesta de hogares del MITRAB y 2003-2005 encuesta de hogares del INEC).

110. EMNV 2001.

El sector informal de la economía, particularmente en las ciudades, se ha venido desarrollando como una respuesta a los procesos de ajuste estructural que han determinado la reducción del empleo formal —como se mencionó anteriormente— por la flexibilización del trabajo. Como se ha señalado, en los países de América Latina y asimismo Nicaragua, la flexibilización laboral se expresa en gran medida en la ampliación del sector informal, con sus características de desregulación laboral, donde prevalece el empleo femenino. En las ciudades, el Sector Informal Urbano (SIU) de la economía en 2005, concentró el 57.6 por ciento de la población ocupada.<sup>111</sup>

### *La ocupación*

En Nicaragua hay 4.1 millones de personas en edad de trabajar (PET),<sup>112</sup> una Población Económicamente Activa (PEA)<sup>113</sup> de 2.2 millones de personas y una ocupación total de 2.1 millones de personas lo que representa un crecimiento del 5.5 por ciento de personas ocupadas con respecto al año anterior.

La tasa de participación (PEA/PET) en el 2005 fue de 53.8 por ciento, con un incremento respecto al 2004 de 0.7 puntos porcentuales (ver anexo, cuadro 1). La participación de las mujeres en el mercado del trabajo (39.4 por ciento) es bastante inferior a la de los hombres (69.2 por ciento), sin embargo, mostró un leve incremento respecto al 2004 (de 0.7 puntos porcentuales), ligeramente superior a la de los hombres (0.6 puntos porcentuales) en el mismo período (ver anexo cuadro 2).

La economía del país sigue mostrando una baja capacidad de generación de empleo, pues solamente la mitad de la población en edad de trabajar está integrada a un puesto de trabajo. En este sentido, aunque la participación de las mujeres es menor, el ritmo de su incorporación resulta un poco más acelerado que el de los hombres.<sup>114</sup>

En el 2005 menos de la mitad de las y los trabajadores estaban plenamente ocupados —con un horario completo, igual o mayor al indicado en el código laboral y con un salario igual o por encima del salario mínimo oficial de la rama de actividad en la cual estaban ubicados—, a pesar de haberse dado un ligero incremento (0.9 puntos porcentuales) con respecto al año anterior.

Se observa una presencia significativa de la subocupación, lo que indica la precarización del trabajo. Por otro lado, la precarización del trabajo parece golpear particularmente a las mujeres (mujeres 38.7 por ciento, hombres 27.6 por ciento).

---

111. INEC. Encuesta de empleo noviembre 2005.

112. En Nicaragua las personas en edad de trabajar están comprendidas entre 10 y más años de edad, indistintamente si están o no disponibles para el trabajo.

113. PEA, se refiere a personas ocupadas y desocupadas.

114. Las mujeres ocupadas tuvieron un crecimiento del 6.9 por ciento, muy superior al de los hombres que aumentaron en un 4.6 por ciento entre 2004 y 2005.

**Tabla 3**  
**Indicadores básicos de ocupación noviembre 2005 (porcentaje)**

Indicadores	País		Urbano		Rural	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Tasa de participación (PEA/PET)	53.1	53.8	52.6	53.7	53.8	53.9
Relación Empleo/Población (Ocupados/PET)	49.6	50.8	48.1	49.9	51.9	52.1
Tasa de empleo (Ocupados/PEA)	93.5	94.4	91.4	93.0	96.5	96.7
Tasa de ocupación plena (Ocupados plenos/Ocupados totales)	58.3	54.2	61.0	56.9	54.4	50.2
Tasa de subempleo (Subempleados/Ocupados totales)	30.9	31.8	30.7	32.1	31.2	31.4
Tasa de empleo sector formal (Ocupados sector formal/Ocupados Totales)	37.1	36.6	43.3	42.4	28.3	28.3
Tasa de empleo sector informal (Ocupados sector informal/Ocupados Totales)	62.9	63.4	56.7	57.6	71.7	71.7
Tasa de desempleo abierto (Desempleo/PEA)	6.5	5.6	8.6	7.0	3.5	3.3

Fuente: INEC 2004 y 2005.

Casi dos tercios de los nuevos empleos del período 2004-2005 han sido generados en el sector informal de la economía (ver anexo, cuadro 3), llegando a una tasa de ocupación en este sector del 63.4 por ciento, con un peso mayoritario de las mujeres, de las cuales el 65.0 por ciento está ubicado en ese sector (ver anexo, cuadro 4). Esto permite concluir que el sector informal es el que está absorbiendo mayoritariamente la nueva fuerza de trabajo, con la precariedad que eso implica.

Respecto a la ubicación de la población ocupadas por sector económico, el sector terciario continúa siendo importante en la absorción de mano de obra, más del 50 por ciento de las personas ocupadas del país se ubica allí, ya sea en el sector formal o el informal, seguido del agropecuario que genera casi el 30 por ciento de los empleos.

**Tabla 4**  
**Población ocupada por sector económico**

Sector económico	Porcentaje población
<b>Total</b>	<b>100.0</b>
Sector primario	28.9
Sector secundario	19.3
Sector terciario	51.8

Fuente: INEC 2004 y 2005.

Por ramas de actividad, las que muestran mayor dinamismo económico, después de agricultura, silvicultura y pesca, son el comercio, los servicios y la industria, comportamiento que se mantiene con mínimas variaciones de 2000 a 2005. Esto corrobora la estructura productiva tradicional de la economía (ver anexo, cuadro 5).

Hay que destacar que mientras los hombres están en neta prevalencia en el sector agropecuario (ver anexo, cuadro 6), se perfila una mayor presencia de mujeres, particularmente en el área de servicios, comercio e industria.<sup>115</sup>

Respecto al área de propiedad en la que se insertan las y los trabajadores, la empresa privada es la que muestra mayor dinamismo económico por la mayoritaria absorción de mano de obra; en el período 2000-2005, ésta se ha movido en un rango de 90.7 a 91.2 por ciento, le sigue el gobierno central que ha tendido a una baja continua en el mismo período de 6.1 a 5.0 por ciento, por último están las empresas del Estado, Entes Autónomos y Gobierno municipal (ver anexo, cuadro 7).

Las microempresas, que pertenecen por definición al sector informal de la economía, fueron las mayores generadoras de empleo, seguidas de las pequeñas y medianas. En cambio, las empresas grandes disminuyeron su capacidad de generación en 1.2 puntos porcentuales con respecto al año anterior (ver anexo, cuadro 8). Es importante observar que casi el 82 por ciento de las personas ocupadas se distribuyen entre las micro y pequeñas empresas.

Con respecto a la categoría ocupacional, casi la mitad de las personas ocupadas son asalariadas, en su mayoría en el sector servicios y principalmente en el área urbana. Otro grupo importante es el de las personas que trabajan por cuenta propia, que representan el 31.9 por ciento en el 2005, casi todas ubicadas en el sector informal (ver anexo, cuadro 9 y 10).

Según la encuesta de empleo del 2005, respecto a la distribución por sexo en las diferentes categorías ocupacionales, hay un mayor porcentaje de mujeres que trabaja por cuenta propia, mientras un mayor porcentaje de hombres se desempeñan como patronos a diferencia de las mujeres que sólo el 2.5 por ciento de ellas se ubica en esta categoría ocupacional (ver anexo, cuadro 11).

Los trabajadores no remunerados están experimentando un crecimiento promedio anual de 4.6 por ciento en el período 2000-2005. En esta categoría se encuentran en mayor proporción los hombres (ver anexo, cuadro 11), y de modo particular en el área rural (hombres 24.3 por ciento y el 9.6 por ciento de las mujeres), sin embargo, la incorporación de las mujeres a actividades económicas en esta categoría ocupacional, se ha acelerado en el último año (ver anexo, cuadro 11a). Existe una alta proporción de familiares que se incorpora a las actividades agrícolas sin remuneración y que, como se ha visto, ha tenido una tendencia creciente, lo que confirma la precarización del trabajo de un amplio sector de las personas ocupadas.

---

115. Particularmente por su inserción en las industrias de zona franca.

En los últimos años, una atención particular han despertado las empresas de la Zona Franca,<sup>116</sup> productoras fundamentalmente de ropa (61 por ciento) y tabaco (17 por ciento), que exportan sus productos principalmente a Estados Unidos. Estas han sido una fuente generadora de nuevos empleos,<sup>117</sup> particularmente para las mujeres, el 60 por ciento de la mano de obra es femenina.<sup>118</sup> En el 2005 las/los trabajadoras empleadas en la Zona Franca representaban el 3.6 por ciento del total de las personas ocupadas en el ámbito nacional. Esta tasa tuvo un incremento de 1.9 puntos porcentuales respecto del 2000, que fue de 1.7 por ciento.<sup>119</sup>

Como se ha analizado, la generación de los nuevos puestos de trabajo ha sido mayoritariamente en el sector informal,<sup>120</sup> con todo lo que ello implica. En este sentido es importante hacer notar que en Nicaragua, al igual que la mayoría de los países de la región centroamericana, la medición de la informalidad de la economía tiene aún serias limitaciones, lo que no permite tener una lectura más precisa de la realidad. Considerando que éste es un fenómeno estructural, hacerlo resulta urgente, a pesar de su complejidad.

Sobre este aspecto, cabe considerar la iniciativa del Grupo Delhi respecto al fortalecimiento de las estadísticas del sector no estructurado,<sup>121</sup> en el marco de la definición propuesta por la OIT<sup>122</sup> —*empleo informal* como el *número total de trabajos informales, sean realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal, u hogares, o el total de personas que participan en trabajos informales durante un período de referencia dado*—, con el fin de tener una mejor estimación de la contribución de este sector al producto interno bruto y una lectura más clara de la situación económica y del trabajo del país.

---

116. Garantías básicas que les otorgan los Estados (o el Estado nicaragüense) y que originan su instalación en determinados países.

117. La generación total de empleos en las industrias maquiladoras, es de 78,011 puestos de trabajo, a cargo principalmente de empresas asiáticas (62.5 por ciento).

118. Es importante considerar que hubo un descenso de la participación femenina, ya que en el 2000 según estimaciones de la OIT ésta representaba el 80 por ciento. Habría que investigar sobre las razones de este comportamiento.

119. Según datos de la Corporación de Zona Franca. Agosto 2006.

120. El sector informal está determinado fundamentalmente por el tamaño del establecimiento o empresa, la que debe ser de 5 o menos trabajadores que no requieren altos niveles educativos y que pertenezcan al sector privado. Incluye los ocupados en cooperativas de cualquier tamaño.

121. El grupo de expertos en estadísticas del sector informal (Grupo Delhi) en su sexta reunión, hace una propuesta para un módulo de encuesta laboral estándar de preguntas, que incorpora cambios importantes en la aplicación práctica de las definiciones y el marco conceptual de las encuestas sobre ese sector y el empleo no estructurados, esta propuesta, sin embargo, todavía está en una fase inicial de operativización. (*Namibia, India y Fiji*). *Informe del Grupo Delhi sobre estadísticas del sector no estructurado*. Diciembre 2005 e *Informe de relatoría del taller subregional sobre estadísticas del trabajo OIT*. Guatemala 2002.

122. Informe titulado *Trabajo decente y economía informal* (OIT 2002<sup>a</sup>).

## *El desempleo*

El desempleo<sup>123</sup> tuvo un ligero descenso entre 2004 (6.5 por ciento) y 2005 (5.6 por ciento). Es importante señalar que en el 2005 tanto los hombres como las mujeres casi equiparan sus niveles de desempleo, lo que muestra una desaceleración de la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo. Es válido señalar que los datos disponibles de la encuesta de empleo 2005, reflejan un porcentaje significativo de personas (15 por ciento) tipificadas como Población Económicamente Inactiva (PEI) y que reportaron, sin embargo, estar disponibles para trabajar, lo cual puede estar reflejando alguna forma de desempleo oculto.

Las ramas donde se da una mayor expulsión de fuerza laboral son: servicios, comercio y construcción, las que a su vez, mantienen un mayor dinamismo en la absorción de mano de obra a excepción de la construcción. Ello estaría indicando que el trabajo que están generando estas ramas no ofrece estabilidad, de ahí, en parte, se deduce su carácter precario (ver anexo, cuadro 12).

Por otro lado, el nivel más alto de desocupación se está dando en las empresas privadas, que igualmente son las que generan más puestos de trabajo, ya sea que estén ubicadas en el sector formal o el informal. Esta situación podría considerarse como un efecto de la incorporación de nuevas formas de contratación; subcontratos, contratos a tiempo parcial, etc., que se traducen en una alta rotación entre empleo y desempleo.

**Tabla 5**  
**Población económicamente activa desocupada según área de propiedad del establecimiento en su última ocupación**

Área de propiedad	Desocupados (porcentaje)		
	2003	2004	2005
Población desocupada total	100.0	100.0	100.0
Empresas del Estado	2.0	1.4	1.4
Gobierno	5.2	5.0	5.9
Cooperativa	1.0	0.7	0.3
Empresa privada	89.6	90.3	90.4
Ente autónomo	0.7	1.8	1.2
Gobierno municipal	1.4	0.9	0.8

Fuente: Encuestas de empleo INEC, 2003, 2004 y 2005.

123. En la encuesta 2005 de INEC se incluyó como desempleados, sólo a las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, no trabajaron y que durante las últimas cuatro semanas anteriores al día de la encuesta, buscaron activamente un empleo. Los desempleados incluyen a los cesantes (personas que se quedaron sin empleo, por renuncia o despidos) y aquellos que, por primera vez, intentaron insertarse en el mercado laboral.

## *El subempleo*

Es importante resaltar que las personas subempleadas, a partir del año 2000, representan más de la tercera parte del total de personas ocupadas.

A diferencia del desempleo, el subempleo está en aumento, por un mayor incremento de la tasa de subempleo invisible,<sup>124</sup> caracterizado por remuneraciones inferiores al salario mínimo oficial de la rama de actividad a la que pertenece el/la trabajador/trabajadora, a pesar de laborar en jornadas completas. Esto estaría indicando también, un deterioro en la calidad del empleo al que tuvo acceso el 20.3 por ciento de las personas ocupadas en el 2005, siendo las mujeres las más afectadas.

Hay que subrayar que el subempleo caracteriza la particularidad de los procesos de flexibilización en Nicaragua, a diferencia de los países europeos.

Esta situación refleja una causa importante respecto a los altos índices de pobreza del país. El mayor incremento del subempleo se dio en el área urbana.

**Tabla 6**  
**Tasa de subempleo**

Indicador	País		Hombres		Mujeres	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Tasa de subempleo: Subempleo/ocup. totales	30.9	31.8	27.0	27.6	37.5	38.7

Fuente: INEC, encuestas de empleo 2004-2005

Casi la mitad de los puestos de trabajo que el sector de la construcción generó en el 2005, lo hizo en condiciones que caracterizan al subempleo (jornadas laborales parciales, salarios bajos, etc.), le siguen en orden de importancia el comercio, minas, servicios y transporte. Se trata de las mismas ramas donde hay mayores índices de ocupación y, a su vez, donde se da la mayor expulsión anual de fuerza de trabajo. Este dato refuerza lo señalado anteriormente, es decir, que en las ramas más dinámicas de la economía nacional, el trabajo que se está generando se caracteriza por altos niveles de precariedad y finalmente una muy baja calidad del empleo (ver anexo, cuadro 13).

Si sumamos las personas que están en situación de subempleo y las personas desempleadas,<sup>125</sup> resulta que el 35.6 por ciento de la PEA tiene problema de empleo, lo que indica una subutilización de la fuerza de trabajo de esa magnitud.

124. Estas son, en el 2005, 422.8 miles de personas.

125. Para Liepetz, importante analista del *regulacionismo* del trabajo y para numerosos teóricos, el subempleo es parte del desempleo. Op. Cit..

## Calidad del empleo

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT lanza, en el ámbito mundial, la Agenda de Trabajo Decente en 1999 que expresa las aspiraciones de hombres y mujeres por lograr un trabajo productivo, adecuadamente remunerado y ejercido en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana.

Por tanto, para profundizar sobre la calidad del empleo en este estudio utilizaremos algunos indicadores establecidos por la OIT, como son: cobertura de la canasta básica, percepción del salario mínimo legal, cobertura de seguro social, contrato y organización gremial.

**Tabla 7**  
**Indicadores de la calidad del empleo 2005**

Indicador	Porcentaje
Ocupados que ganan menos que el costo de la canasta básica ampliada <sup>126</sup>	67.7
Ocupados que ganan menos que el costo de la canasta básica alimenticia <sup>127</sup>	50.3
Ocupados que ganan menos del salario mínimo legal	24.2
Ocupados que cotizan al seguro social	19.5
Ocupados que pertenecen a una organización sindical	1.3
Ocupados que poseen contrato permanente	17.5

Fuente: INEC 2005.

Podemos observar que más de dos tercios de las personas que trabajan no logran, con su sueldo, cubrir la canasta básica ampliada que incluye los productos que aseguran un nivel mínimo de subsistencia; que la mitad no logra alcanzar la canasta básica alimenticia y que sólo un 17.5 por ciento posee un contrato permanente.

Un dato que resulta particularmente significativo es el bajísimo porcentaje de trabajadores que pertenecen a una organización sindical. Considerando que cerca de la mitad de la población empleada se sitúa en la categoría de asalariada, este dato refleja la debilidad de las y los trabajadores para defender sus derechos laborales.

Otro dato que tiene gran incidencia en la calidad del trabajo es la cobertura de seguridad social. Según la encuesta, solamente el 19.5 por ciento de los ocupados cuenta con alguna forma de seguro social. Del total de asegurados sólo el 7.4 por ciento está ubicado en el área rural, lo que refleja una situación de total desprotección de las y los trabajadores del campo.

126. Canasta básica ampliada (CBA); incluye 53 productos.

127. Canasta básica de alimentos; sólo comprende 26 productos.

Obviamente en la calidad del empleo están incidiendo los altos niveles de subempleo. Considerando que más del 60 por ciento de las personas subocupadas no logra alcanzar el salario mínimo, resulta evidente, además, la relación entre subempleo, precariedad del trabajo y pobreza.

### *Los ingresos*

Las encuestas nacionales de medición del nivel de vida realizadas entre el 2001 y el 2005 presentan los ingresos promedios para las grandes regiones del país: Managua, región del Pacífico, región central y región Atlántica. Como se puede observar, los ingresos promedio son bajos, con grandes diferencias entre Managua y el resto de las regiones. Sin embargo, es en Managua donde los ingresos han sido principalmente afectados en los últimos 5 años, presentando un decrecimiento promedio anual del 2.69 por ciento, en tanto en la región central ha habido un crecimiento promedio anual del 7.1 por ciento, el más alto de todas las regiones.

**Tabla 8**  
Ingresos medios por región geográfica 2001-2005  
(Córdobas constantes 2001)

Región geográfica	2001	2005 <sup>128</sup>
Managua	14,359.6	12,876.3
Pacífico	7,937.4	9,627.6
Central	6,196.7	8,141.8
Atlántico	6,763.9	7,496.0

Fuente: INEC, EMNV 2001 y EMNV 2005 (preliminar).

Los principales rubros que conforman el ingreso promedio son el salario no agrícola, el cuenta propia agrícola y no agrícola, la renta y las remesas.

La gran variedad de los rubros que componen la estructura de los ingresos, refleja cómo los bajos salarios y escasos márgenes de utilidad de los negocios independientes han determinado la búsqueda de otras fuentes de ingresos que apoyen a la economía familiar.

Como se puede observar, los diferentes rubros de generación de ingresos presentan, por lo general, comportamientos decrecientes. El salario agrícola está en descenso en todas las regiones así como el salario no agrícola, excluyendo Managua, lo que se explica por sus características fundamentalmente urbanas. Igualmente la fuente “cuenta propia no agrícola” está en descenso en todas las regiones, lo que puede indicar un deterioro de los ingresos en los pequeños negocios vinculados con las microempresas. La fuente “cuenta propia agrícola”, en cambio, está en ascenso en todas las regiones,

128. Datos preliminares de la EMNV 2005.

menos en Managua (por las características antes mencionadas), lo que hace pensar en una mejora de microempresas relacionadas con la producción agrícola. Hay cierto aumento de la renta en Managua y en la región del Pacífico. Las pensiones están en disminución en todas las regiones, menos en Managua. Por el lado de los ingresos que reciben los “cuenta propia” o dueños de sus propios negocios, tanto la actividad agrícola como no agrícola, ven desmejorado su ingreso en la región Managua.

El único rubro que mantiene un ascenso significativo en todas las regiones son las remesas; de allí su gran importancia en la economía de los sectores más pobres de la población.

**Tabla 9**  
**Estructura de la composición del ingreso promedio**  
**por fuentes de ingresos (porcentaje)**

Fuente de ingreso	Managua		Pacífico		Central		Atlántico	
	2001	2005	2001	2005	2001	2005	2001	2005
<b>Promedio general</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.0</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>00.00</b>	<b>100.00</b>
Salario agrícola	1.38	1.32	7.60	5.90	11.12	10.25	9.62	8.73
Salario no agrícola	43.21	50.41	39.06	34.35	30.17	22.24	25.61	17.43
Cuenta propia no agrícola	34.86	21.31	26.79	23.73	21.28	20.74	24.01	22.32
Cuenta propia agrícola	0.77	0.44	7.17	13.75	21.97	27.01	26.44	30.85
Fuente no definida	0.01	–	0.01	–	0.01	–	–	–
Renta	13.90	15.06	8.23	9.97	9.42	8.67	9.59	9.06
Transferencias	0.04	0.26	0.19	1.31	0.31	1.73	0.15	2.39
Alimentos por donación o regalo	0.39	0.61	1.20	0.84	1.19	1.34	1.11	1.47
Remesas	1.70	5.74	5.21	6.81	2.35	5.42	1.65	4.51
Donaciones	0.00	0.05	0.03	--	0.15	0.06	0.05	0.00
Alquileres, intereses y dividendos	1.96	1.20	0.62	0.84	0.40	0.55	0.23	1.46
Pensiones	1.42	2.93	2.70	2.16	1.12	0.90	0.97	0.47
Otros ingresos	0.38	0.67	1.19	0.34	0.50	1.09	0.57	1.30

Fuente: INEC, EMNV 2001 y EMNV 2005 (preliminar).

## *La calidad del empleo en las Zonas Francas*

Se cuenta con diferentes estudios que analizan de manera particular la calidad de las relaciones laborales en las empresas de la Zona Franca, en particular los realizados por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC).<sup>129</sup>

Estos estudios reflejan que las y los trabajadores cuentan con salarios mínimos y un contrato regular; contratos que, sin embargo, en la mayoría de los casos no les son entregados. Por otro lado se ha analizado que las normas productivas establecidas resultan muy altas, que la jornada laboral es muy extensa, por encima de las 48 horas semanales<sup>130</sup> y que, por lo general, las condiciones de trabajo son deficientes; finalmente se plantea una situación difusa de violencia laboral.

En los estudios mencionados también se han descrito restricciones al derecho de libertad de organización, donde el temor al despido impediría a las y los trabajadores asociarse para defender sus derechos.

Las encuestas realizadas por el MEC entre trabajadoras aportan lo siguiente:

- En la mayoría de los casos los salarios son pagados por producción y metas de producción que ellas estiman muy altas. Se considera que las normas de producción están basadas en técnicas inadecuadas respecto a la realidad del país y al estado de la maquinaria utilizada. En muchos casos es la misma organización del trabajo —retraso en las líneas de producción, o falta de materia prima—, lo que impide el cumplimiento de las metas de producción.
- Entre las mujeres encuestadas, más del 14 por ciento no alcanza el salario básico.
- Casi un 90 por ciento realiza horas extras, ya sea para alcanzar las metas productivas o por obligatoriedad impuesta por la empresa. Un 40 por ciento realiza entre 10 y 15 horas extras a la semana, en tanto el Código del Trabajo admite un máximo de 9 horas semanales. Más de un tercio de las trabajadoras encuestadas afirma que las horas extras son pagadas al mismo precio de las horas normales, contrario también a lo establecido en la ley laboral.
- Hay todavía casos (10 por ciento) en que las prestaciones sociales de ley (aguinaldo y vacaciones) no se respetan.
- Un alto porcentaje de las encuestadas (78 por ciento) señala que las empresas entregan equipos de protección personal, reflejándose un incremento respecto al 2001. Sin embargo, por lo general las condiciones de higiene y salud ocupacional son

---

129. *Diagnóstico, normas, productividad y salario*, Nicaragua 2005; *Avances y retrocesos en los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua*. Nicaragua 2006.

130. Artículo 51 del Código Laboral, Ley 185.

deficientes (calor, ruido). En pocas empresas hay comisiones mixtas de higiene y seguridad y un alto porcentaje de trabajadoras (41 por ciento) ha sufrido problemas de salud causados por el trabajo.

- Un alto porcentaje de trabajadoras (44.1 por ciento) ha sufrido violencia verbal por parte de los superiores.

En estas empresas se puede observar una sobreposición de relaciones laborales; por un lado, cierto apego a las normativas laborales de la legislación vigente. Por otro lado, la introducción de las relaciones laborales que tienden a la flexibilización, como las horas extras no pagadas, superiores al mínimo establecido, no alcanzar el salario mínimo, metas productivas variables, etc.

En el sentido planteado, las empresas maquiladoras, junto con el resto de los empresarios nicaragüenses y de Centroamérica, están empujando hacia una revisión flexibilizadora de las legislaciones laborales en la región, con el argumento de reducir los costos de producción, incrementar los niveles de productividad y mejorar los niveles de competitividad en el mercado internacional. Esta propuesta elaborada por el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN) en 2004, basada en la metodología del Banco Mundial<sup>131</sup> se centró en el análisis de costos que implica mantener los principios de estabilidad laboral y protección del trabajador.<sup>132</sup> La propuesta se basó en dos tesis:

- a) La legislación laboral y las políticas laborales vigentes en la región constituyen una barrera al desarrollo económico.
- b) La flexibilización laboral es una condición necesaria para aprovechar el CAFTA.

### *Los sesgos de género en el mercado del trabajo*

La dimensión de género aplicada al análisis del mercado laboral permite visibilizar nuevas y significativas diferencias en la división social del trabajo, correspondientes a la brecha que existe entre hombres y mujeres en este ámbito.

Las mujeres tienen acceso muy inferior a los hombres en cuanto a los recursos productivos. A pesar de múltiples esfuerzos de titulación que se han hecho a favor de las mujeres, apoyados por el gobierno y organizaciones de mujeres productoras, éstas constituyen el 18.3 por ciento de los propietarios individuales de explotación

---

131. Proyecto Doing Business.

132. M. Angélica Fauné. Citando a la propuesta reporta, "A partir de los resultados que arrojó el cálculo del Índice de Regulaciones Laborales, se concluye que las políticas laborales en Centroamérica constituyen una barrera al desarrollo económico." *Trabajo femenino y flexibilidad laboral en Centroamérica*. Estudio para el Programa Agenda Económica, UNIFEM, ASDI, PNUD, copia mimeografiada, 2006.

agropecuaria, según datos de CENAGRO y el 45.2 por ciento de ellas se concentra en las explotaciones de menos de 5 manzanas.<sup>133</sup>

En relación con la propiedad de los recursos productivos, un factor decisivo es el menor acceso al crédito por parte de las mujeres al no contar con las garantías necesarias. En efecto, como se pudo observar, el porcentaje de mujeres que resulta en la categoría ocupacional de “patrón” es muy inferior al de los hombres.

La incorporación promedio anual de las mujeres a un puesto de trabajo, en el periodo 2000-2005 es de 3.3 por ciento, en tanto la del hombre en el mismo lapso es de 2.5 por ciento. Esto indica que la entrada de la mujer al empleo ha sido más acelerada que la de los hombres. Los hombres se concentran en la agricultura y el comercio; y las mujeres en los servicios y el comercio.

Entre 2000 y 2004 se dio un incremento mayor de mujeres que de hombres en la incorporación a las industrias de la Zona Franca. Según la OIT, en el 2004 más del 70 por ciento de las personas ocupadas en estas empresas eran mujeres. En los últimos dos años esta tendencia parece desacelerarse, ya que a agosto 2006 las mujeres representan el 60 por ciento. Se desconocen las causas de este descenso, pero deberían ser investigadas.

Respecto del empleo, como ya se ha analizado, los niveles de desocupación de las mujeres son mayores que los de los hombres, resultando la tasa de desempleo femenina mayor que la nacional.

El sector informal de la economía, caracterizado por la inestabilidad, la desprotección laboral y social y los bajos ingresos, resulta ser la principal fuente de trabajo para las mujeres.

Aun cuando la legislación laboral establece la igualdad de derechos de hombres y mujeres, este principio, a menudo, no es aplicado. También existe una brecha evidente al nivel de los salarios, donde las mujeres, por lo general, mantienen salarios inferiores a los de los hombres. Estudios realizados reflejan que las mujeres devengan un salario 30 por ciento menor, en promedio, que el de los hombres en ocupaciones similares y con un nivel de escolaridad igual o superior que el de ellos.<sup>134</sup>

Un estudio de la GTZ realizado en 1998 en siete instituciones públicas, refleja que la remuneración promedio de los hombres era 1.5 veces la de las mujeres y esta brecha aumenta en los cargos de dirección.<sup>135</sup> La contratación de mujeres con salarios inferiores al de los hombres ha sido interpretada como una presión ejercida por los empleadores para una mayor flexibilización del mercado de trabajo.

---

133. INEC 2001.

134. Gutiérrez y Soto. Op. Cit. y Agurto S. y Guido A. *Mujeres. Pilares fundamentales de la economía nicaragüense*. FIDEG, Managua 2001.

135. Gutiérrez y Soto. *Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública*. GTZ, Managua 2002.

Hay que considerar que, por lo general, las mujeres se ubican en sectores laborales donde predominan los bajos salarios como es el caso en el sector salud, Zonas Francas y educación; sector éste último, tradicionalmente feminizado.

Por último, habría que agregar que, en particular en algunas empresas de Zonas Francas, son frecuentes los casos de discriminación contra las mujeres en estado de embarazo y que existen muchas denuncias de irrespeto del fuero maternal.<sup>136</sup>

### 3. La flexibilización en el contexto laboral

El presente estudio procuró profundizar en los procesos de flexibilización laboral en Nicaragua. Esta tendencia de carácter mundial se está insertando en el país en un mercado laboral caracterizado por altos niveles de precariedad, como se pudo analizar en párrafos anteriores. Para dicho objeto se analizó la información arrojada por la encuesta realizada en el 2005 por el FIDEG<sup>137</sup> a 1,600 hogares<sup>138</sup> ubicados en todo el territorio nacional, excepto en las Regiones Autónomas. Dicha encuesta constituye un primer esfuerzo para investigar explícitamente la flexibilización del mercado laboral en Nicaragua y sus efectos en la calidad del trabajo.

Tomando lo anterior en consideración, los datos que la encuesta proporciona no permiten concluir sobre la incidencia directa que los procesos flexibilizadores en marcha están teniendo en el mercado laboral de Nicaragua. Por tanto, éstos constituirán el inicio de una línea de base que deberá ser enriquecida y comparada con estudios posteriores.

El estudio ha tomado en cuenta lo planteado al respecto por Gálvez,<sup>139</sup> según lo cual, independientemente del interés de los investigadores/investigadoras y, por tanto, del énfasis dado a determinadas variables, cualquier estudio sobre el tema debería contemplar:

- La diversidad de lugares de trabajo, la revalorización del trabajo en el hogar (trabajo a domicilio), el trabajo en las calles y en los “puntos de ventas”, los servicios personalizados al cliente en sus propios lugares, etc.
- La diversidad de contratos: a plazo fijo, temporales, a honorarios y eventuales.

---

136. Según estudios del Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra.

137. Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG).

138. En cada hogar se identificó a los hombres y mujeres ocupadas, separando a asalariados e independientes. A cada grupo se le aplicó una batería de preguntas a través de las cuales se pretendía distinguir aquellos(as) cuyo empleo principal o secundario tiene elementos asociados a la flexibilización. Para cada uno de estos grupos se seleccionaron las variables que definían la calidad de “asalariado/a flexible” y la de “independiente encadenado productivamente”. Una vez definidos los cuatro grandes grupos, se reclasificaron según otras variables de interés para caracterizarlos.

139. Thelma Gálvez Pérez. “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo” en *Cuaderno 14*. Chile 2001.

- La diversidad de jornadas laborales: de tiempo completo, de tiempo parcial.
- La diversidad de arreglos de distribución del tiempo contratado: los fines de semana, las horas extraordinarias por sobre la jornada, la semana de trabajo comprimida en menos días, los de tiempo disponible según llamada, la jornada flexible en su distribución, pero de duración determinada, etc.
- La diversidad de relaciones de intermediación: suministro de trabajadores por una agencia de empleo, trabajadores contratados por una firma externa, trabajadores contratados directamente por la firma usuaria de su trabajo.
- La diversidad de controles aplicados al trabajo: desde supervisor directo o medición de la presencia en el lugar de trabajo hacia el establecimiento de metas de producción, sistemas de castigos y de premios, trabajo con resultados en equipo, etc.

Coherentemente con este planteamiento, en la encuesta realizada por FIDEG se han investigado las siguientes variables:

- Lugar de trabajo
- Tipo de contrato
- Duración del empleo
- Forma de pago
- Jornada laboral
- Cobertura de seguridad social

En la encuesta se caracteriza el trabajo según sea dependiente o independiente. Para las y los trabajadores dependientes (asalariados) se pretendía distinguir entre aquellos que desempeñan empleos “normales” y los que desempeñan empleos afectados por alguna condición de flexibilidad laboral (asalariados flexibles).<sup>140</sup>

Asimismo para las y los trabajadores independientes (por cuenta propia y empleadores en establecimientos de 5 y menos trabajadores) se ha investigado el nivel de dependencia según estén o no encadenados productivamente.

De esta forma se obtienen cuatro grandes grupos de trabajadores en los cuales basaremos nuestro análisis, éstos son:

**Tabla 10**

Total asalariados	Total independientes
Asalariados normales	Independientes
Asalariados flexibles	Independientes encadenados productivamente

140. Basándose en Gálvez 2003.

## *La diversidad de lugares de trabajo*

Una de las características en que se expresa la flexibilización del trabajo, como ha planteado Gálvez,<sup>141</sup> es entre otras, en la diversidad de los lugares de trabajo, el surgimiento o reforzamiento de estas alternativas de formas de trabajo a que la realidad económica y laboral empuja. Así los datos muestran que el lugar donde predominantemente se desempeñan las personas ocupadas es dentro de la vivienda o finca (44.9 por ciento); seguido por un lugar más formal, pero manteniendo una gran distancia entre ambas opciones, está la fábrica, taller, almacén o institución; le sigue en importancia, otra vivienda y a domicilio; las personas que trabajan en local independiente representan apenas el 7.8 por ciento.

Es interesante profundizar en la interpretación de este dato ya que da pistas respecto al carácter de la economía del país, que todavía genera trabajo en los espacios tradicionales, como la finca y la casa. A partir de la información que se tiene no se puede concluir que estas características estén determinada por los procesos de flexibilización (pero sí podrían estar determinados por la estructura productiva y relaciones sociales en el mercado laboral). Sin embargo, esos datos deberían constituir una base para estudios sucesivos que den cuenta de la incidencia de este fenómeno en la organización tradicional del mercado del trabajo en el país.

**Tabla 11**  
**Población ocupada según lugar donde realiza su trabajo**

En qué lugar realiza este trabajo	(Porcentaje)
<b>País</b>	<b>100.0</b>
Dentro de la vivienda o finca	44.9
Taller o local anexo a la vivienda o finca	0.7
Local independiente	7.8
Fábrica, taller, almacén, institución	16.9
Local en el mercado	1.6
A domicilio	8.6
Otra vivienda	11.4
Vía pública o al descubierto	2.8
En vehículo	4.3
Fuera del departamento	0.8
Fuera del país	0.1

Fuente: FIDEG 2005.

---

141. Op. Cit.

## *La flexibilidad del trabajo asalariado*

En este apartado nos concentraremos en el trabajo dependiente/asalariado, identificando rasgos que pueden indicar los procesos de flexibilización en marcha. Para esto la encuesta se concentró en algunas variables, ya mencionadas, que pueden reflejar los niveles de flexibilidad de las y los trabajadores dependientes.

La mitad de las personas asalariadas, ya sean hombres o mujeres, se sitúan en la rama de servicios, principalmente en el área urbana, seguida a distancia, por la rama de agricultura y ganadería sobre todo en el área rural. Las empleadas domésticas representan casi el mismo porcentaje que la industria, la que sumada con la Zona Franca llega a alcanzar el 15.1 por ciento y está más representada en el área urbana.

**Tabla 12**  
**Personas asalariadas por actividades económicas y área geográfica (porcentaje)**

Ramas de actividades	Urbana	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
En cultivos y ganadería	5.0	26.7	14.9
Pesca y crianza de camarón	0.0	0.3	0.1
Minas	0.0	0.8	0.4
Industria (incluye artesanía y procesamiento de alimentos)	11.4	7.8	10.1
Zona Franca	4.4	3.6	5.3
Comercio	7.3	3.1	5.4
Transporte	4.4	4.3	4.3
Servicios	57.1	42.3	50.4
Empleadas domésticas	7.9	11.2	9.4

Fuente: FIDEG 2005.

A la rama de servicio, en el caso de los hombres, le sigue la rama de agricultura y ganadería, de la industria y del transporte. En cambio las mujeres, después de los servicios se encuentran ubicadas mayoritariamente como empleadas domésticas, seguido por la Zona Franca y el comercio.

**Tabla 13**  
**Asalariados por sexo según ramas de actividad (porcentaje)**

Ramas de actividad económica	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Cultivo y ganadería	21.6	3.6	14.9
Pesca, crianza de camarón	0.2	--	0.1
Minas	0.5	0.2	0.4
Industria (incluye artesanía y procesamiento de alimentos)	11.1	7.7	9.8
Zona Franca	3.4	8.4	5.3
En comercio	5.0	6.1	5.4
En transporte	6.9	0.2	4.3
En servicios	51.3	48.9	50.4
Empleada doméstica	--	25.0	9.4

Fuente: FIDEG 2005.

### **EL TIPO DE CONTRATO**

Es importante analizar el tipo de contrato que se establece entre el empleador/empleadora y el trabajador/trabajadora, ya que constituye una variable importante para medir los niveles de flexibilidad del trabajo asalariado. Para eso se tomará en cuenta el proceso de contratación, si es directo o con intermediario, la duración del mismo y la existencia de un documento escrito que respalde la relación laboral.

Bajo esta óptica, la gran mayoría de las personas asalariadas tiene un contrato establecido directamente con el empleador, ya sea en el nivel urbano o rural.

Por las mismas características de la economía del país, no existe, hasta ahora, una presencia significativa en la dinámica laboral de agencias de empleo intermediarias institucionalizadas con las que el trabajador establezca una relación laboral. Sin embargo, se evidencia la presencia de la figura del subcontratista, que resulta una figura bastante tradicional en el país con el que el trabajador establece una relación laboral directa y que afecta la estabilidad laboral de éste.

**Tabla 14**  
**Con quién hizo contrato por área geográfica y sexo (porcentaje)**

Con quién hizo el contrato	Área de residencia		Sexo		Total
	Urbano	Rural	Hombre	Mujer	
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Directamente con el empleador	91.6	92.1	90.7	93.7	91.8
Subcontratista de la empresa en la que trabaja	7.2	6.8	1.0	0.8	7.0
Agencia de empleo	1	0.9	7.9	5.5	0.9
Otro tipo de intermediario	0.2	0.2	0.4	–	0.2

Fuente: FIDEG 2005.

En este aspecto no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Respecto a la duración del contrato, la mayoría de las personas asalariadas tiene contrato de tiempo indefinido, representando el área urbana un porcentaje mayor que el área rural; en esta última hay casi un 20 por ciento de personas que tiene contrato por una temporada, por el carácter estacional de muchas tareas agrícolas.

**Tabla 15**  
**Duración del contrato por área geográfica y sexo (porcentaje)**

Duración del contrato	Área geográfica		Sexo		Total
	Urbano	Rural	Hombre	Mujer	
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Tiempo indefinido	81.6	71.7	69.3	90.1	77.1
Una temporada	9.6	19.8	18.7	6.7	14.2
Lo que dura la obra, proyecto o actividad	8.6	7.7	11.6	2.5	8.2
Menos de tres meses por contrato o acuerdo	0.2	0.8	0.5	0.6	0.5

Fuente: FIDEG 2005

Asimismo, más mujeres que hombres tienen contrato de tiempo indefinido. Respecto a estas diferencias entre hombres y mujeres hay que considerar el elevado porcentaje de mujeres que trabajan como empleadas domésticas, un trabajo en el que, por sus características, requiere el tiempo indefinido; mientras, un alto porcentaje de hombres está integrados en tareas agropecuarias que —como ya se ha dicho— en muchos casos tiene características estacionarias, y en la rama de la construcción donde están empleados principalmente “por el tiempo que dure la obra”.

En la rama de la construcción se refleja claramente un proceso de flexibilización en marcha, ya que según datos del INSS, del 2001 al 2005 ha habido un descenso del 21

por ciento de los trabajadores de la construcción asegurados, a pesar de ser éste, actualmente, un sector en expansión.<sup>142</sup>

Respecto a las ramas de actividades, se da un mayor porcentaje de contratos por tiempo indefinido entre las actividades de empleo doméstico, procesamiento de alimentos, zona franca y comercio, donde predominan las mujeres. Según esta información, parecería que la gran mayoría de las personas asalariadas gozara de contratos por tiempo indefinido y, por lo tanto, de altos niveles de estabilidad laboral.

Sin embargo, si analizamos el tipo de contrato que predomina se puede observar que la mayoría no cuenta con un contrato escrito, es decir, formalmente establecido. Esto es más acentuado en el área rural.

**Tabla 16**  
**Tipo de contrato por área geográfica (porcentaje)**

Qué tipo de contrato tiene	Área geográfica		
	Urbano	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Escrito	41.9	30.3	36.7
Verbal	58.1	69.7	63.3

Fuente: FIDEG 2005.

Por otro lado, considerando la fragilidad de las instituciones llamadas a velar por el cumplimiento de las normas laborales, el contrato por tiempo indefinido, verbal o escrito no representa una garantía de protección contra los despidos injustificados.

Si analizamos las diferencias entre hombres y mujeres, podemos observar que un mayor porcentaje de mujeres goza de un contrato escrito; en esto podría estar incidiendo el área geográfica, ya que las actividades laborales de las mujeres se desarrollan principalmente en el área urbana, especialmente en servicios (maestras y enfermeras) y Zonas Francas. A este respecto, como ya se ha analizado, particularmente en las Zonas Francas, en muchos casos las y los trabajadores no disponen de una copia escrita de su contrato, lo que limita la defensa de sus derechos laborales.

**Tabla 17**  
**Tipo de contrato por sexo**

Qué tipo de contrato tiene	Sexo		
	Hombre	Mujer	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Escrito	30.9	46.2	36.7
Verbal	69.1	53.8	63.3

Fuente: FIDEG 2005.

142. En el 2001 eran 13, 771 asegurados y en el 2005 eran 10,881.

Finalmente, respecto a la variable “tipo de contrato”, los datos analizados parecen indicar altos niveles de flexibilidad respecto al trabajo, dado que la mayoría de los contratos son verbales.

### LA DURACIÓN EN EL EMPLEO

En relación con la duración del empleo la encuesta refleja aparentemente, estabilidad. Pues la mayoría de las personas se sitúa entre los rangos “un año” y “más de 4 años” de permanencia en “el mismo empleo o actividad laboral”.

Sin embargo, la encuesta no logra medir la estabilidad laboral en cuanto a la permanencia de las personas asalariadas en el mismo lugar de trabajo, con el mismo empleador o empresa. Lo que sí refleja, son ciertos niveles de permanencia en una misma actividad u oficio, que podría estar desempeñando la persona con diversos empleadores, con duraciones muy distintas y condiciones de contratación también diferentes.

No se observan grandes diferencias al nivel de área de residencia.

**Tabla 18**  
**Duración en el empleo o actividad por área de residencia (porcentaje)**

Duración del empleo	Urbana	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
De 1 a 3 meses	8.9	9.3	9.1
De 4 a 12 meses	18.0	18.4	18.2
De 1 a 3 años	30.5	30.4	30.5
De 4 años y más	42.6	41.9	42.3

Fuente: FIDEG 2005.

Se pueden analizar algunas diferencias entre hombres y mujeres en el rango de duración de “4 a 12 meses”, con un mayor porcentaje de mujeres y de “4 años y más”, donde existe una mayor presencia de hombres.

**Tabla 19**  
**Duración en el empleo o actividad por sexo (porcentaje)**

Duración del empleo	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
De 1 a 3 meses	9.0	9.4	9.1
De 4 a 12 meses	16.5	20.9	18.2
De 1 a 3 años	30.3	30.6	30.5
De 4 años y más	44.2	39.1	42.3

Fuente: FIDEG 2005.

## LA FORMA DE PAGO

Respecto a esta variable, se analiza si las personas están recibiendo un salario u otra forma de pago y si reciben las prestaciones sociales correspondientes.

La mayoría de las personas que trabaja de manera dependiente recibe un salario, pero menos de la mitad recibe las prestaciones de ley; estando la zona rural en una situación de desventaja respecto a la urbana.

**Tabla 20**  
**Forma de pago por área de residencia (porcentaje)**

Forma de pago	Urbana	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Salario u honorario fijo, más todas las prestaciones de ley	47.4	35.0	41.8
Salario u honorario fijo, sin prestaciones	34.5	43.7	38.7
Pago por producto o servicio	17.0	20.0	18.6
Pago por comisión o similares	0.8	0.7	0.7
Combinación de las anteriores	0.3	0.1	0.2

Fuente: FIDEG 2005.

Según la encuesta, las mujeres se encuentran en ventaja en comparación con los hombres respecto a la forma de pago y en cuanto a las prestaciones sociales. Este dato tiene una estrecha relación con el tipo de contrato, ya que —como se ha analizado— hay más mujeres que cuentan con un contrato formal por la rama de actividad y el área geográfica en que se desempeñan.

**Tabla 21**  
**Forma de pago por sexo (porcentaje)**

Forma de pago	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Salario u honorario fijo, más todas las prestaciones de ley	32.8	56.7	41.8
Salario u honorario fijo, sin prestaciones	42.4	32.4	38.7
Pago por producto o servicio	23.6	10.3	18.6
Pago por comisión o similares	0.8	0.5	0.7
Combinación de las anteriores	0.4	0.0	0.2

Fuente: FIDEG 2005.

Sólo la mitad de las personas que trabaja por tiempo indefinido recibe un salario u honorario fijo con prestaciones de ley; el resto de las personas clasificadas en el rubro “otras duraciones de contrato”, en su gran mayoría recibe salario sin prestaciones, o pago por producto o servicio. Esta es una manifestación de las llamadas formas atípicas de empleo en que se ubica gran parte de la población trabajadora, donde de hecho se mezclan las formas tradicionales con las nuevas formas flexibilizadas de trabajo.

**Tabla 22**  
**Forma de pago por tipo de contrato (porcentaje)**

Duración de contrato (verbal o escrito)	Salario u honorario fijo con prestaciones de ley	Salario u honorario fijo, sin prestaciones	Pago por producto o servicio	Pago por comisión o similares	Combinación de las anteriores	Total
Por tiempo indefinido	51.6	35.4	11.9	0.8	0.2	100.0
Por una temporada	7.9	53.5	37.5	0.4	0.4	100.0
Limitado al tiempo que dure una obra, proyecto o actividad	8.6	46.9	47.5	0.0	0.0	100.0
Menos de tres meses por contrato o acuerdo <sup>143</sup>	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	100.0

Fuente: FIDEG 2005.

Las ramas de actividades donde la mayoría de los trabajadores recibe las prestaciones de ley son: minas y Zona Franca, seguidas de las actividades de servicios. En cambio, en cultivo y ganadería, empleo doméstico y procesamiento de alimentos, la mayoría recibe un salario fijo pero sin prestaciones de ley.

#### COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL

Otra variable importante de medir respecto al tema de la flexibilidad laboral, es la cobertura de seguridad social.

Sólo un tercio de las personas asalariadas goza de cobertura de seguridad social. Sin embargo, el 41.8 por ciento de las personas encuestadas afirmaba recibir todas las prestaciones de ley (tabla 20); esto es aguinaldo y vacaciones proporcionales a su salario. Como se puede observar, la zona rural se encuentra en situación de desventaja respecto a la urbana, lo cual es coherente con el tipo de contrato que predomina en el área rural, como precedentemente se ha analizado.

**Tabla 23**  
**Cobertura de seguridad social por área geográfica (porcentaje)**

Cotiza o paga seguro social	Urbana	Rural	Pais
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
INSS o Clínica Previsional	41.2	26.8	34.7
Facultativo	0.4	0.4	0.4
Seguro privado	0.5	0.4	0.5
No cotiza	57.8	72.4	64.4

Fuente: FIDEG 2005.

143. Sólo 9 personas en la encuesta registran contrato menor de 3 meses.

En este aspecto las mujeres resultan más favorecidas respecto a los hombres, siendo este resultado coherente con las ventajas ya analizadas para las mujeres respecto a la formalidad del contrato, por la rama de actividades y el área geográfica, principalmente urbana, en que se desempeñan, como ya se ha analizado.

**Tabla 24**  
**Cobertura de seguridad social por sexo (porcentaje)**

Cotiza o paga seguro social	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
INSS o Clínica Previsional	27.1	47.2	34.7
Facultativo	0.6	0.2	0.4
Seguro privado	0.7	0.2	0.5
No cotiza	71.6	52.5	64.4

Fuente: FIDEG 2005.

Uno de los factores que incide fuertemente y de manera negativa en las relaciones laborales es la falta de cobertura de seguro social —a pesar de que la ley establece que con una semana de contrato por tiempo indefinido el trabajador debe ser afiliado al INSS— y prestaciones de ley (aguinaldo y vacaciones) establecidos en el Código del Trabajo. Relacionando la duración del contrato —ya sea verbal o escrito— con la forma de pago, encontramos que la mitad de las personas que tiene un trabajo por tiempo indefinido no goza de todas las prestaciones de la ley, entre éstas, las de seguridad social (ver tabla 21), lo cual está indicando que no basta tener un empleo por tiempo indefinido para considerarlo como “empleo normal” y, por tanto, se está en presencia de una ocupación precaria.

En general se puede concluir que los niveles de cobertura del sistema de seguridad social resultan muy bajos, pues sólo un tercio de los asalariados goza de este derecho laboral.

### LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral es otra variable importante para visibilizar los niveles de estabilidad o flexibilidad del trabajo.

Por lo general, la mayoría de las personas con trabajo dependiente cumple una jornada completa de trabajo. Sin embargo, un porcentaje significativo labora una jornada parcial, en este aspecto sería importante indagar si esto ocurre de forma voluntaria o impuesta por las condiciones del mercado. Cerca del 5 por ciento de las personas asalariadas no puede regular su tiempo de trabajo y descanso, debiendo permanecer en

una “disponibilidad total”,<sup>144</sup> es decir, de acuerdo a los requerimientos de las empresas o a las oportunidades que encuentra.

Hay ciertas diferencias en la jornada laboral por áreas de residencia que desfavorecen al área rural. Esta área, como ya se ha visto, por lo general presenta condiciones de trabajo más precarias que el área urbana.

**Tabla 25**  
**Jornada laboral por área de residencia (porcentaje)**

Jornada laboral	Urbana	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Completa o de duración normal	85.4	80.9	83.3
Jornada parcial	8.1	14.0	10.8
Disponibilidad total	5.4	3.9	4.7
Fijada por uno mismo	0.8	0.8	0.8
Semana comprimida	0.4	0.4	0.4

Fuente: FIDEG 2005.

Se observan algunas diferencias por sexo que benefician a las mujeres con un porcentaje mayor de jornada laboral completa, coherentes con los resultados de las variables anteriormente analizadas (tipo de contrato, cobertura de seguridad social y forma de pago).

**Tabla 26**  
**Jornada laboral por sexo (porcentaje)**

Jornada laboral	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Completa o de duración normal	81.1	87.0	83.3
Jornada parcial	11.8	9.1	10.8
Disponibilidad total	6.2	2.2	4.7
Fijada por uno mismo	0.7	0.9	0.8
Semana comprimida	0.2	0.8	0.4

Fuente: FIDEG 2005.

Ya sea con respecto a las diferencias por área de residencia o por sexo, estas brechas se explican por el tipo de actividad laboral, de mujeres por un lado; y de las y los trabajadores del área rural, por otro lado —como anteriormente se ha analizado. En este último caso, se trata de actividades muy relacionadas con los cultivos y tareas agrícolas estacionales; en el otro caso, el de las mujeres, con un trabajo prevalentemente en

144. La “disponibilidad total” o permanente es una forma generalizada de flexibilización laboral en los países periféricos. Esta forma ha sido usada masivamente en las industrias pesqueras en América Latina donde la disponibilidad total permite que la empresa se presente a cualquier hora de la noche a buscar personal enlistado, pero no contratado de planta, sino eventualmente, si es que “llega barco” para el procesamiento de pescado.

el área urbana, en la rama de servicios (salud y educación) y por su participación en la Zona Franca.

En relación con las ramas de actividades, en la Zona Franca predomina la jornada completa. Sin embargo, en esta zona industrial también se releva un porcentaje significativo de “disponibilidad total”, es decir, que la o el trabajador, independientemente del horario estipulado por su contrato, se ve en la obligación de estar en una disponibilidad plena para responder a los posibles requerimientos de la empresa. Las otras ramas que requieren una disponibilidad total son las de minas, transporte y procesamiento de alimentos.

**Tabla 27**  
**Jornada laboral por rama de actividades (porcentaje)**

Ramas de actividades	Completa/-normal	Parcial	Disponibilidad total	Fijada por uno mismo	Semana comprimida	Total
En cultivos y ganadería	78.3	17.8	2.8	0.8	0.4	100.0
Pesca y crianza de camarón <sup>145</sup>	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Minas <sup>146</sup>	66.7	0.0	16.9	0.0	16.7	100.0
Industria	91.1	5.9	2.2	0.7	0.0	100.0
Zona Franca	93.3	0.0	6.7	0.0	0.0	100.0
Artesanía <sup>147</sup>	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Procesamiento de alimentos	58.6	24.1	10.3	3.4	3.4	100.0
En comercio	90.2	5.4	3.3	1.1	0.0	100.0
Transporte	79.7	4.1	16.2	0.0	0.0	100.0

Fuente: FIDEG 2005.

## PERSONAS ASALARIADAS FLEXIBILIZADAS

Para concluir, la encuesta permite medir la cantidad de personas asalariadas con algún nivel de flexibilidad. Para calificar a una persona como “asalariada normal”, se han considerado las siguientes variables: contrato directamente celebrado con el empleador, el trabajo por tiempo indefinido con salario u honorario fijo, trabajo en jornada completa y goce de cobertura social.

Para los asalariados flexibles se han considerado las variables: celebración de contrato a través de agencia de empleo, subcontratista de la empresa u otro tipo de intermediación; duración de la jornada laboral por una temporada, limitada al tiempo que dure la obra, proyecto o actividad limitada a tres meses por acuerdo entre las

145. Sólo dos personas participaron en la encuesta.

146. Cinco personas encuestadas.

147. Sólo dos personas participaron en la encuesta.

partes; jornada laboral parcial, disponibilidad total, semana comprimida, fijada por el trabajador u otro tipo de acuerdo; forma de pago mediante salario fijo sin prestaciones, pago por producto o servicio, por comisión o una forma mixta; y, además, no cubierto por el sistema de seguridad social.

Los datos reportados indican —bajo el lente antes señalado— que del total de hogares con uno o más de sus miembros trabajando como asalariados, el 18.7 por ciento de ellos tiene uno o más miembros asalariados flexibilizados, siendo los hogares con jefatura masculina los más afectados, pues el 77.6 por ciento de ellos tiene alguno de sus miembros asalariados en condición de flexibilidad.

En lo que respecta a las personas asalariadas, los datos muestran que el 73.6 por ciento sufre alguna condición de flexibilidad, siendo los hombres más afectados que las mujeres; y es en el área rural donde las y los trabajadores están en mayor vulnerabilidad.

Sin embargo, respecto a estas diferencias por área geográfica hay que recordar que en el área rural han existido tradicionalmente relaciones laborales precarias y no se puede concluir sobre la incidencia, en estas relaciones, de los procesos de flexibilización en marcha.

En cuanto al área urbana, más que desregulación legal se trata posiblemente de reforzamiento de las manifestaciones de desregulación de hecho, por la incorporación cada vez mayor de las llamadas formas atípicas de empleo, las que en importante medida corresponden a formas flexibilizadas de trabajo.

**Tabla 28**  
**Asalariados normales y flexibles (porcentaje)**

Tipo de empleo de los asalariados	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	Total
Total de asalariados	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariados normales	20.7	35.8	36.2	22.8	26.4
Asalariados flexibilizados	79.3	64.2	63.8	77.2	73.6

Fuente: FIDEG 2005.

En relación con las diferencias por sexo, podrían explicarse por el hecho de que la incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo ha sido tradicionalmente en el área informal, particularmente en las microempresas y negocios domiciliarios, en las que ellas resultan un porcentaje mayor respecto a los hombres.

Finalmente hay que considerar que la flexibilidad del trabajo en Nicaragua se sobrepone a relaciones tradicionalmente precarias, por lo que —como ya se ha señalado— habría que seguir profundizando en los estudios sobre el tema, sobre todo al nivel de sectores, especialmente en aquellos que están presentando un mayor dinamismo económico.

## *La flexibilidad del trabajo independiente*

Para su estudio, la encuesta incluye a las y los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores en establecimientos de 5 y menos trabajadores. Queremos analizar si están encadenados productivamente con algún grado de dependencia, para identificar el nivel de flexibilidad que están experimentando.

Para aquellos que están en alguna cadena productiva, se analizarán los siguientes aspectos:

- Si la venta de su producto o servicio se relaciona con un solo cliente mediante algún tipo de acuerdo o contrato, formalizado o no, en el período de referencia del último mes previo a la realización de la encuesta. Todos los que tienen un solo cliente cumplirían la condición de encadenados productivamente; es decir, con altos niveles de dependencia.
- Asimismo están encadenados si tienen un solo proveedor. Sólo se consideran encadenados productivamente si tienen algún contrato o acuerdo con dicho proveedor.

### **CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INDEPENDIENTE ANALIZADO**

Del universo analizado (cuenta propia y patrones en establecimientos con cinco y menos trabajadores), sólo el 7.7 por ciento son clasificados en la categoría “patrón”, representando las mujeres sólo el 3.7 por ciento del total de mujeres; y los hombres el 11.5 por ciento del total de hombres; es decir, se puede observar una clara diferencia por sexo respecto a esta categoría.

Analizando el lugar donde se desarrolla el trabajo, se puede observar que la gran mayoría lo realiza dentro de la vivienda, finca o a domicilio. Sólo un mínimo porcentaje trabaja en lugares más “formales” como local independiente, en el mercado o en taller. Existe cierta diferencia entre hombres y mujeres, siendo menor el porcentaje de mujeres trabajando en espacios formales respecto al de los hombres, lo cual posiblemente tiene relación con la necesidad de las mujeres de combinar el trabajo productivo con el reproductivo.

**Tabla 29**  
**Cuenta propia y patrón con 5 o menos trabajadores,**  
**según lugar de trabajo (porcentaje)**

Lugar de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Dentro de la vivienda o finca	62.9	70.0	66.7
Taller o local anexo a vivienda o finca	1.7	0.9	1.3
A domicilio	14.5	17.5	16.0
En la vía pública	2.8	4.1	3.4
En vehículo	8.6	0.6	4.7
Otra vivienda	1.0	0.3	0.6
Local en el mercado	2.1	3.1	2.6
Local independiente	4.1	2.5	3.3
Fábrica, taller, almacén, institución	1.4	0.1	0.8
Fuera del departamento	1.0	0.4	0.7

Fuente: FIDEG 2005.

Este comportamiento es coherente con las cifras mostradas por el INEC que — como se recordará— indican que la mayoría de las mujeres que trabaja lo hace en el sector informal de la economía, particularmente en microempresas o unidades familiares, esto podría explicar el alto porcentaje del lugar donde realizan su trabajo.

#### **RELACIÓN CON CLIENTES**

La mayoría de las personas que trabaja por cuenta propia y como patrones en establecimientos con cinco y menos trabajadores/trabajadoras, no está comprometida con un solo cliente fijo, sino que su clientela es el público en general.

Hay cierta diferencia entre el área urbana y la rural; en esta última es mayor la dependencia de “uno o más clientes fijos”. Esto puede explicarse, en parte, considerando la dinámica económica de esta área geográfica donde varios pequeños productores tienen comprometida la cosecha de granos básicos y productos no tradicionales de exportación con una empresa de acopio o directamente con empresas exportadoras. Este fenómeno está reflejando cambios significativos en las relaciones económicas del área rural, donde están emergiendo las empresas exportadoras que se encargan de la comercialización de los productos de pequeños y medianos productores.

**Tabla 30**  
**Cuenta propia y patrón con 5 o menos trabajadores,**  
**según cantidad de clientes con que se relaciona y área de residencia (porcentaje)**

Cientes con que se relaciona	Urbano	Rural	País
<b>Total cta. propia y patrono 5 o menos trabajadores</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
A una persona	2.9	7.2	5.0
A un taller o empresa	1.1	3.3	2.2
A más de un cliente fijo	19.4	21.5	20.3
Al público en general	76.6	68.8	72.5

Fuente: FIDEG 2005.

Respecto a las diferencias por sexo, son más los hombres “encadenados” productivamente que las mujeres. Aquí también puede valer la explicación aplicada al área de residencia, dado que es mayor el porcentaje de hombres en el área rural donde se da un mayor encadenamiento productivo. A la vez debe recordarse que las mujeres que han ingresado principalmente en el mercado informal, lo hacen a través de microempresas y de unidades productivas de carácter familiar, con un bajo nivel de desarrollo y de ingresos, lo que no les permite comprometerse con empresas o clientes fijos de mayor tamaño.

**Tabla 31**  
**Cuenta propia y patrón con 5 o menos trabajadores por sexo,**  
**según cantidad de clientes con que se relaciona (porcentaje)**

Cientes con que se relaciona	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
A una persona	6.4	3.5
A un taller o empresa	3.9	0.4
A más de un cliente fijo	22.3	18.4
Al público en general	67.5	77.6

Fuente: FIDEG 2005.

## **RELACIÓN CON PROVEEDORES**

Por lo general se tiene más que un solo proveedor (más de uno fijo y diferentes proveedores). El nivel de encadenamiento de las mujeres, en general, es mayor que el de los hombres, respecto de los proveedores. Hay que subrayar, en particular, la dependencia que se da del proveedor que al mismo tiempo es su cliente. También, en este caso es mayor en las mujeres que en los hombres.

**Tabla 32**  
**Cuenta propia y patrón con 5 o menos trabajadores,**  
**según número de proveedores principales con los que se relaciona (porcentaje)**

Proveedores con que se relaciona	Hombres	Mujeres
<b>Total Cta. propia y patronos con 5 y menos trabajadores</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Sólo uno fijo (taller o empresa)	9.9	11.2
Una persona particular	7.8	9.3
De un proveedor único que a la vez es su cliente	1.9	3.1
Más de un proveedor fijo	30.3	31.4
Diferentes tipos de proveedores	50.1	45.0

Fuente: FIDEG 2005.

Las y los trabajadores independientes vinculados a un solo proveedor fijo (empresa o taller) son más en el área urbana que en la rural. En este caso la situación es diferente a la que se presenta en la relación con clientes, donde el mayor compromiso con un solo comprador está en el campo. Esta situación puede atribuirse al tipo de producción propio de la ciudad, en la que podrían también estar emergiendo nuevas formas de relaciones económicas. Sobre estas nuevas relaciones es necesario profundizar para tener una mejor lectura de las mismas y ver cómo va incorporándose el entramado de la flexibilización en la estructura productiva y organizativa de la empresa nicaragüense.

**Tabla 33**  
**Cuenta propia y patrón con 5 o menos trabajadores,**  
**según número de proveedores principales con los que se relaciona (porcentaje)**

Proveedores con que se relaciona	Urbano	Rural	País
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Sólo uno fijo (taller o empresa)	12.3	8.7	10.5
1 persona particular	6.7	10.5	8.5
De un proveedor único que a la vez es su cliente	2.8	2.2	2.5
Más de un proveedor fijo	26.4	35.5	30.8
Diferentes tipos de proveedores	51.8	43.1	47.7

Fuente: FIDEG 2005.

Del total de los independientes estudiados, el 26.7 por ciento está encadenado productivamente ya sea al cliente o al proveedor.

**Tabla 34**  
**Encadenamiento productivo de cuenta propia y patronos con cinco y menos trabajadores**

Tipo de encadenamiento	Porcentaje
<b>Total cuenta propia y patronos</b>	<b>100.0</b>
Encadenados positivamente	26.7
No encadenados productivamente	73.3

Fuente: FIDEG 2005.

Finalmente habría que profundizar sobre el significado del encadenamiento productivo del trabajo independiente en el contexto económico nicaragüense, donde uno de los principales problemas de la pequeña producción es la comercialización. La lejanía de los mercados, sobre todo en el área rural, el escaso volumen de producción y la escasez de medios y vías de comunicación, son una dificultad para la venta de los productos. Efectivamente, en muchos casos, contar con la garantía de insumos y, sobre todo, con clientes fijos, resulta una ventaja y un estímulo a la producción.

### *Trabajo secundario remunerado*

Según los datos de la encuesta analizada, el 23.8 por ciento de la población total ocupada realiza un trabajo secundario, lo que indica una baja capacidad para cubrir las necesidades básicas con sólo el empleo principal. Las y los trabajadores del área rural son los que muestran una mayor incidencia en este aspecto (30.6 por ciento). Por sexo en el área urbana no existe diferencia significativa, no así en el área rural donde los hombres parecen más afectados (36.7 por ciento). Sin embargo, hay que tomar en cuenta que las mujeres, además del trabajo remunerado, mantienen la carga del trabajo doméstico.

**Tabla 35**  
**Personas ocupadas que realizan un trabajo secundario**  
**además de su trabajo principal (porcentaje)**

Trabajo secundario/Área de residencia	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
Urbano	17.1	16.1	16.6
Rural	36.7	21.9	30.6

Fuente: FIDEG 2005.

Las personas que laboran en actividades agropecuarias son las que generalmente buscan un trabajo secundario (51.8 por ciento); luego están los que provienen de la rama de servicios (17.4 por ciento), comercio (16.9 por ciento) y la industria (12.6 por ciento). Se debe considerar que en las tres últimas ramas mencionadas es donde se concentran las mujeres.

Por categoría ocupacional, son las personas que trabajan por cuenta propia, donde también predominan las mujeres, las que recurren en mayor medida a un trabajo secundario; le siguen en importancia las y los trabajadores no remunerados y asalariados. Esto está indicando, claramente, el carácter precario del empleo que se está generando en el país.

**Tabla 36**  
**Personas con trabajo secundario, por sexo y área geográfica,**  
**según la categoría ocupacional en que se desempeñan en su trabajo principal (porcentaje)**

Categoría ocupacional	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Patrón	5.2	1.2	6.6	2.3	3.8
Cuenta propia	39.2	52.8	51.8	39.9	43.9
Asalariado	22.1	7.2	16.0	17.4	16.9
Trabajador no remunerado	33.5	38.8	25.6	40.4	35.4

Fuente: FIDEG 2005.

La encuesta no permite analizar la jornada laboral ni la categoría ocupacional en que desarrollan su trabajo secundario las y los trabajadores. Sin embargo, resulta interesante observar tanto la jornada como la categoría en que laboran en su trabajo principal. A este respecto se puede afirmar que el 53.9 por ciento trabaja jornada completa, por lo que debe realizar un sobre esfuerzo para cumplir con otro trabajo que le permita cubrir sus necesidades básicas. Esta situación es aún más fuerte en el caso de las mujeres y principalmente en el área urbana.

**Tabla 37**  
**Personas que tienen un trabajo secundario, por sexo y área geográfica, según tipo de jornada**  
**laboral en que se desempeñan en su trabajo principal (porcentaje)**

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	Total
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Completa o de duración normal	52.1	64.0	66.0	48.2	53.9
Jornada parcial	42.1	32.0	28.3	46.4	40.6
Disponibilidad total	3.6	–	5.7	1.8	3.0
Fijada por uno mismo	2.1	4.0	–	3.6	2.4

Fuente: FIDEG 2005.

# Los derechos laborales en Nicaragua

## 1. ¿Flexibilización o precariedad del trabajo?

El modelo productivo en Nicaragua, como se analizó, se caracteriza por una debilidad histórica de dependencia respecto de los mercados externos, por un incipiente desarrollo del mercado interno, por relaciones laborales inestables, particularmente en el área rural —relacionadas con la migración interna de obreros agrícolas y de campesinos en consonancia con los ciclos productivos—, y por la debilidad de las organizaciones sindicales y de las instituciones públicas para aplicar la legislación nacional y los convenios internacionales. La conjunción de los factores mencionados define una estructura económica presente en las diferentes encuestas de empleo actual, cuyo análisis muestra que en Nicaragua los altos niveles de precariedad del trabajo tienen orígenes de vieja data.

Así la flexibilización de las relaciones laborales, producto de los procesos de apertura y mundialización de la economía, se inserta en una precariedad histórica del trabajo, la que se ha venido agudizando con el incremento de las nuevas formas de empleo (subcontratación de personas y servicios, trabajo eventual, temporal, a tiempo parcial, a domicilio, etc.) y de remuneración (salario por producción etc.), contractual (sin contrato escrito, facilidad de despido, etc.) y sin cobertura de seguridad social, ligadas a las nuevas formas de inserción en el mercado global y en correspondencia con las estrategias de abaratamiento de costos salariales en la perspectiva de la competitividad.

Como dice Gálvez,<sup>148</sup> en Nicaragua los procesos de flexibilización no introducen “nuevas” modalidades de empleo; lo que está ocurriendo es que modalidades nuevas y otras antiguas, que eran consideradas formas marginales de trabajo ligadas a la subsistencia, están reapareciendo y multiplicándose, integrándose a procesos que nacen en las áreas y empresas más dinámicas de la economía. Estas formas flexibilizadas de las relaciones laborales ya no son exclusivas de las y los trabajadores más marginales y/o de los menos calificados, también se encuentran, crecientemente, en los demás estratos del mercado laboral.

A las formas tradicionales de relación laboral, en algunos casos, arcaicas (pago por producto, trabajadores no remunerados, etc.), se están agregando formas generadas por la nueva organización del mercado mundial, reduciendo el trabajo estable con cobertura social. Esto último se evidencia a través del aumento de los procesos de subcontratación y de la ausencia de cobertura de seguro social en sectores que han sido

148. Gálvez Pérez T. “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo” en *Cuaderno 14*, diciembre 2001.

tradicionalmente los más dinámicos de la economía. Esto se da en un contexto de salarios deprimidos que no permiten a las y los trabajadores adquirir estos servicios en el mercado.

Es interesante hacer notar que en Nicaragua el proceso de flexibilización del trabajo empezó a inicios de los años noventa, en el marco de las negociaciones del ESAF, con una fuerte reducción del personal empleado en las estructuras del Estado y con el objeto de alentar la inversión extranjera, reduciendo los costos del trabajo.

## 2. La legislación laboral en Nicaragua y la flexibilización de hecho

Un efecto de las “intenciones flexibilizadoras” se manifestó en 1994 con algunas reformas a la normativa laboral que de hecho debilitaron la capacidad del Ministerio del Trabajo (MITRAB) y los sindicatos en la solución de conflictos laborales. Antes de dicha reforma, el MITRAB podía resolver reclamos relacionados con las prestaciones laborales hasta un máximo de 5,000 córdobas, sin necesidad para el trabajador de llevar el caso a los Juzgados laborales; la resolución del MITRAB tenía carácter de obligatorio cumplimiento. Con la reforma se elimina esta potestad, transformando al Ministerio del Trabajo en un “amigable componedor”, sin capacidad de dar respuesta a los reclamos de los trabajadores, mientras la lentitud de los mecanismos burocráticos del sistema judicial desalienta la intención de éstos en la defensa de sus derechos.

En 1996 se efectúa una reforma completa del Código del Trabajo. Esta es la reforma laboral más reciente en América Latina y supuso un largo trámite parlamentario y un veto parcial del Poder Ejecutivo. Las disposiciones se orientan básicamente a proteger al trabajador/trabajadora, sin embargo, numerosas son también las disposiciones flexibilizadoras que benefician a la empresa, tales como la posibilidad de suspender las labores por motivos económicos o técnicos, o por falta de materia prima; la facultad de contratar trabajadores mediante un contrato a plazo determinado, sin mínimos ni máximos de tiempo, excepto por la limitación de que sólo puede ser prorrogado dos veces. En relación con la indemnización por despido injustificado y la movilidad del trabajador, las disposiciones son consideradas débiles o limitadas para la protección de los derechos laborales.<sup>149</sup>

---

149. La indemnización por despido injustificado está limitada a un mes de salario por cada uno de los primeros 3 años trabajados y a 20 días por los siguientes, con un tope máximo de 5 meses de salario, uno de los más bajos de América Latina. El empleador no está obligado a dar preaviso, en caso de terminación del contrato, pero sí lo debe hacer el trabajador en un plazo de 15 días. El reintegro del trabajador despedido injustificadamente es excepcional, limitado a los despidos en violación de las disposiciones prohibitivas del Código Laboral, o cuando constituye un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia, por haber ejercido o haber intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales. Aun así el empleador podrá liberarse de la obligación de reintegrar al trabajador, pagándole una indemnización igual a la que le debe por antigüedad.

Sin embargo, el Código Laboral de Nicaragua resulta, en muchos aspectos, más favorable a las y los trabajadores que los códigos del resto de los países de la región centroamericana. El problema real resulta ser su aplicación, debido a una cultura de trabajo desregulado que rige en el país, alimentada por un débil ejercicio de la ciudadanía.

Una de las causas de la deficiente aplicación del Código Laboral se debe a la debilidad de los órganos reguladores, particularmente del Ministerio del Trabajo, que no tiene suficiente presupuesto y personal para monitorear su correcta aplicación. Desde otro ángulo, la legislación laboral no cuenta con los procedimientos administrativos que permita a los inspectores del trabajo cumplir sus funciones de vigilancia. Todo esto ha determinado relaciones laborales sumamente precarias y una desregulación, de hecho, del mercado del trabajo.

Sin embargo, desde 2005, el MITRAB está haciendo esfuerzos para aumentar el personal de inspectoría laboral, ha establecido normativas de inspección integrales y ha empezado a desarrollar algunos programas dirigidos a su fortalecimiento institucional, como el Programa Regional de Ocupación Laboral e Inserción Laboral, FOIL, que tiene como objetivo desarrollar procesos de formación técnica de acuerdo con las necesidades de los mercados locales a fin de facilitar la inserción de personas jóvenes y adultas en el mercado laboral. El programa recién está empezando a ejecutarse. Por último, se está abriendo una oficina de igualdad y no discriminación para facilitar el acceso de las mujeres y otros sectores de la población generalmente discriminados, lo cual representa un reto respecto a las necesidades que plantea la realidad laboral del país.

Como ya se analizó en los capítulos anteriores, una serie de derechos laborales reconocidos por el Código del Trabajo e incluso por la Constitución Política y contenidos en Convenios Internacionales suscritos con la OIT, no se aplican en la práctica. Entre otros, la estabilidad laboral, la aplicación correcta del salario mínimo, las condiciones de trabajo que garanticen la protección y la salud ocupacional y la protección social, frecuentemente no se cumplen.

Un indicador sensible para medir la precariedad de las relaciones laborales es la cobertura del sistema nacional de seguridad social. En este sentido, como ya se ha analizado, un bajo porcentaje de la población ocupada cuenta con alguna forma de seguro social.

En el caso del sector agrícola, que tradicionalmente ha sido el de condiciones más precarias de trabajo, se observa una cobertura del seguro social aún más baja, según datos del INSS (2004, 7.0 por ciento y 2005, 7.4 por ciento).

En la misma dirección, varios estudios han constatado graves incumplimientos relativos a salud y seguridad en el trabajo que causan deterioro físico —con graves consecuencias personales y sociales a corto y mediano plazo— a las y los trabajadores, sus familias y al Estado nicaragüense, quienes, de una u otra forma, deberán asumir los costos de tal deterioro.

Entrevistas realizadas a trabajadoras de la Zona Franca y a la responsable del Movimiento María Elena Cuadra, reportan cómo en las maquilas se está produciendo un deterioro prematuro de las condiciones físicas de los y las trabajadoras a causa de: los ritmos de trabajo, las largas jornadas y las inadecuadas condiciones del lugar (ruido, falta de ventilación e iluminación, calor, etc.).

Datos del INSS reportan que entre 1994 y 2005 los accidentes y enfermedades laborales se han casi cuadruplicado, pasando de 4,452 a 17,026.<sup>150</sup> Debe considerarse que, en la mayoría de los casos, las enfermedades laborales no vienen reportadas a esta institución, ya sea porque sólo una minoría de trabajadores goza de este servicio o por falta de conocimiento de parte de ellos respecto a las causas de sus enfermedades, o finalmente por presiones de la misma empresa que teme ser multada.<sup>151</sup>

Una norma que constantemente se viola, como ya se ha analizado en el capítulo anterior, es la relativa a las horas extras de trabajo. Aunque el Código establezca el carácter voluntario de las mismas y un máximo de 9 horas semanales, en la práctica — en muchos casos— son “obligatorias” y por sobre el límite establecido, como se pudo constatar en la mayoría de las empresas de Zona Franca<sup>152</sup> y en un importante número de empresas en el país.<sup>153</sup> En otros casos, con frecuencia son las y los propios trabajadores quienes gestionan laborar más horas extras a fin de aumentar sus bajos salarios.

Lo que principalmente afecta la estabilidad laboral es la modalidad cada vez más difundida de la subcontratación y de los contratos por servicios; muchos empleadores utilizan la subcontratación y la contratación continua por plazos cortos<sup>154</sup> para no pagar las correspondientes prestaciones laborales, no cotizar a la seguridad social y eludir responsabilidades en el despido. Inclusive estas formas de contratación han trascendido a personal de alta calificación en empresas e instituciones privadas, estatales e internacionales.

En efecto, en las diferentes ramas de la economía se ha dado una disminución de los trabajadores permanentes que gozan de las prestaciones sociales correspondientes. Para citar algunos ejemplos, según datos del FNT,<sup>155</sup> de un total cercano a 50,000 trabajadores de la construcción que a inicio de los años noventa estaban asegurados, en el 2004 sólo se contabilizaban 12,000, a pesar de ser uno de los sectores más dinámi-

---

150. Reporte de la División de planificación del INSS.

151. Entrevistas con trabajadoras de la Zona Franca.

152. Entrevistas con trabajadoras y trabajadores de Zona Franca.

153. Entrevista a dirigente sindicalista del Frente Nacional de los Trabajadores.

154. Algunas empresas de Zona Franca hacen contrataciones de 11 meses que renuevan constantemente. La mayoría de las empresas de la construcción usan prevalentemente la subcontratación para no cargar con los costos laborales que establece la ley.

155. Frente Nacional de los Trabajadores.

cos de la economía. En el ingenio San Antonio en el 2005 se contabilizaban sólo 800 trabajadores permanentes asegurados de los 4,500 que había en el 2004. En la empresa Coca Cola, de 700 había descendido a 350. Por otro lado, la alta rotación del personal operario en la Zona Franca, de alrededor del 25 por ciento al año, es un indicador del mismo problema.

Como ya ha sido señalado, en el marco de la globalización, otro fenómeno creciente y común a la casi totalidad de los países de la región es la externalización de parte considerable de sus labores. La mayoría de las empresas la realiza contratando pequeñas empresas que emergen repentinamente, éstas también con carácter efímero y precario.

Así, en Nicaragua y en otros países de la región,<sup>156</sup> las modernas empresas transnacionales de servicio de telecomunicaciones y eléctricas, entre otras, externalizan gran parte de sus labores tales como el mantenimiento y ampliación de sus líneas, trabajos que comportan los mayores riesgos y que, en los últimos años han causado varias muertes por accidentes laborales. Según datos del MITRAB, las muertes por accidente laboral en el ámbito nacional e incluyendo todas las ramas, se han casi duplicado al pasar de 19 a 32, en el período 2004 a 2005.

En síntesis, la subcontratación y la externalización de los servicios resultan ser los mecanismos empleados por excelencia para bajar los costos del trabajo por parte de las empresas ... *la flexibilización que se ha venido implementando en los últimos 10 años, está en aumento*, señaló Irela Alemán, abogada del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, ... *con la flexibilidad laboral los trabajadores pierden casi todos sus derechos, pues no sólo las jornadas laborales se extienden hasta 12 horas obligatorias, sino que tampoco se brindan las prestaciones sociales en la elaboración de contratos laborales.*

### 3. La legislación laboral en el nuevo escenario

En los últimos años, el proceso de negociación del Tratado Centroamericano de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y EEUU (DR-CAFTA, por su sigla en inglés), ha puesto en el debate el tema de la reforma de los códigos laborales de la región para sancionar la flexibilización del trabajo, que en la práctica ya se había venido dando.

Los acuerdos comerciales abren un nuevo escenario al tema de la flexibilidad laboral y de la desregulación, pues si bien en ellos se legitima el cumplimiento de los derechos laborales básicos, como requisito y norma supranacional en el corazón del comercio global, es innegable el riesgo de limitar los derechos laborales a los reconocidos en los textos de los acuerdos comerciales. La imposición sin más de los intereses estricta-

---

156. Adrian, P., Escobar, A., Kries S., Varela, L. *El trabajo femenino en los márgenes de modernas empresas de telefonía y seguros: Un estudio de casos*. Ed. Colectivo de Mujeres América, Concepción. Chile 2000.

mente comerciales, implica el riesgo de perder la centralidad de los derechos humanos, a cuyo amparo han recurrido los organismos como la OIT para el resguardo de los derechos laborales.

En efecto, los estándares laborales que han sido incorporados en la negociación del tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA), se corresponden con los derechos básicos que reconoce la “Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento” (1998).<sup>157</sup> En dicha negociación, sin embargo, se establece que independientemente de los Convenios de la OIT que los gobiernos hubieren firmado, están obligados a cumplir lo que al respecto se acuerde con el CAFTA. Los derechos básicos en torno al cual giran los estándares laborales son los siguientes:

- El derecho de asociación.
- El derecho de organizarse y negociar colectivamente.
- La prohibición al uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- La edad mínima para el empleo de niños/niñas, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- Las condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

Este nuevo escenario ha originado controversias y tendencias aparentemente contradictorias en los actores de la región: (i) una, centrada en asegurar el tema del cumplimiento de los estándares laborales internacionales; (ii) la otra, en abordar el tema de la “flexibilidad laboral” vía desregulación y/o reducción de las regulaciones laborales.

Los gobiernos aparecen oficializando su compromiso y voluntad política de cumplir con los estándares laborales internacionales básicos, como lo evidencia la reciente publicación del Libro Blanco (2005).<sup>158</sup>

Los sectores empresariales, por otro lado, comprometidos con la apertura comercial, han venido planteando de manera insistente el tema de la “flexibilidad laboral”, incluso han avanzado en la elaboración de una Propuesta muy sustentada, con base en la metodología del Banco Mundial.<sup>159</sup> Los principales ejes del proceso de flexibilización laboral propuestos por ellos se orientan a modificar las regulaciones existentes sobre las formas de contratación del trabajo, que implican abandonar el principio de continuidad y estabilidad en el empleo y liberalizar el despido sin causa.

---

157. Documentos OIT, [www.oit.org](http://www.oit.org).

158. Titulado, la *Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana: construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades*. Presentado, oficialmente, por los Ministros de Comercio y de Trabajo, en Washington D. C. bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con el fin de promover el avance de la agenda laboral dentro del marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos, abril 2005.

159. Proyecto Doing Business, ya citado.

Los ejes de la Propuesta son:

- Flexibilidad de contratación que permita la libre negociación entre las partes. Supone reformas a las regulaciones vigentes en relación con los diferentes tipos de contrato, que permitan mayor flexibilidad y que tomen en cuenta criterios de competitividad. Deja en libertad a las partes para redactar esos contratos como mejor les parezca, incluyendo los requisitos mínimos pero también incluyendo aquellos otros que las partes acuerden.
- Flexibilidad en las condiciones de trabajo y despido para la reducción de los costos laborales, flexibilizando las regulaciones existentes en materia de: prestaciones sociales, salario mínimo, procedimiento del despido y limitación del número de años de trabajo para el cálculo de la indemnización.

Frente a esta situación en Nicaragua se ha dado una serie de iniciativas tendientes a resguardar los derechos adquiridos de las y los trabajadores.

Cabe mencionar algunas reformas a la legislación y normativas laborales referidas a:

- Reforzar las disposiciones de protección relacionadas con los acuerdos colectivos de trabajo (2003).
- Garantizar el derecho de organización y negociación colectiva, protegiendo la inmunidad sindical y el derecho a la huelga en el servicio civil (2004).
- Evitar la reducción de los derechos laborales o su falta de aplicación, alegando necesidades competitivas resultantes de DR-CAFTA, con la Ley sobre Derechos Adquiridos (2005).
- La constitución del Consejo Nacional del Trabajo con carácter tripartito, con representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, que a la fecha (2006), aún no se ha operativizado.

Sin embargo, considerando la profunda debilidad de los órganos rectores respecto a la problemática del trabajo, habría que preguntarse sobre la efectividad en el cumplimiento de tales disposiciones.

#### 4. La organización de las y los trabajadores

Las características productivas de Nicaragua, con obreros estacionales en el campo y la escasa industrialización del país, determinan la debilidad de las organizaciones sindicales desde su surgimiento. Entre los años cuarenta y setenta nace un gran número de organizaciones gremiales, pero dispersas, con escasa autonomía y fuertemente vinculadas a los partidos políticos.

En los años ochenta, durante el gobierno sandinista, hubo una fuerte promoción y apoyo a las organizaciones de trabajadores, pero los esfuerzos de unidad naufragaron, pues las centrales sindicales ligadas a los partidos opositores no aceptaron el hegemonismo de los dirigentes sindicales de tendencia sandinista.

En 1990, producto de otro esfuerzo de unidad, emerge el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) que en 1996 logró conjugar el accionar de todas las organizaciones sindicales para la aprobación del nuevo Código del Trabajo (ley 185).

Sin embargo, en los últimos 10 años se ha producido un fraccionamiento y debilitamiento de las organizaciones sindicales. Las condiciones de trabajo han cambiado el escenario de acción de las clásicas asociaciones sindicales. En este plano, la fuerte disminución de trabajadores con empleo fijo, el cierre de muchas empresas, las privatizaciones de las empresas de servicios básicos del Estado, los procesos de subcontratación y, finalmente, la fuerte migración de mano de obra nicaragüense a los países vecinos, han afectado gravemente la afiliación sindical.

Desde otro ángulo, en la reforma del Código Laboral de 1996 se introdujo un cambio relativo al derecho de asociación que reduce de 50 a 20 el número mínimo de miembros para conformar un sindicato. Esta disposición, si bien parece facilitar la organización de las y los trabajadores, puede incidir negativamente en la unidad sindical, dejando abierta la posibilidad de formación de sindicatos de iniciativa patronal (sindicatos patronales). Otra reforma que debilitó las organizaciones sindicales fue la eliminación de las cotizaciones al sindicato, que eran retenidas automáticamente del salario de los trabajadores.

En muchas de las nuevas empresas surgidas en el marco de las privatizaciones no hay sindicatos ni condiciones para su organización. En la maquila, sólo el 3.8 por ciento de las y los trabajadores de las empresas están afiliados a ellos.

En efecto, en la Zona Franca se ha dado una serie de experiencias negativas respecto a la formación de sindicatos. Por un lado, los empresarios para contrarrestar la actividad sindical de las y los trabajadores, a los que llaman “sindicatos negros”, forman otros de carácter patronal llamados “sindicatos blancos”; similar al proceso llevado en otros países de la región donde se les denomina “sindicatos de empresa”. No menos importante, en el sentido planteado, es la política de represalias llevada a cabo por algunas empresas, donde los trabajadores que intentan conformar el sindicato son despedidos antes de que se legalice este proceso.<sup>160</sup>

La poca capacidad de negociación de las y los trabajadores se evidencia a través de una serie de medidas tomadas por las empresas de manera unilateral: el establecimiento

---

160. Información obtenida a través de grupos focales con trabajadores/trabajadoras de Zona Franca.

de metas productivas cada vez más altas, en detrimento de la jornada laboral; el no pago de días feriados y de los días de enfermedad, el no pago de horas extras como tales.<sup>161</sup>

Una opinión compartida por hombres y mujeres que trabajan en Zona Franca, es que el mayor porcentaje de empleadas mujeres responde al hecho de que estas últimas, por las presiones de la carga familiar, se acomodan más a las exigencias de las empresas sin posibilidad de reclamar sus derechos laborales.<sup>162</sup> En este aspecto podría estar incidiendo la dificultad de las mujeres de constituir una identidad colectiva como trabajadoras, en el sentido que ha señalado Kergoat en sus estudios.

Las organizaciones sindicales que aún tienen cierta capacidad de movilización de sus bases gremiales, son las de salud y educación; éstas son las únicas organizaciones de trabajadores/trabajadoras del Estado que han resistido hasta la fecha la disminución de trabajadores y mantienen la práctica del convenio colectivo. Hay que señalar, sin embargo, que en estos sectores predominan los salarios más bajos del Estado; además, maestras y maestros, médicos y enfermeras/enfermeros tienen los salarios más bajos con respecto a sus colegas de Centroamérica.

Por otro lado, es importante mencionar que las políticas de ajuste están incidiendo fuertemente en la capacidad de negociación colectiva. Una de las últimas recomendaciones del FMI ha sido la de reducir el tamaño del sector salud, vía subcontratación de algunos servicios. En el mismo sentido, el último convenio colectivo de las y los maestros —que significó varios años de lucha de estos profesionales y en el que se acordó equiparar en un lapso de 5 años los salarios del gremio a los salarios centroamericanos—, también ha sido cuestionado de hecho por el último acuerdo con el FMI, y los sindicatos han debido acceder a una revisión del mismo.

Algunos temas de la agenda sindical son, actualmente, la indexación del salario mínimo y la revisión de la canasta básica de 53 productos, que ha sido congelada desde los años ochenta, cuando el país atravesaba una situación de conflicto armado.

Frente a la crisis de liderazgo del movimiento sindical, las diferentes organizaciones gremiales están abriendo un debate sobre las transformaciones necesarias de cara a la nueva realidad económica y productiva. Las claves del debate giran alrededor de fortalecer la unidad entre las bases sindicales, lograr mayor independencia y autonomía de los partidos políticos e incorporar a más mujeres y jóvenes en las estructuras de dirección. Se trata de una redefinición del sindicalismo, urgida por los cambios que la globalización y el libre mercado han generado.

---

161. Dice el Grupo focal de Zona Franca: “En la Zona Franca no pagan ni horas extras, ni días feriados; lo único que vale son las metas de producción, que son tan altas que implica trabajar horas extra.” “Las metas de producción cambian todo el tiempo; un día son 40 piezas y el otro día son 60.” “En mi empresa no pagan el día que una se ausenta por enfermedad. Te queda sólo la plata del seguro, ya que el otro 40 por ciento que debería pagar la empresa, no nos lo dan.”

162. Información obtenida a través de grupos focales de hombres y mujeres que trabajan en Zona Franca.

Algunos analistas<sup>163</sup> consideran que los cambios producidos en el mundo organizativo en los últimos 10 años, corresponden a una cierta modernización de los sindicatos, que habrían renovado sus estrategias de negociación y métodos de organización y logrado una mayor autonomía respecto a los partidos políticos. Sin embargo, las estructuras de dirección de los mismos muestran que sus liderazgos no se han renovado en muchos años y todavía se observa poca participación de mujeres y jóvenes en los puestos de dirección.

En efecto, las organizaciones gremiales más grandes cuentan con una secretaria de la mujer, la que sin embargo no ha logrado introducir una agenda propia e integrada en los sindicatos. Esto mantiene, en muchos casos, un perfil sesgado desde la perspectiva de género.

El movimiento de mujeres, aun cuando se muestra bastante activo en el terreno de la defensa de sus derechos políticos y sociales, no ha logrado incidir hasta la fecha, en el ámbito de los derechos económicos y, por lo general, se puede afirmar que la incorporación de la perspectiva de género en la agenda económica nacional ha sido muy débil.

## 5. Algunas experiencias novedosas de organización

Frente a la fuerte disminución de trabajadores/trabajadoras permanentes, algunos de los sindicatos están planteando nuevas formas de asociación gremial, “sindicalismo sociopolítico”, que pretende trascender la empresa hacia la comunidad.<sup>164</sup>

Así, de cara al alto crecimiento del sector informal de la economía, el sindicato FNT inició acciones de organización con las y los trabajadores del sector informal en Managua, contando hasta la fecha con 75 sindicatos (carretoneros, pequeños comerciantes, vendedores ambulantes, cambistas, etc.). Se está planteando, además, un proyecto piloto en un distrito, para estimular formas asociativas de trabajo entre trabajadores pobres insertos en diferentes actividades informales.

En las empresas de la maquila, donde hay una presencia mayoritaria de trabajadoras mujeres, se ha venido organizando el Movimiento María Elena Cuadra (MEC), que sin constituir un sindicato, agrupa alrededor de 20,000 trabajadoras en la Zona Franca de Managua, Sébaco, Estelí, León y Chinandega, representando el 25.6 por ciento del total de personas empleadas bajo este régimen.

---

163. R. Moreno y L. Torres. *Líneas conjuntas de acción estratégica del movimiento sindical nicaragüense*, Friedrich Ebert Stiftung. Nicaragua 2005.

164. Dirigente de la Central Sandinista de los Trabajadores José Benito Escobar: “Los métodos de lucha se están redefiniendo, proyectando hacia la sociedad la problemática de los trabajadores y se van introduciendo nuevos temas como el del medio ambiente.”

Si bien ese movimiento no es una organización gremial, trabaja fundamentalmente en los procesos de sensibilización de sus afiliadas, en incidencia política frente a los empleadores y el gobierno y ha desarrollado varios estudios que permiten un monitoreo de las condiciones laborales en las empresas de la maquila.

Ante los altos niveles de violación de los derechos laborales, en 1999, el Movimiento María Elena Cuadra hizo un fuerte trabajo de incidencia para presionar a estas empresas a cumplir con la legislación laboral existente. Sin embargo, diversas investigaciones promovidas por esta misma organización no muestran resultados alentadores al respecto.<sup>165</sup> En parte debido al carácter no gremial de esta organización, a la escasa presencia de sindicatos en la Zona Franca y a la debilidad de las instituciones de gobierno que deberían velar por el cumplimiento de las leyes laborales, se siguen dando situaciones de irrespeto del derecho del trabajo por parte de varias empresas de la maquila.

La organización gremial ATC (Asociación Trabajadores del Campo) cuenta con 131 sindicatos, 40 por ciento de cuyos afiliados son mujeres. La Secretaría de la Mujer de este gremio ha abierto su agenda a fin de no limitarse a los temas laborales clásicos e incorporar otros temas económicos y sociales sensibles para sus *afiliadas* como son los de educación, salud y titulación de tierra. Cuentan con una sección dedicada a la mujer joven, desarrollan procesos de incidencia en el poder local y están promoviendo proyectos ligados a la explotación de la tierra con enfoque de desarrollo *sustentable*.

Considerando la precariedad del trabajo en el sector campesino y la alta rotación laboral, la ATC ha venido organizando sindicatos municipales de oficios varios, desde obreros/obreras agrícolas, trabajadores del sector informal, trabajadores y trabajadoras de la maquila, hasta desempleados, en 53 municipios. En 10 municipios hay “sindicatos de oficios” organizados por la Secretaría de la Mujer, varios de ellos integrados sólo por mujeres.

## Conclusiones y recomendaciones

Las relaciones laborales en Nicaragua reflejan altos niveles de precariedad del trabajo y los “modernos” procesos de flexibilización laboral se asientan sobre una cultura de trabajo desregulado, dada la histórica extensión del trabajo informal.

En Nicaragua, como en gran parte de América Latina, las políticas fordistas tuvieron un desarrollo incipiente, especialmente en relación con los niveles de industrialización del país. Sin embargo, éstas constituyeron un referente normativo en cuanto a

---

165. Ramos S. y Vargas J., *Diagnóstico. Avances y retrocesos. Mujeres en las maquilas de Nicaragua*, Managua, 2002; Borgen S., *Diagnóstico. Condiciones de salud e higiene ocupacional trabajadoras en las maquilas*, Managua 2001.

servicios públicos y, en particular, en la legislación laboral enfocada a la protección de las y los trabajadores, independientemente de la eficacia en su aplicación.

Las políticas de ajuste, en los años noventa, modificaron la organización de la producción y el trabajo, determinando un modesto crecimiento de la economía y una disminución de los niveles generales de desocupación; pero, por otro lado, profundizaron las desigualdades económicas y de género. Actualmente la tasa de ocupación muestra que la economía del país es capaz de generar empleo sólo para la mitad de la población en edad de trabajar.

Del análisis general de la producción y el trabajo se puede concluir que el país sigue mostrando rasgos de una economía eminentemente tradicional.

El sector más dinámico de la economía y con la mayor capacidad de generar empleo, el sector servicios —comunales, sociales y personales, comercio, transporte y servicios financieros—, sigue las tendencias mundiales de crecimiento, que se produce en desmedro del sector industrial, a excepción de la Zona Franca, y, paradójicamente, es también el que más personas expulsa del mercado de trabajo.

El crecimiento del empleo en los años tomados para este estudio se ha generado principalmente en el sector informal, caracterizado por la precariedad en cuanto a los ingresos, condiciones laborales, contractuales y de previsión social. Este crecimiento que se da a costa del empleo formal, cuya disminución sigue también las tendencias latinoamericanas y mundiales.

El sector con mayor capacidad de generar empleo y que, por tanto, está sosteniendo la economía nacional son las micros y pequeñas empresas, la mayoría de tipo familiar, que emplean a más del 80 por ciento de las personas ocupadas, pero cuya vulnerabilidad está definida fundamentalmente por los bajos ingresos y la baja cobertura de leyes sociales.

El análisis de la información mostró que si bien las tasas de desempleo abierto resultan relativamente bajas, paralelo a éstas se identifican tasas muy elevadas, por encima de un tercio de la población ocupada, en el subempleo y una tendencia al crecimiento de este tipo de trabajo flexibilizado y precarizado.

La tendencia creciente del subempleo aparece en el país, como es también la situación para toda América Latina, ligada a un crecimiento de la pobreza. Como muestra este estudio, más de dos tercios de la población subempleada, aun trabajando 48 horas y más semanales no alcanza el salario mínimo de la rama de actividad en que está ocupada. Dicho de otra forma, dos tercios de las personas subempleadas no alcanza a comprar con sus ingresos la canasta básica ampliada, que incluye los productos que aseguran un nivel mínimo de subsistencia.

La mayor desprotección en términos contractuales, salariales y de previsión social se produce en las áreas rurales —solamente el 7.4 por ciento de los trabajadores rurales cotiza en el sistema de previsión social—, donde un número importante de trabajadores y trabajadoras sólo puede laborar estacionalmente, migra internamente en el país de una zona a otra y hacia otros países de la región. Este fenómeno es creciente así como la proporción de trabajadores no remunerados en el período estudiado.

Las tradicionalmente precarias condiciones de trabajo en el área rural impiden concluir sobre la incidencia de los procesos de flexibilización en marcha en las relaciones laborales en el campo.

En el área urbana, más que desregulación legal se encuentran numerosas formas atípicas de empleo, bajo las que se desliza la flexibilización de las relaciones laborales.

La flexibilización laboral, entendida como moderna estrategia de organización del trabajo, con rasgos propios que la distinguen de las formas tradicionales y desreguladas del trabajo informal, puede verse en las empresas de la Zona Franca. En estas empresas se identifican rasgos que se asimilan a las formas que en el resto de los países de América Latina y Europa se asocian a la flexibilización laboral, a saber: salarios por producción— basándose en metas, consideradas por las trabajadoras exageradamente altas—; la casi totalidad de trabajadores ejecutando las mismas; la disminución del salario a través del no pago de las horas extras como tal; la “disponibilidad” permanente de las y los trabajadores no contratados que potencialmente pueden serlo.

Respecto a la organización del trabajo por género, después de la rama de servicios, donde la presencia de hombres y mujeres asalariados tiene un relativo equilibrio, los hombres tienen como destino principal de empleo la agricultura y ganadería, mientras que las mujeres, el servicio doméstico y en general tienen una mayor participación en el trabajo informal.

Su inserción en la esfera económica no modifica, sin embargo, su rol predominante en el trabajo doméstico no remunerado. En las microempresas familiares de mujeres, la actividad doméstica y la actividad económica se mezclan en un *continuum* sin diferenciación clara entre una y otra. La incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo en la Zona Franca no ha estado acompañada, al igual que en todo el país, de una distribución más equitativa de las tareas reproductivas al interior de la familia, como lo manifiestan las mismas mujeres entrevistadas.

No obstante el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ellas se incorporan a éste principalmente como subempleadas.

En síntesis, dado el peso que tuvo el modelo agroexportador tradicional en la configuración del mundo laboral en el país, el nuevo modelo de flexibilización productiva y de organización del trabajo, si bien no ha terminado de plasmarse, muestra su propia especificidad. Así, para gran parte de la fuerza de trabajo, el “nuevo sistema de trabajo

flexible” se acerca mucho más al modelo histórico del empleo asalariado rural que ha prevalecido en el país: empleo estacional, sin prestaciones sociales, sin contrato, con pago a destajo, incentivos por productividad y figura de “puntero” para establecer la “norma de productividad”.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Nicaragua, aunque inferior a la de los hombres, ha tenido un incremento y una aceleración que se asemeja a la situación de los demás países latinoamericanos. Esto lleva a corroborar las tesis que plantean que el trabajo femenino no corresponde a una fuerza de trabajo secundaria que, además, se ha feminizado el mercado de trabajo y éste —desregulado de hecho— ha afectado, a su vez, fundamentalmente a las mujeres, haciendo precario también su trabajo y su vida.

En general, las precarias condiciones de trabajo han incidido también en la capacidad de organización y defensa de los derechos de las y los trabajadores, debilitando y fraccionando sus organizaciones sindicales. Estas no han estado, evidentemente, en los últimos diez años en capacidad de defender los derechos de sus afiliados, menos aún, los derechos de las y los trabajadores en general.

Sin embargo, pese a la fuerte presión por parte del mundo empresarial por cambios en la legislación o códigos de trabajo, a fin de legitimar y profundizar las situaciones de flexibilización laboral que de hecho se han implementado, el examen muestra que la transformación de la normativa en ese sentido, marcha a la saga y mucho más lentamente que la desregulación en la práctica de las relaciones de trabajo.

Un fenómeno relevante en las empresas de Zona Franca es el tipo de organización de las trabajadoras para la defensa de sus derechos laborales. Se pudo constatar la escasa presencia de organizaciones gremiales, en expresión de sus líderes, hostigadas por la patronal, donde fundamentalmente se integran hombres. Por otro lado, se están experimentando nuevas formas de asociación, como el movimiento de mujeres MEC, que agrupa al 25.6 por ciento del total de personas empleadas en esas empresas. Esta asociación, que no es un gremio, sino una organización de la sociedad civil, trabaja fundamentalmente en los procesos de sensibilización de sus afiliadas, en incidencia política frente a los empleadores y el gobierno. Sin embargo, por su misma naturaleza, no tiene instrumentos que les permitan ejercer presión de cara a la defensa de los derechos de las trabajadoras.

Estas realidades conducen a replantearse las cuestiones implicadas en las preguntas al inicio de este estudio: ¿Qué tipo de identidad colectiva se podría construir en el nuevo mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilidad del mercado, de las empresas, del empleo y donde, especialmente en los países del Sur, se asiste a tasas altísimas de desempleo? ¿Cómo enfrentar la desregulación de las relaciones laborales que de hecho ha debilitado la capacidad contractual de las y los trabajadores y se erige como una amenaza permanente que puede terminar con gran parte de los logros de sus luchas

por el control sobre las condiciones de empleo, especialmente en el caso de las mujeres que se enfrentan al trabajo en situaciones de marginación y opresión por su género y como trabajadoras?

En este marco, la encuesta realizada por FIDEG<sup>166</sup> sobre la flexibilización, es un primer intento para analizar el fenómeno. Sobre la base del análisis de la encuesta se pudo evidenciar:

- La mayoría de las personas trabaja dentro de la vivienda o finca, debido al carácter de la economía del país, que genera trabajo en importante medida en los espacios tradicionales.
- Por las mismas características de la economía del país, no existe una presencia significativa, en la dinámica laboral, de agencias de empleo intermediarias institucionalizadas con que el trabajador establezca una relación laboral indirecta. Sin embargo, se evidencia como figura emergente la del subcontratista, al igual que en los demás países latinoamericanos, y es con él que establece la relación laboral directa gran parte de los trabajadores/trabajadoras. El rol del subcontratista permite que empresas solventes no asuman responsabilidades salariales, previsionales, ante el despido, etc., y en general afecta la estabilidad laboral de las y los trabajadores subcontratados.
- Aunque una gran mayoría de las personas encuestadas refiere tener contrato de tiempo indefinido, sólo una minoría cuenta con contratos escritos que puedan amparar su trabajo y garantizar mayor estabilidad.
- Menos de la mitad de las personas que trabaja por tiempo indefinido recibe un salario, tiene un horario fijo y prestaciones sociales que determina la ley.
- Formas atípicas de empleo bajo las que se ubica parte de la población trabajadora corresponden de hecho a formas de flexibilización laboral. Ejemplo de esto son las personas clasificadas en la encuesta como “con otras duraciones de contrato” y que mayoritariamente reciben salarios sin prestaciones sociales, o pago por producto o servicio.
- Sólo un tercio de las personas asalariadas encuestadas goza de cobertura de seguridad social, encontrándose la zona rural en situación de desventaja respecto a la urbana.
- La aparente mayor estabilidad de las mujeres (contrato escrito, de tiempo indefinido, etc.) se debe al tipo de trabajo que desempeñan; mientras los hombres están principalmente en la rama agropecuaria, las mujeres se concentran en el empleo doméstico.

---

166. Fundación Internacional para el Desarrollo Económico Global.

- Hay un porcentaje casi tres veces mayor de hombres en la categoría de “patrón”, mientras que las mujeres resultan en número mayor en la categoría “por cuenta propia”.
- Casi el 11 por ciento labora una jornada parcial y cerca del 5 por ciento de las personas asalariadas no tiene el control sobre su tiempo de trabajo, debiendo permanecer a disponibilidad total. Esto también refleja procesos de flexibilización laboral que se manifiestan bajo lo que se ha denominado formas atípicas de empleo.
- Según la encuesta, el 73.6 por ciento de las personas asalariadas experimenta alguna condición de flexibilidad, siendo los hombres más afectados que las mujeres y es en el área rural donde los trabajadores y trabajadoras están en la mayor vulnerabilidad. Las diferencias por sexo abren interrogantes, pues por lo general, se pudo constatar una mayor incidencia del trabajo precario entre las mujeres, sin embargo, las variables de flexibilización registran menores afectaciones para ellas.
- En el área urbana hay un mayor número de personas trabajadoras independientes vinculadas a un solo proveedor fijo que en la rural, mientras que el compromiso mayor con un solo comprador está en el campo. Esta situación puede atribuirse al tipo de producción propio de la ciudad, en la que podrían también estar emergiendo nuevas formas de relaciones económicas.

Este instrumento deberá precisar su perspectiva, mejorar parámetros e indicadores para reflejar esta realidad más cercanamente.

Habría que seguir profundizando a partir de estos primeros resultados; en particular estudiar una serie de variables que los diferentes estudios sobre el tema recomiendan, como son —además de los planteados— algunos aspectos relacionados a los diferentes arreglos del tiempo contratado y la diversidad de controles aplicados al trabajo.

Es importante profundizar sobre el significado del encadenamiento productivo del trabajo independiente en el contexto económico nicaragüense, donde uno de los principales problemas de la pequeña producción es el tema de la comercialización en la que en muchos casos, contar con la garantía de los insumos y, sobretodo, con clientes fijos resulta una gran ventaja y un estímulo a la producción.

En particular sería necesario seguir investigando sobre algunos resultados que proporciona la encuesta que permitan una mejor lectura de la situación, de cómo va incorporándose el entramado de la flexibilización en la estructura productiva y organizativa de la empresa nicaragüense.

Por otro lado, el alto nivel de desagregación de las variables que deben ser estudiadas exigiría una muestra mayor que la estudiada.

Finalmente, a partir de estos primeros hallazgos, se recomienda seguir profundizando sobre el tema, particularmente en los siguientes aspectos:

- Considerando que la flexibilidad en Nicaragua se sobrepone a relaciones tradicionalmente precarias, habría que seguir profundizando sobre las relaciones entre la precariedad y los procesos flexibilizadores. Los datos analizados indican que la economía del país todavía se desarrolla, en gran parte, en los espacios tradicionales como la finca y la casa. Habría que seguir investigando cómo los procesos de flexibilización del trabajo en marcha están incidiendo en la organización tradicional del mercado de trabajo en el país.
- Sería importante hacer investigaciones específicas sobre todo al nivel de sectores productivos, especialmente en aquellos que están presentando un mayor dinamismo económico, y regiones geográficas.
- Estudiar en proyección, diferenciando por sexo, la afectación de la flexibilización laboral en el país, a fin de corroborar o desechar la tesis que se generaliza para América Latina y mundialmente, de que la flexibilización afecta principalmente a las mujeres, y/o que tendría en las mujeres una punta de lanza en los procesos de abaratamiento general de la fuerza de trabajo.
- Finalmente, las diferencias por sexo reportadas en la encuesta (mayor incidencia del trabajo precario entre las mujeres y mayor incidencia de procesos flexibilizadores entre los hombres), abren interrogantes que habría que seguir profundizando — como se ha señalado— acerca de las relaciones entre la precariedad del trabajo y los procesos flexibilizadores, tomando en cuenta las trayectorias laborales.
- Un análisis específico merece el estudio de la incorporación de las mujeres en las empresas de Zona Franca, donde aún son mayoritarias. Pero, sin embargo, ha habido un descenso de su participación y un ascenso de la participación de los hombres en los últimos años. Parecería que los modelos laborales de estas empresas han venido experimentando y validando el trabajo con mujeres en su inicio y que, una vez afianzados, les es más fácil incorporar a varones. Como ya se ha estudiado en otros países, el trabajo femenino en la competencia por las plazas de trabajo “acepta” mayormente salarios más bajos, horarios extendidos sin pago extra, disponibilidad permanente”, etc., empujando a la fuerza laboral masculina a la baja de salarios y peores condiciones de trabajo. También éste es un aspecto que requeriría nuevos estudios para analizar su tendencia en el país.
- Dado que las biografías laborales discontinuas, típicas de las mujeres, se están convirtiendo cada vez más en “situación normal” para los hombres (sin que por eso se extinga el orden jerárquico entre los géneros), sería aconsejable conocer las trayectorias laborales de trabajadoras y trabajadores a fin de obtener mejor información

para dimensionar la flexibilización en el país y establecer diferenciaciones con el trabajo informal tradicional.

- En particular, habría que analizar con mayor profundidad y rigor la dificultad de las mujeres de constituir una identidad colectiva como trabajadoras, para la defensa de sus derechos. En este sentido, el mismo movimiento de mujeres, aunque activo sobre varias temáticas, no ha logrado incidir hasta la fecha en el ámbito de los derechos económicos y, por lo general, se puede afirmar que la incorporación de la perspectiva de género en la agenda económica nacional ha sido, hasta ahora, muy débil. Por todo esto sería importante que esta problemática sea retomada por la Agenda Económica de las Mujeres de UNIFEM.
- Es importante que la oficina de igualdad y no discriminación del MITRAB, sea apoyada con recursos técnicos y financieros para que pueda cumplir con sus funciones de facilitación del acceso al mundo laboral, en condiciones de equidad, de las mujeres y otros sectores de la población generalmente discriminados.

Considerando la reciente suscripción del Tratado de Libre Comercio con EE.UU, es fundamental considerar los cambios que pueden producirse en el mundo laboral con su puesta en marcha y, en general con los acuerdos comerciales que se puedan celebrar en el marco de la globalización de los mercados.

La situación planteada demanda un fortalecimiento de las instituciones de desarrollo y protección de los derechos de las y los trabajadores, que incluya, entre otros, el efectivo funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo, para que presten una atención especial en monitorear, analizar las problemáticas en los siguientes ámbitos:

- Condiciones de trabajo para hombres y mujeres, relacional y diferenciadamente, tomando como parámetros los que se han precisado en éste y otros estudios: horarios de trabajo, extensión y/o intensificación de la jornada, relación entre salario variable y salario base (si existe la tendencia a disminuir los salarios base y aumentar los bonos por producción, metas, etc.), facilidad o protección ante el despido.
- Relación del trabajo eventual, a plazo fijo, por tiempo parcial, a domicilio con la subcontratación y el desempleo.
- Modificaciones o reemplazo de la legislación del trabajo.

Por último, la acelerada incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo requiere un replanteamiento de las relaciones de género al interior de la familia y una redistribución más equitativa de las tareas reproductivas.

# Bibliografía

- Abramo, Lais. "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria?" en *Cambios del trabajo*. CEM. Chile 2002.
- \_\_\_\_\_. "Mercados Laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina" citada por Infante, R. y Vega-Centeno en *La calidad del Empleo: lecciones y tareas*. OIT. Chile 2000.
- Agacino, Rafael. "Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno" en *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*. Compiladores Agacino, R. y Echeverría, M. Ed. Programa de Economía del Trabajo. Chile 1995.
- \_\_\_\_\_. *Trabajadores y Empleo en el Chile de los noventa*. Ed. ARCIS-LOM-PET. Chile 1999.
- Altimir, O. "Desigualdad, empleo y pobreza en América Latina: efectos del ajuste y del cambio en el estilo de desarrollo" en *Pobreza y Desigualdad en América Latina*. Comp. O'Donnell, y Tockman. Paidós. Argentina 1999.
- Antología Latinoamericana y del Caribe. Mujer y Género. Período 80-90.
- Arrighi, Giovanni. *El largo siglo XX*. Ed. Akal. Madrid 1999.
- Aureliano, Liana M. "Nuevas relaciones centro-periferia, consecuencias sociales y políticas" en *Globalización, Modernización, Equidad en América Latina*. Cuadernos Arcis-LOM. Chile 1997.
- Base de datos de la encuesta de hogares realizada por FIDEG para el estudio de la flexibilización en Nicaragua.
- Bronstein, Arturo. *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*. OIT.
- Brodsky, P. "Crisis, desocupación, flexibilidad laboral e hiperexplotación de la fuerza de trabajo" en *Revista de Ciencias Sociales Periferias N° 3*. Ed. FIS y P., Buenos Aires 1997.
- Caputo, Orlando. "Economía chilena: Dinámica, Límites y Contradicciones" en *Investigación y Crítica*. Ed.. ARCIS. Chile 2001.
- Cigarini, Lea. "Il conflitto tra i sessi nel lavoro" Colectivo Vía Dogano en *Democrazia e Diritto N° 4*. Milano 2000.
- Díaz, Ximena. En *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. CEM. Chile 2002.
- Escobar, Areli y Kries, Sara. *La desocupación en Chile en el marco de la mundialización. 1990-2002: Su carácter e impacto en la subjetividad*. Ed. Colectivo de Mujeres América. Chile 2003.
- Espinosa, Isolda. *Perfil de género de la economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial*. 2004.
- Estadísticas laborales del Ministerio del Trabajo. Nicaragua 2001.
- Estadísticas sobre empleo del Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC). Nicaragua 2003, 2004 y 2005.
- Farné, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT.
- Fauné, M. Angélica. *Una mirada de género al trabajo femenino en los emergentes escenarios de flexibilidad laboral y encadenamiento global*. Estudio realizado para el programa Agenda Económica. UNIFEM 2005.

- Fazio, Hugo. *Cartas Económicas 2003*. CENDA. Chile 2003.
- FIDEG, Encuesta de hogares, Nicaragua 2005.
- Fletcher, Sylvia y Renzi, María Rosa. *Democratización, desarrollo e integración centroamericana: perspectiva de las mujeres*, Tomo 1. PNUD 1994.
- Galarce, Graciela. *Globalización: Disminución de la Capacidad de Generar Empleo y Empleo femenino en Chile*. www.cetes.cl 2000.
- Gálvez, Thelma. *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*.
- Gorz, André. *La división capitalista del trabajo*. Cuadernos de Pasado y Presente. Córdoba Argentina 1972.
- \_\_\_\_\_. *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Ed. Paidós. Buenos Aires 1998.
- Hardt, Michael. *Trabajo afectivo*. 1999.
- Hirata, Helena. "Flexibilidad, Trabajo y Género" en *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un Proceso*. Editoras Díaz, X y Hola, Eugenia. CEM. Chile 2001.
- \_\_\_\_\_. *Division sexuelle et internationale du travail*. Mise en ligne. Mars 1993.
- \_\_\_\_\_. *Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género*. GEDISST-CNRS 1992.
- Hirata, H. y Kergoat, Danièle. *Les paradigmas sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail*. Directrices de recherche an CNRS, GTM (Genre, Travail, Movilités)- Iresco (ex GERS). 1993.
- Hobsbawm, E. *La era de la revolución 1789-1848*. Ed. Crítica. Grijalbo Mondadori. Buenos Aires 1997.
- Infante, Ricardo. *La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. OIT. Chile 1999.
- Ingrao, P., Rossanda, Rossana. *Appuntamente di fini secolo*. Ed. Manifesto libri. Roma 1995.
- Jarquín, María José; Herrera, María del Socorro y Gutiérrez, Ligia. *Evaluación de los servicios públicos con equidad de género*.
- Jarquín, María José. *Reforma institucional en Nicaragua: un reto permanente*. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y la administración pública. Panamá 2003.
- Jeammaud, A. "Entrevista sobre las experiencias comparadas de flexibilidad laboral" en *Revista Temas Laborales. Dirección del Trabajo*. Chile 2002.
- Kergoat, Danièle. *De la relación social al sujeto sexuado*. Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología N° 4, México 2003.
- Kries, Sara. *Mujer, Trabajo y Discriminación*. Instituto de la Mujer- Dirección de Estudios Multidisciplinarios de la Mujer. Universidad de Concepción. Chile 1997.
- Lefresne, F. *Precariedad para todos, la norma del futuro*. Le Monde Diplomatique. Abril 2006-11-24.
- Lipietz, A. *Géneros, Clases y Reparto del Trabajo*. 1995.
- Lora, E. y Pagés, C. *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América y el Caribe*. BID 1996.
- Mister, Swasti, Robotham, Sheila. *Women encounter technology: changing pattern of employment in the Third World*. London/New York: Routledge/United Nations Univerity. 1995.

- Maza, E. *Las mujeres y la ciudadanía electoral. De la exclusión al voto municipal 1884-1934*.
- Moreno, Roberto y L. Torres. *Líneas conjuntas de acción estratégica del movimiento sindical nicaragüense*, Friedrich Ebert Stiftung, Nicaragua 2005.
- O'Donell, *Pobreza y Desigualdad en América latina*. Comp. Tokman, V. y O'Donell. Paidós. Buenos Aires 1999.
- OIT. *Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Chile 1998.  
 \_\_\_\_\_ . Chile 1999.  
 \_\_\_\_\_ . En *Foro Global sobre Empleo*. Ginebra 2001.  
 \_\_\_\_\_ . *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo 2002.
- ONU. *Informe del Grupo Delhi sobre estadísticas del sector no estructurado*. Consejo económico y social. Comisión de estadísticas.
- Pautassi, L., Faur, E., Gherardi, N. *Legislación Laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL, Chile 2004.
- Pérez Sainz, Juan Pablo. *De la finca a la maquila*. FLACSO, Costa Rica 1997.
- PNUD. *Informe Mundial de Desarrollo Humano, 1997*.
- Renzi, María Rosa, et. al. *Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002)*.
- Renzi, María Rosa y Kruijt, Dirk. *Los nuevos pobres*, FLACSO, Costa Rica 1997.
- Sánchez, Marco V.; Vos, Rob. DR-CAFTA: *¿Panacea o fatalidad para el desarrollo económico y social en Nicaragua?*
- Scholz, Roswitha. "El movimiento feminista y el trabajo -una relación menos difícil de lo que parece" en *Kritik und Krise der Warengesellschaft*. Konkret Literatur Verlag. Hamburg 1999.
- Singer, Paul. "¿Qué será el socialismo de mañana?" en *Revista de Ciencias Sociales N°3*. Ed. FIS y P. Buenos Aires 1997.
- Sotelo, A. *Globalización y Precariedad del Trabajo en México*. Ed. El Caballito. México 1999.
- Torres, Edelberto. *Interpretación del desarrollo social centroamericano*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLACSO.
- Todaro, Rosalba. "Ampliar la mirada: Trabajo y Reproducción social" en *El trabajo se transforma*. Ed. Todaro, R. y Yáñez, S. CEM. Chile 2004.
- Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. CEM, Chile 2004.
- UCA. *Antología latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género. Período 80-90*, volumen 2. Nicaragua 1999.
- Vargas, Julia. Pérez, Martín. *Avances y retrocesos en los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua*.
- Walker, F. "Algunas reflexiones de carácter doctrinario sobre los embates flexibilizadores de las relaciones laborales, los principios del derecho del trabajo, su razón de ser y su futuro" en *Revista Temas Laborales*. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Chile 2002.
- Weller, Jürgen. *Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación del desarrollo en América Latina*.  
 \_\_\_\_\_ . *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*. Ed. F.C.E.-CEPAL. Chile 2000.

# ANEXOS

## Metodología de la consultoría

Para la realización de este estudio se hizo una revisión bibliográfica de autores y autoras nacionales e internacionales, especialistas en el tema del trabajo, que han analizado las profundas transformaciones en los procesos de producción y en los consecuentes cambios en las relaciones económico-sociales, considerando en particular la acelerada incorporación de las mujeres al mercado laboral y su implicación en las relaciones de género.

Asimismo se revisaron estudios empíricos que han venido desarrollando metodologías, orientadas a construir índices de flexibilización laboral para América Latina, cuyo objetivo es la medición del nivel alcanzado por las políticas de flexibilización del trabajo en la región.

Para identificar la evolución del trabajo en Nicaragua y sus características, se analizaron las diferentes encuestas nacionales sobre la fuerza de trabajo, realizadas por el Ministerio del Trabajo (MITRAB) y el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censo (INEC) en el período 2000-2005.

Sin embargo, la base de la información estadística específica respecto a la temática de la flexibilización laboral estuvo dada por la Encuesta de Hogares realizada por la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG) en el 2005, particularmente para este estudio.

Para los aspectos cualitativos se revisaron documentos emitidos sobre posicionamientos respecto al tema de MITRAB, gremios y organismos no gubernamentales.

Se hicieron entrevistas en profundidad con actores clave del mundo laboral y relacionados con éste. También se realizaron grupos focales con trabajadores y trabajadoras integrados en diferentes sectores productivos, desde los más tradicionales a los emergentes. Para éstos se organizaron grupos de trabajadoras de la nueva zona industrial de Zona Franca, obreras agrícolas, trabajadoras del sector informal, desempleados y desempleadas.

# Cuadros estadísticos

**Cuadro 1**  
**Indicadores básicos de ocupación (porcentaje)**

Indicadores	País		Urbano		Rural	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Tasa de participación (PEA/PET)	53.1	53.8	52.6	53.7	53.8	53.9
Tasa de empleo (Ocupados/PET)	49.6	50.8	48.1	49.9	51.9	52.1
Tasa de subempleo (Subempleados/Ocupados totales)	30.9	31.8	30.7	32.1	31.2	31.4
Tasa de empleo sector formal (Ocupados sector formal/Ocup. Totales)	37.1	36.6	43.3	42.4	28.3	28.3
Tasa de empleo sector informal (Ocupados sector informal/Ocupados Totales)	62.9	63.4	56.7	57.6	71.7	71.7
Tasa de desempleo abierto (Desempleo/PEA)	6.5	5.6	8.6	7.0	3.5	3.3

Fuente: INEC. Encuesta Empleo noviembre 2004 y noviembre 2005.

**Cuadro 2**  
**Indicadores de ocupación por sexo (porcentaje)**

Indicador	País		Hombres		Mujeres	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Tasa de participación: PEA/PET	53.1	53.8	68.6	69.2	38.7	39.4
Tasa de empleo: ocupados/PET	49.6	50.8	64.7	65.5	35.6	37.1
Tasa de subempleo: subempleo/ocupados totales	30.9	31.8	27.0	27.6	37.5	38.7
Tasa de desocupación: desocupados/PEA	6.5	5.6	5.7	5.4	8.0	5.9

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2004 y noviembre 2005.

**Cuadro 3**  
**Ocupación por sector económico 2005 (porcentaje)**

Ocupación/sector económico	Total	Formal	Informal
Ocupados	94.4	36.6	63.4
Ocupados plenos	54.16	50.5	49.5
Subempleo	31.8	21.6	78.4

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2005.

**Cuadro 4**  
**Ocupación por sector económico y sexo (porcentaje)**

Ocupación/sexo	2004		2005	
	Sector económico		Sector económico	
	Formal	Informal	Formal	Informal
Ocupados	37.1	62.9	36.7	63.3
Hombres	37.5	62.5	37.7	62.3
Mujeres	36.5	63.5	35.0	65.0

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2004 y noviembre 2005.

**Cuadro 5**  
**Personas ocupadas por ramas de actividad económica ( porcentaje)**

Rama de Actividad	2000	2003	2004	2005
<b>Total país</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Agricultura, Silvicultura y Pesca	32.1	30.5	30.3	28.9
Minas y Canteras	0.4	0.2	0.3	0.3
Industria Manufacturera	13.7	13.3	12.9	14.5
Electricidad, Gas y Agua	0.6	0.6	0.3	0.4
Construcción	5.0	3.8	4.8	4.5
Comercio, Restaurantes y Hoteles	22.2	23.4	23.6	23.1
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	3.7	3.8	4.1	4.2
Establecimientos Financieros y Seguros	2.7	2.7	3.1	3.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	19.6	21.6	20.5	20.7

Fuente: MITRAB, Encuesta Empleo noviembre 2000. INEC, Encuesta Empleo noviembre 2004 a noviembre 2005.

**Cuadro 6**  
**Ocupación por ramas de actividad y sexo 2005 (porcentaje)**

Ramas de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total País</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Agricultura, Silvicultura y Pesca	28.9	41.3	8.3
Minas y Canteras	0.3	0.3	0.2
Industria Manufacturera	14.5	12.1	18.5
Electricidad, Gas y Agua	0.4	0.6	0.2
Construcción	4.0	7.0	0.2
Comercio, Restaurantes y Hoteles	23.1	16.8	33.6
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	4.2	6.2	1.0
Establecimientos Financieros y Seguros	3.4	3.8	2.7
Servicios Comunales, Sociales y Personales	20.7	11.8	35.4

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2005.

**Cuadro 7**  
**Personas ocupadas según área de propiedad (porcentaje)**

Rama de Actividad	Encuestas (porcentaje)			
	2000	2003	2004	2005
<b>Total país</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Empresa del Estado	1.2	0.9	0.9	1.4
Gobierno	6.1	5.8	5.4	5.0
Cooperativa	0.5	0.6	0.4	0.3
Empresa privada	91.0	91.1	90.7	91.2
Ente autónomo	0.8	0.8	1.8	1.2
Gobierno municipal	0.5	0.7	0.8	1.0

Fuente: MITRAB, Encuesta Empleo 2000. INEC, Encuesta Empleo noviembre 2003-2005.

**Cuadro 8**  
**Ocupación por tamaño de empresa (porcentaje)**

Tamaño de la empresa	2004	2005
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
1 a 5 trabajadores (Microempresa)	65.6	66.1
6 a 20 trabajadores (Pequeña empresa)	14.1	15.7
21 a 100 trabajadores (Mediana empresa)	9.5	9.5
101 y más trabajadores (Empresa grande)	10.7	8.6
Ignorado	0.1	0.1

Fuente: INEC, Encuesta noviembre 2004, noviembre 2005.

**Cuadro 9**  
**Ocupados por categoría ocupacional 2000-2005 (porcentaje)**

Categoría Ocupacional	Ocupados 2000-2005			
	2000	2003	2004	2005
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Cuenta Propia	34.0	34.9	33.9	31.9
Patrono	2.1	4.4	4.2	4.7
Asalariado	51.5	47.4	48.7	49.6
Miembro Cooperativa	ND	ND	0.3	0.3
Trabajador no remunerado	12.3	13.3	12.9	13.5

Fuente: MITRAB, Encuesta Empleo 2000. INEC, Encuesta Empleo noviembre 2003-2005.

**Cuadro 10**  
**Ocupados por categoría ocupacional y segmentación del mercado 2005 (porcentaje)**

Categoría Ocupacional	Total	Formal	Informal
Cuenta propia	31.9	3.5	96.5
Patrón	4.7	28.0	72.0
Asalariado	49.6	64.7	35.3
Trabajadores no remunerados	13.5	13.9	86.1
Otro	0.3	71.1	28.9

Fuente: INEC, 2005.

**Cuadro 11**  
**Estructura de ocupados por categoría ocupacional y sexo (2005) (porcentaje)**

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0
Cuenta propia	30.0	35.0
Patrono	6.1	2.5
Asalariado	49.1	50.5
Miembro de cooperativa	0.3	0.3
Trabajo no remunerado	14.5	11.7

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2005.

**Cuadro 11a**  
**Población económicamente activa como “Trabajador no remunerado” por área geográfica según sexo 2004-2005 (porcentaje)**

Sexo	2004			2005		
	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural
<b>Total</b>	<b>12.9</b>	<b>6.5</b>	<b>22.0</b>	<b>13.5</b>	<b>6.9</b>	<b>23.0</b>
Hombres	14.4	6.1	23.4	14.5	5.7	24.3
Mujeres	10.4	7.1	18.2	11.7	8.3	19.6

Fuente: INEC, Encuesta Empleo noviembre 2004 y 2005.

**Cuadro 12**  
**Población económicamente activa desocupados por rama de actividad económica,**  
**en su última ocupación (porcentaje)**

Ramas de actividad económica	Desocupados		
	2003	2004	2005
<b>Total de desocupados</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Agricultura, Silvicultura y Pesca	10.1	11.5	9.8
Minas y Canteras	-	0.3	0.3
Industria Manufacturera	17.2	14.0	15.1
Electricidad, Gas y Agua	0.8	0.5	0.1
Construcción	17.2	14.1	17.6
Comercio, Restaurantes y Hoteles	17.2	22.1	21.2
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5.9	4.2	6.0
Establecimientos Financieros y Seguros	4.6	5.2	5.1
Servicios Comunales, Sociales y Personales	27.0	28.0	24.8

Fuente: INEC, Encuesta Empleo 2003-2005.

**Cuadro 13**  
**Subempleo por rama de actividad económica (porcentaje)**

Rama de actividad económica	Subempleados/ subempleadas
Agricultura, Silvicultura y Pesca	23.7
Minas y Canteras	39.0
Industria Manufacturera	28.7
Electricidad, Gas y Agua	14.3
Construcción	49.1
Comercio, Restaurantes y Hoteles	39.6
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	31.8
Establecimientos Financieros y Seguros	17.6
Servicios Comunales, Sociales y Personales	35.5

Fuente: INEC, Encuesta de Empleo noviembre 2005.