

NACIONES UNIDAS

COMISION ECONOMICA
PARA AMERICA LATINA
Y EL CARIBE - CEPAL



Distr.
LIMITADA
LC/L.586(MDM.11/5)
10 de octubre de 1990
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Undécima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe

Varadero, Cuba, 19 y 20 de noviembre de 1990

LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y LA MUJER
EN EL CARIBE

El presente documento fue preparado por Myrtle Bishop, Frank Long y Joaquín St. Cyr, consultores de la Sede Subregional de la CEPAL para el Caribe. Las opiniones expresadas en el trabajo son de la exclusiva responsabilidad de los autores y no coinciden necesariamente con el criterio de la Organización.

90-8-1410

INDICE

	<u>Página</u>
Prefacio	v
INTRODUCCION	1
I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Primeras etapas de la industrialización en los países del Caribe	3
2. Producción e industrialización internacionales	4
II. EL ESTUDIO SOBRE LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES	7
1. Definición	7
2. Políticas nacionales	7
3. Marco legislativo	8
4. Incentivos oficiales	9
5. Facilidades para la instalación de industrias	12
III. COMPAÑIAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE PRODUCCION PARA LA EXPORTACION	13
1. Visión general	13
2. Información específica por países	14
3. Empresas que han dejado de funcionar	16
4. Empresas cuyo inicio de operaciones está previsto	17
5. Políticas en materia de empleo	17
6. Salarios	20
7. Otros aspectos de las políticas de empleo	22
8. Características socioeconómicas de los empleados	24
IV. EL CASO DE LA REPUBLICA DOMINICANA	26
1. Introducción	26
2. Antecedentes generales	26
3. Empresas que elaboran productos para la exportación	26
4. Incentivos y beneficios específicos	27
5. Empleo de mujeres en actividades de exportación	27
6. Políticas en materia de empleo	28
7. Salarios	29
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30

Notas	32
Bibliografía	33
Anexo I: CUESTIONARIO	35
Anexo II: EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE PRODUCTOS PARA LA EXPORTACIÓN	39
Anexo III: NUEVAS EMPRESAS PREVISTAS PARA INICIAR OPERACIONES EN VIRTUD DE ACUERDOS SOBRE ZONAS FRANCAS O DE ENCLAVE	43
Anexo IV: EMPRESAS QUE OPERABAN EN VIRTUD DE ACUERDOS SOBRE ZONAS FRANCAS O DE ENCLAVE Y QUE HAN DEJADO DE FUNCIONAR	44
Anexo V: ESCALA DE SALARIOS	45

Prefacio

El Programa Mujer y Desarrollo de la Sede Subregional de la CEPAL para el Caribe, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ha puesto en ejecución desde 1986 un programa financiado por el gobierno de los Países Bajos, titulado "Establecimiento de una base de datos en áreas seleccionadas sobre participación de la mujer en el cambio social y económico". Uno de los puntos centrales de este proyecto se refiere a la participación de la mujer en las industrias de las zonas francas industriales.

El presente documento se basa en un estudio realizado en el Caribe en marzo de 1989 por los consultores Joaquín St. Cyr y Myrtle Bishop. El consultor Frank Long aportó información sobre los antecedentes históricos de las industrias del Caribe orientadas hacia la exportación.

INTRODUCCION

Cuando varios gobiernos del Caribe siguen buscando soluciones a los problemas crónicos de los bajos ingresos, el alto desempleo y el aumento de las expectativas en poblaciones de rápido crecimiento, las zonas francas industriales se presentan como una opción que podría significar un aporte. En los últimos diez años, aproximadamente, a medida que los gobiernos de la región se han ido orientando hacia la creación de zonas francas industriales, se ha producido un debate muy acalorado. Esta estrategia se presenta como un recurso rápido, barato y arriesgado, en lo que respecta a los países del Caribe, y proporciona básicamente un mecanismo para exportar mano de obra excedentaria.

Existe un punto de vista contrario bastante clamoroso que afirma fundamentalmente que las zonas francas industriales, como solución al problema básico del ingreso y el empleo, no alcanzan el objetivo. Se arguye que sólo se crean pocos puestos de trabajo con salarios sumamente bajos y que el mecanismo tiene muchas posibilidades de que las empresas del exterior exploten injustamente la mano de obra, en especial el trabajo de las mujeres no sindicalizadas. En este debate se han planteado argumentos persuasivos, a menudo de carácter emotivo y cargados de fuertes alusiones políticas.

A fin de aclarar algunas de las cuestiones planteadas, el presente estudio preliminar trata de aportar información concreta sobre lo que predomina en algunos de los países del Caribe actualmente, con la esperanza de que el examen de los temas cuente con mejor información mediante el acceso a ciertos datos pertinentes.

En el presente informe se ofrece y analiza información obtenida de un estudio de las industrias que elaboran productos para la exportación, realizado a mediados de 1989 en Antigua, Barbados, Dominica, Granada, Saint Kitts y Nevis, Jamaica, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía. Todos estos países son miembros de la Comunidad del Caribe y el Mercado Común del Caribe. Barbados y Jamaica figuran en el grupo denominado "países de mayor desarrollo" y el resto en el grupo conocido como "países menos desarrollados". El informe también presenta información basada en un estudio reciente sobre las zonas francas industriales y la mano de obra femenina en el Caribe y hace referencia especial a la República Dominicana.

Se examina brevemente la experiencia de las primeras etapas de la industrialización del Caribe, en el ámbito de la producción y la industrialización internacionales, antes de presentarse los resultados del estudio.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Primeras etapas de la industrialización en los países del Caribe

Después de la segunda guerra mundial, el Caribe optó por la sustitución de importaciones como medio de lograr la industrialización. Este enfoque se proponía principalmente satisfacer la demanda interna de bienes de consumo de la industria ligera, como la confitería, las prendas de vestir, las bebidas gaseosas y los artículos para el hogar. Esta estrategia produjo cierto grado de diversificación económica que la alejó del monocultivo agrícola y absorbió parte de la mano de obra excedentaria del sector agrario. Sin embargo, las exportaciones seguían representando una estrecha gama de productos básicos (bauxita, azúcar, bananos) que debían enfrentarse a una relación de intercambio adversa en el plano internacional. Por consiguiente, las economías de la región siguieron siendo vulnerables a los caprichos del comercio mundial.

La manufactura con arreglo al régimen de sustitución de importaciones funcionaba al amparo de la protección arancelaria. Los costos de producción y los precios de los productos tendían a ser altos desde el punto de vista del mercado mundial y, por lo tanto, no competitivos. Esta circunstancia limitaba las posibilidades de exportar esos productos al mercado mundial.

Puesto que muchas economías del Caribe tienen mercados internos pequeños debido al tamaño relativamente reducido de la población y a los bajos niveles de ingreso, el ámbito para lograr la industrialización mediante la sustitución de importaciones se vio limitado por la saturación de los mercados internos. Habida cuenta de la vulnerabilidad de los mercados para exportar productos básicos tradicionales, muchas economías debieron enfrentarse a la necesidad de centrar la atención en la producción industrial para la exportación.

En algunos países, llegó a considerarse que el turismo ofrecía oportunidades para lograr un desarrollo industrial acelerado a través de las agroindustrias y la industria ligera artesanal, entre otras. A pesar de la capacidad potencial que tiene el turismo para crear empleos en la industria hotelera y en los servicios locales como el transporte, se logró solamente un éxito parcial, puesto que los turistas originaron una importante demanda de bienes

importados. A fin de que el proceso de industrialización avanzara un paso más, muchos países se vieron inducidos, por consiguiente, a alentar la industrialización orientada a la exportación.

2. Producción e industrialización internacionales

La inversión extranjera directa de los países desarrollados hacia los países en desarrollo ha experimentado importantes cambios desde comienzos de siglo. En una primera fase hubo especialización en la producción de materias primas para los mercados mundiales. Esta fase permitió que las empresas de países desarrollados que producían para el mercado mundial lograran acceso a materiales estratégicos para la producción mundial. Esta forma de inversión tiene sus mejores ejemplos en la agricultura de plantaciones y la explotación de minerales como la producción de bauxita en el Caribe.

La segunda fase provino de la industrialización basada en la sustitución de importaciones en los países en desarrollo. Mediante esta estrategia, las empresas locales y extranjeras participaron en la producción de bienes para los mercados locales. Esta fase difería de la primera porque los aspectos relacionados con las materias primas cumplían un papel importante en la ubicación de las industrias durante la fase inicial. Además, la producción de materias primas se ajustaba exclusivamente a la exportación hacia los países metropolitanos a fin de someterlas a una ulterior elaboración y crear otros productos.

La tercera fase, en la actualidad, entraña "operaciones de ensamblaje" para producir para los mercados mundiales. Esta fase es fundamental para estudiar la industrialización orientada a la exportación en los países en desarrollo. Esta fase de producción internacional representa, en muchos aspectos, una fase bien definida de la división internacional del trabajo en cuanto a la producción industrial de los países en desarrollo. Generalmente se asocia con la utilización de mano de obra semicalificada y que recibe salarios bajos, cuya oferta es abundante en los países en desarrollo. Por ejemplo, en el Caribe, los salarios en algunos casos pueden ser tan bajos que representan el 5% del salario por hora de la mano de obra semicalificada de los Estados Unidos. (Cabe observar que los salarios bajos constituyeron también un aspecto importante en las dos primeras fases de la producción internacional.)

A fin de hacer la distinción entre esta fase actual de producción internacional y las que ya se analizaron, se puede singularizar una combinación de factores que son:

- a) mano de obra barata;
- b) producción a base de ensamblaje exclusivamente para los mercados mundiales;

- c) un régimen de incentivos fiscales y de otro tipo para atraer el capital internacional, es decir, una infraestructura adecuada, como estructuras fabriles de bajo costo o bajos cánones de arriendo, la libertad de repatriar utilidades y la exención de derechos arancelarios o de aduana;
- d) un ambiente comercial apropiado;
- e) proximidad a mercados importantes.

Cabe señalar que los bajos salarios en sí no hacen que un país reúna las condiciones para tener industrias orientadas a la exportación. Aparte de los bajos salarios y la existencia de grandes recursos mancomunados de mano de obra excedentaria, es importante contar con un ambiente comercial en conjunto atractivo y estable. Ello supone que no exista intranquilidad laboral ni otras amenazas potenciales a las utilidades de las empresas y a la supervivencia a largo plazo. Las empresas internacionales que se dedican a operaciones de ensamblaje para la exportación tienden a asumir riesgos mínimos y consideran, por consiguiente, necesarias estas precauciones.

La producción a base de ensamblaje para la exportación supone a menudo la cooperación de los gobiernos del país de origen y el país huésped. Las zonas francas se establecen generalmente con el respaldo explícito de los gobiernos de los países huéspedes. Esta cooperación, en el país huésped, supone la dictación de leyes tributarias, tales como acuerdos sobre doble tributación y exenciones de impuestos, así como garantías para prevenir actividades sindicales hostiles a la rentabilidad empresarial. En el país de origen, esta cooperación se refleja en la legislación tributaria y en la política aduanera respecto de la exportación de maquinaria, materias primas y componentes y la importación de bienes terminados.

Las zonas de libre comercio son generalmente áreas cercadas y aisladas del resto de la economía más vasta del país. Entre la diversidad de servicios con que cuentan las empresas que se dedican a la elaboración de productos para la exportación figuran los de transbordo, almacenamiento, banca, seguros y telecomunicaciones. En general, en las zonas de libre comercio tiende a haber subsidiarias que pertenecen totalmente a empresas internacionales. Las operaciones fuera de las zonas de libre comercio suelen revestir la forma de empresas conjuntas y acuerdos de concesión de licencias con inversionistas nacionales o extranjeros. La producción de estos inversionistas habitualmente se basa en la suscripción de contratos.

Las operaciones de ensamblaje de una amplia variedad de productos manufacturados y servicios constituyen la forma principal de producción de esas empresas en los países en desarrollo. Entre estos productos se incluyen dispositivos electrónicos, artefactos eléctricos, transistores, semiconductores, circuitos integrados,

memorias de computadores, dispositivos para telecomunicaciones, repuestos para autos, aparatos de radio y cinescopios, artículos de cuero semiacabados o terminados, tallados en madera, calzado de material plástico o sintético, prendas de vestir, artículos deportivos y juguetes. Ultimamente se han agregado operaciones rutinarias de ingreso de datos.

Las etapas en extremo especializadas de producción, que suponen niveles elevados de capacitación tecnológica, tienen lugar en los países desarrollados, mientras que las operaciones rutinarias de ensamblaje, que pueden fácilmente segmentarse en un proceso global de producción, se efectúan en subsidiarias ubicadas en los países en desarrollo. Estas actividades consisten en operaciones sencillas, uniformes y repetitivas e incluyen el acabado y el embalaje. Para estas operaciones sólo se necesita una limitada especialización. La oferta abundante de mano de obra barata, especialmente femenina, en los países en desarrollo los convierte en lugares de atracción para las actividades que hacen uso intensivo de mano de obra.

Las ubicaciones geográficas principales para esas operaciones globales de ensamblaje incluyen Asia sudoriental, América Latina y el Caribe. Las plantas de ensamblaje se establecen ya sea dentro o fuera de una zona de libre comercio. Existe, al parecer, preferencia por lugares industriales cercanos a los mercados de destino o establecidos en puertos situados en las rutas importantes de transbordo. Las compañías estadounidenses, por ejemplo, se hallan principalmente en el Caribe y en la zona fronteriza de México. Las compañías japonesas se ubican en gran medida en Asia y los lugares principales son Singapur, Hong Kong, la República de Corea, Sri Lanka y la provincia china de Taiwán. Por otra parte, las inversiones de la República Federal de Alemania se hallan principalmente en Africa y América Latina. En el Caribe, las operaciones de ensamblaje se encuentran en la República Dominicana, Jamaica, Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Granada y Santa Lucía. La República Dominicana es uno de los lugares de más rápido crecimiento.

Aunque predominan las empresas de los países desarrollados en la producción global a base de ensamblaje, un número cada vez mayor de empresas de países recién industrializados de Asia y América Latina se procuran un lugar para sí mismos en la manufactura orientada hacia la exportación en los países en desarrollo. Algunas inclusive funcionan como empresas internacionales con sucursales en varios países.

II. EL ESTUDIO SOBRE LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES

1. Definición

El estudio se basó en un cuestionario (copia del cual figura como anexo I) distribuido a siete gobiernos de la región y en visitas de seguimiento de dos consultores, cada quien a países distintos, realizadas en marzo de 1989.

El estudio se orientó por la siguiente definición de lo que se entiende por zona franca industrial:

Una zona industrial claramente delimitada que constituye un enclave de libre comercio en el marco del régimen aduanero y comercial de un país y donde las empresas manufactureras extranjeras que producen principalmente para la exportación se benefician de varios incentivos fiscales y financieros y dan empleo predominantemente a mano de obra femenina.

En la primera sección del informe se examina la política nacional relativa a las zonas francas industriales de los distintos países. A continuación sigue un resumen del marco legislativo en el cual funcionan las zonas. En la tercera sección figura una lista de los incentivos y beneficios que los distintos gobiernos conceden a las empresas dedicadas a actividades de producción para la exportación, incluidas las facilidades para la instalación industrial. En la siguiente sección hay información relativa a las empresas, su origen, tipo de actividades, número de empleados y condiciones de empleo. En las dos últimas secciones se trata de temas relacionados con el empleo de mujeres, incluidas las políticas de contratación de algunas empresas y las características sociales de las empleadas.

2. Políticas nacionales

Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía han adherido todos a directrices de política nacional para fomentar las zonas francas industriales como estrategia para crear puestos de trabajo en el sector manufacturero y para promover el crecimiento de la economía. El apoyo institucional se refleja en el establecimiento de oficinas o empresas de desarrollo industrial en el país y en los centros metropolitanos del extranjero. Uno de los

métodos corrientes es la organización de programas, con inclusión de una amplia distribución de folletos de promoción diseñados específicamente para atraer a empresas extranjeras que se dedican a actividades de elaboración de productos para la exportación. Los criterios principales para aprobar la condición de zona libre o enclave en todos los países son la capacidad de obtener divisas, la creación de empleos y la sustitución de importaciones.

De los países estudiados, sólo en Jamaica y Santa Lucía se refleja este compromiso de crear zonas francas industriales mediante la creación de zonas delimitadas de libre comercio. En Saint Kitts y Nevis el gobierno elabora un plan para establecer una zona franca industrial cerca del aeropuerto de Golden Rock. Sin embargo, en todos los países existen varias empresas dedicadas a actividades de "elaboración de productos para la exportación". En Jamaica, además del programa gubernamental, se trata de integrar el sector privado al proceso de expansión del espacio industrial en el desarrollo de zonas privadas.

3. Marco legislativo

El acuerdo relativo a la armonización de incentivos fiscales para estimular la industria (Agreement on the Harmonization of Fiscal Incentives to Industry), firmado por los gobiernos de la CARICOM en 1973, constituye la base jurídica común convenida para las actividades manufactureras y de elaboración de los países de la CARICOM. Este acuerdo contiene disposiciones aplicables a las empresas situadas en enclaves que producen bienes exclusivamente para exportarlos a mercados extrarregionales.

Las empresas que reciben concesiones parecidas a las que se otorgan a las zonas francas industriales no tienen que satisfacer ningún criterio sobre determinado valor agregado local, a fin de reunir las condiciones para gozar de exención del pago de derechos de importación e impuestos a las sociedades. Las industrias situadas en enclaves en los países de mayor desarrollo pueden recibir inicialmente exenciones por un período máximo de 10 años, mientras que en los países menos desarrollados el período de exención es de 15 años.

La ley sobre zonas francas industriales (Export Free Zones Act) de 1982 de Jamaica aportó el marco legislativo para la designación de áreas por el gobierno como zonas francas industriales. En virtud de esta ley, se reconoció reglamentariamente a la zona franca como una entidad jurídica; la administración portuaria tiene el deber de fiscalizar, supervisar y explotar todas las zonas francas establecidas en el país. El primer anexo de esta ley determina las siguientes actividades que pueden realizarse en estas zonas:

- a) depósito y almacenamiento;
- b) operaciones de manufactura;
- c) operaciones de transbordo;
- d) operaciones de carga y descarga;
- e) exportaciones;
- f) importaciones;
- g) operaciones de servicios, como banca, seguros y servicios profesionales;
- h) embalaje y expedición;
- i) ensamblaje;
- j) elaboración, refinación, purificación, mezclado;
- k) comercialización.

Las actividades aprobadas en la zona sólo pueden ser realizadas por empresas legalmente constituidas o inscritas en Jamaica y que hayan obtenido la autorización necesaria del Banco de Jamaica, de conformidad con la ley de control cambiario (Exchange Control Act).

4. Incentivos oficiales

Todos los países ofrecen exenciones tributarias sobre los ingresos, de conformidad con sus respectivas disposiciones legislativas.

a) Exención tributaria sobre ingresos y utilidades

Antigua y Barbuda: A la expiración del período de exoneración temporal de impuestos puede concederse un plazo adicional de cinco años de desgravación fiscal a las industrias orientadas hacia la exportación que tengan aprobada su situación jurídica y que reúnan las condiciones para gozar de la tregua tributaria durante el plazo máximo de 15 años.

Barbados: Una tasa impositiva especial de 7% se aplica a las industrias de exportación que han recibido exención tributaria sobre las utilidades de las sociedades durante diez años, después de la expiración de las exenciones tributarias. Se aplica una tasa impositiva de 2.5% sobre las utilidades de las empresas dedicadas al procesamiento de datos.

Dominica: Las empresas autorizadas pueden gozar de exención tributaria sobre las utilidades de las sociedades durante 15 años.

Granada: Las empresas autorizadas pueden gozar de exención tributaria sobre las utilidades de las sociedades durante 15 años.

Jamaica: A toda empresa autorizada que se dedique a la manufactura, de acuerdo con la legislación sobre zonas francas industriales se le concede una desgravación total del impuesto

sobre la renta respecto de las utilidades o ganancias obtenidas de la actividad manufacturera.

Saint Kitts y Nevis: Tanto las industrias similares a las que funcionan en los enclaves como las empresas cuyo valor agregado es de 50% o más reúnen los requisitos para obtener una exoneración temporal de impuestos máxima de 15 años. Saint Kitts y Nevis también otorga a las empresas concesiones tributarias adicionales al término del período de exoneración de impuestos. En realidad, se trata de una rebaja parcial del impuesto a la renta basada en las utilidades de exportación como porcentaje de las utilidades totales.

San Vicente y las Granadinas: Las empresas autorizadas pueden obtener exoneración del impuesto a las utilidades de las sociedades durante un período de 15 años.

b) Exención del requisito de licencia de exportación e importación o restricciones cuantitativas

Jamaica: Las empresas autorizadas no están sujetas a la obtención de licencias de importación, ni tampoco de exportación cuando los bienes se envían a otro lugar que no sea el territorio aduanero del propio país.

c) Concesiones exentas de derechos de aduana

Barbados, Dominica, Granada, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas: Estos países conceden exoneración de derechos de importación que gravan las materias primas, la maquinaria y los repuestos destinados a las empresas autorizadas durante la vigencia de la exoneración temporal de impuestos.

Jamaica: Toda empresa autorizada tiene derecho de importar, libres de derechos de aduana, cualesquiera bienes de capital, bienes de consumo, materias primas, componentes o artículos que se utilizarán en el proceso de elaboración, así como artículos específicos para la construcción, modificación, ampliación, reparación o equipamiento de las instalaciones de la zona franca.

d) Repatriación de utilidades y dividendos

Antigua y Barbuda, 1/ Barbados, Dominica, Granada, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas: Las empresas autorizadas pueden repatriar sin restricciones el capital, las utilidades y los dividendos.

Jamaica: Toda empresa autorizada puede trasladar fondos que se relacionen con la empresa dentro y fuera de la zona franca sin

necesidad de obtener permiso del Banco de Jamaica para hacerlo. Dichas empresas pueden, mediante aprobación del Banco de Jamaica, manejar una cuenta en moneda extranjera en cualquier banco comercial dentro o fuera de Jamaica.

e) Otros incentivos

Salarios competitivos: El pago de salarios competitivos constituye un importante incentivo declarado en todos los países.

Dispensa de la prohibición del trabajo de mujeres en turnos de noche: En Barbados, en virtud de las disposiciones de la ley sobre empresas industriales (Factory Act), se permiten los turnos de noche siempre que se conceda autorización para ello. En los otros países se permite que las mujeres trabajen en turnos de noche. Se declara que el trabajo nocturno no sobrepasa normalmente el turno de las 15.00 a las 23.00 horas en Saint Kitts y Nevis ni va más allá de las 22.00 horas en Jamaica.

Programas de capacitación especializada: Los programas de capacitación especializada para candidatos a empleos son una característica común en todos los países.

Otros aspectos: En Jamaica se proporcionan otros servicios, como seguridad, mantenimiento, y eliminación de basura, los que se han ampliado para incluir la concesión de certificados de importación y exportación e instalaciones médicas en el lugar de trabajo. La zona franca de Spanish Fort, de propiedad y administración privadas, una vez concluida, ofrecerá también servicios recreativos y de preselección y capacitación de empleados.

En Jamaica se crearán zonas francas del sector privado, con base en las siguientes características formuladas para responder a la estrategia de los 500 empresas de alta tecnología más importantes, según la clasificación de la revista Fortune:

- a) cobro de cánones de arriendo económicos;
- b) propiedad y administración privadas;
- c) amplios servicios de esparcimiento;
- d) edificios e instalaciones novedosos;
- e) técnicas novedosas de financiamiento de las zonas;
- f) criterio innovador en cuanto a servicios informativos más valiosos;
- g) arrendatarios del mercado como grupo objetivo;
- h) prestación de servicios privados de telecomunicaciones y energía eléctrica.

5. Facilidades para la instalación de industrias

Todos los países proporcionan subsidios para la instalación de industrias o suministran espacio con alquileres razonables a las empresas autorizadas.

Antigua y Barbuda: Los inversionistas potenciales pueden disponer, por intermedio de la junta de fomento industrial (Industrial Development Board), de edificios para la instalación de industrias. Los arriendos son negociables, pero el plazo normal es de cinco años. El canon de arriendo es aproximadamente de 2.30 a 2.60 dólares el pie cuadrado por año. Los inversionistas que deseen construir instalaciones industriales según sus propias especificaciones pueden negociar las condiciones a través de la junta de fomento industrial.

Jamaica: Se suministran módulos industriales estándar a un canon de arriendo de 3.50 dólares el pie cuadrado por año. Una vez aprobado el proyecto de inversión, se exige a las empresas que suscriban un contrato de arrendamiento de un mínimo de dos años con la Kingston Free Zone Company. El arriendo incluye el costo de los servicios prestados por la administración de la zona franca, como recolección y eliminación de desperdicios, mantenimiento de espacios comunes, áreas externas, alumbrado exterior y vigilancia las 24 horas.

Todos los clientes de la zona franca deben cumplir con las disposiciones en lo que respecta a los servicios de bienestar social de los trabajadores, de conformidad con la ley de instalaciones fabriles (Factory Act). Entre estas disposiciones figuran el suministro de servicios de alimentación, servicios sanitarios y áreas de descanso.

Saint Kitts y Nevis: El banco de desarrollo de Saint Kitts y Nevis construye sus propias estructuras fabriles, que pone a disposición de los inversionistas mediante contratos de arriendo o de arriendo con opción de compra. Los inversionistas pueden también construir sus propias instalaciones. Los arriendos industriales (1986) oscilan entre 1.90 y 2.65 dólares el pie cuadrado por año.

Barbados, Dominica, Granada, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas: Se ofrecen espacios industriales subsidiados o instalaciones con pago de bajos cánones de arriendo.

III. COMPAÑÍAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE PRODUCCION PARA LA EXPORTACION

1. Visión general

En los anexos II a IV figuran detalles relativos al número y tipo de zonas francas industriales, incluidas aquellas que han dejado de funcionar en el transcurso de los años y las nuevas empresas previstas. En las zonas especiales de elaboración de productos para la exportación de los países estudiados se han creado casi 16 000 puestos de trabajo. La mayoría de éstos (6 719) se hallan en Jamaica, Barbados (3 185) y Santa Lucía (2 829). En Saint Kitts y Nevis se han generado 1 407 puestos de trabajo, 1 058 en San Vicente y las Granadinas, 379 en Granada y 375 en Dominica. El predominio de mujeres trabajadoras y la índole repetitiva del trabajo son características comunes a la mayoría de las empresas. Las industrias del sector de textiles y prendas de vestir dan empleo casi a las dos terceras partes de todos los trabajadores. Sin embargo, la magnitud y la combinación de las actividades emprendidas difieren sustancialmente de un país a otro. La tendencia histórica de las modalidades de empleo en las zonas francas industriales indica una mengua de la importancia del sector de las prendas de vestir. Los trabajadores de la industria electrónica sobrepasan en número a los de la industria de la confección en Saint Kitts y Nevis y en Barbados, donde la mayor parte de esos trabajadores se dedica a actividades de ingreso de datos.

En el siguiente cuadro se resume la información pertinente relativa al empleo de mujeres en los distintos países:

Cuadro 1
 EMPLEO EN LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES,
 POR PAISES, SECTORES Y SEXO

Países	Nº de empleados		Sectores							
			Textiles/ropa		Electrónica		Ingreso de datos		Varios	
	Nº	% F	Nº	% F	Nº	% F	Nº	% F		
Antigua y Barbuda	
Barbados	3 185	836	96	1 035	90	1 198	92	116	81	
Dominica	375	375	92	
Granada	379	225	...	85	97	69	81	
Jamaica	6 719	6 184	88	425	...	110	26	
Saint Kitts y Nevis	1 407	414	...	957	72	32	...	4	...	
Santa Lucía	2 829	1 839	...	510	...	76	...	404	...	
San Vicente y las Granadinas	1 058	331	94	240	97	487	53	
TOTAL	15 952	10 204		2 827		1 731		1 190		

2. Información específica por países

Antigua y Barbuda: No hay información oficial disponible sobre el tipo de empresas dedicadas a actividades de elaboración de productos para la exportación ni acerca del número de personas empleadas en esa actividad. En informes casuales se señala que funcionaban al menos dos de esas empresas en el sector de las prendas de vestir, pero que dichas empresas enfrentaron problemas laborales y tuvieron, por consiguiente, que cerrar. Según se informa, una escasez de mano de obra causada por el auge experimentado por el sector del turismo puede haber disminuido la atracción que ejercían esas empresas.

Barbados: La información señala un total de 26 empresas de Barbados dedicadas a actividades de elaboración de productos para la exportación. Hay 3 185 personas empleadas, de las cuales 2 924 son mujeres, o sea el 91.8%. Los servicios de ingreso de datos emprendidos en diez empresas ocupan a la mayoría de esos trabajadores, es decir, 1 198 (38%). El ensamblaje de componentes electrónicos da ocupación al segundo grupo de trabajadores, en cuanto a importancia numérica, que suman 1 035 (32%). La proporción de mujeres en estos dos subsectores es de 92% y 90%, respectivamente. El sector de los textiles y las prendas de vestir emplea a un total de 802 trabajadores (25%) e incluye el mayor porcentaje de mujeres (96%).

Dominica y Granada: La producción textil y de prendas de vestir domina la industria de elaboración de productos para la exportación y en el primero de los países existen dos grandes empresas en este sector, donde la proporción de mujeres empleadas es de 92%. En Granada la industria textil da ocupación a 225 (59%) del total de 379 trabajadores que elaboran productos para la exportación. El ensamblaje de componentes electrónicos da ocupación a 85 trabajadores, de los cuales el 97% son mujeres. En Granada hay dos empresas, una fabricante de cosméticos y la otra de productos farmacéuticos, que en conjunto dan empleo a 69 personas.

Jamaica: En el primer trimestre de 1989 funcionaban 21 empresas similares a las que existen en las zonas francas industriales, de las cuales 13 estaban situadas en Kingston y ocho en Montego Bay. En conjunto, estas empresas empleaban a 6 719 personas. Siete de las empresas de la zona de Kingston eran originarias de los Estados Unidos de América, tres de Hong Kong y una respectivamente de la India, Hungría y el Canadá. La mayoría de las empresas (ocho) en Kingston producía prendas de vestir. El número de empleados variaba de 239 a 1 652. Una empresa producía alimentos para animales, otra dulces, una tercera productos farmacéuticos y una cuarta etanol. El número de empleados en estas últimas empresas variaba de dos (en la de productos farmacéuticos) hasta 33 (en el caso del etanol). En la zona franca de Kingston el número total de empleados ascendía a 5 670 en abril de 1989. (La empresa fabricante de etanol está situada fuera de la zona franca industrial.)

De las ocho empresas situadas en Montego Bay, cuatro se dedicaban a la producción de prendas de vestir y el número de empleados fluctuaba entre 20 y 260; tres a actividades de ingreso de datos, donde el número de empleados iba de 20 hasta 350, y una a las telecomunicaciones, con 44 empleados. Hasta abril de 1989, el número total de empleados en la zona franca de Montego Bay ascendía a 1 049.

La inmensa mayoría (5 604 de los 5 670 trabajadores empleados en la zona franca industrial de Kingston) se dedica a la fabricación de prendas de vestir. De los 1 049 empleados en la zona franca de Montego Bay, 580 producen prendas de vestir y 469 se dedican a actividades de ingreso de datos y servicios de comunicaciones.

Desde el punto de vista de la generación de empleo, las zonas francas industriales de Jamaica se dedican en gran medida a la exportación de prendas de vestir. Se produce una amplia variedad de tipos diferentes de prendas de vestir, como pantalones de mezclilla, prendas para señoras, tejidos de punto y camisas. Sin embargo, las empresas que han llegado a partir de 1988 tienden a dedicarse a actividades de ingreso de datos y comunicaciones y emplean sólo a unas cuantas personas.

Empero, muchas empresas de Jamaica que se prevé ampliarán o reiniciarán sus operaciones son fábricas de prendas de vestir que habían dejado de funcionar o habían disminuido sus actividades cuando se debilitó el mercado textil de los Estados Unidos. Una de las empresas tenía previsto aumentar el número de empleados de 239 a 280 a finales de mayo de 1989.

Saint Kitts y Nevis: Salvo una empresa originaria del Reino Unido, las 12 empresas que producen para la exportación provienen todas de los Estados Unidos. En diciembre de 1988 daban empleo a un total de 1 407 personas. La mayoría de ellas (ocho) están en el sector de la electrónica, dos en la industria de la confección y una respectivamente en el procesamiento de datos y componentes para la construcción. En las industrias de productos electrónicos la cantidad de empleados de las distintas empresas varía desde cuatro hasta 273, con un número total de 957 empleados en el sector. Solamente el 30% de los empleados en la elaboración de productos para la exportación (414 personas) trabajan en la industria de la confección y 32 en actividades de procesamiento de datos. Aunque se sabe que la mayoría de los trabajadores de estas industrias está conformada por mujeres, no se mantienen estadísticas relativas a los empleados de acuerdo con su distribución por sexo.

En 1988, cuatro de las seis empresas situadas en las zonas francas industriales de Saint Kitts y Nevis trabajaban en el sector de las prendas de vestir, en el que se perdieron 414 puestos de trabajo en total.

San Vicente y las Granadinas: De las 1 058 personas empleadas en la elaboración de productos para la exportación, 331 trabajan en la producción de textiles y prendas de vestir, 240 en el ensamblaje de componentes electrónicos y 487 en otras actividades, como por ejemplo la producción de raquetas de tenis. Aunque 94% y 98% de los que trabajan respectivamente en los sectores de los textiles y la electrónica son mujeres, sólo el 53% de quienes producen raquetas corresponde a mujeres.

3. Empresas que han dejado de funcionar

No se cuenta con información de fácil acceso acerca del número total de empresas que han dejado de funcionar. Se sabe que en Barbados han cesado 16 empresas, según un estudio realizado por la Corporación de Desarrollo Industrial de Barbados, que abarca el período de 1973 a 1980. Se señalaron otras 11 empresas que cesaron sus actividades, de las cuales seis estaban en Saint Kitts y Nevis, dos respectivamente en Dominica y Santa Lucía y una en San Vicente y las Granadinas. Se afirma que la mayoría de las empresas similares a las que funcionan en zonas francas industriales de Antigua y Barbuda cerraron sus operaciones a causa de haber experimentado problemas laborales. Se sabe que la mayoría de éstas corresponde al sector de los textiles y las prendas de vestir. En

Saint Kitts y Nevis, cuatro de las seis empresas que dejaron de funcionar laboraban en el sector de las prendas de vestir, en el que se perdió un total de 414 puestos de trabajo. Sin embargo, hay muy poca información escrita acerca de las razones de esos cierres. En Jamaica se ha mencionado el debilitamiento de la demanda de textiles en los Estados Unidos para explicar la reducción del empleo en el sector de las prendas de vestir. También se ha mencionado como razón la falta de mano de obra en Antigua y Barbuda, con la consiguiente necesidad de dicho país de importar operarios.

4. Empresas cuyo inicio de operaciones está previsto

Según indicaciones, se preveía que aproximadamente diez empresas iniciarían operaciones en los distintos países. De éstas, cuatro debían establecerse en Saint Kitts y Nevis.

5. Políticas en materia de empleo

La información relativa a las políticas de empleo se basa en un cuestionario al que respondieron seis empresas en Barbados, cinco en Granada, seis en Jamaica y una en cada uno de los otros países incluidos en el estudio. Esta información se complementa con datos entresacados de entrevistas con el personal correspondiente en los distintos países.

a) Distribución por sexo

Seis empresas, de las cuales dos se hallaban en Barbados, una en Granada y San Vicente y las Granadinas, respectivamente, y dos en Jamaica señalaron que trataban intencionalmente de contratar mujeres. Por lo menos un gerente opinó que las mujeres empleadas trabajaban de manera más estable y eran más sensibles a las medidas disciplinarias. Si bien se afirma que en las políticas de contratación el aspecto relativo al sexo no constituye un requisito explícito, se reconoce la preponderancia de las mujeres en el sector de los textiles y las prendas de vestir (entre 88% y 96%); entre 72% y 97% en la industria de la electrónica; 92% en las actividades de ingreso de datos y entre 26% y 81% en actividades diversas, como elaboración de alimentos para animales e industria confitera. La gran mayoría de solicitantes de puestos que se escoge son mujeres. Las operadoras de máquinas de coser son generalmente mujeres. La estipulación de que las personas que deseen trabajar en ingreso de datos deben tener aptitudes en mecanografía tiende automáticamente a excluir a los hombres.

La relación entre el número de hombres y mujeres varía según el tipo de empresa y de acuerdo con la asignación de los puestos de trabajo en las fábricas. En Jamaica, si bien no se guardan datos

basados en la distribución por sexo de la Kingston Free Zone Company, en la compañía típica dedicada a la fabricación de prendas de vestir, los puestos en los servicios de depósito, embarque, corte, embalaje, mecánica de mantenimiento y servicios administrativos los ocupan los hombres, mientras que en los niveles de producción, quienes están a cargo de las máquinas de coser y de la supervisión son mujeres.

b) Distribución por edades

La mayoría de las empresas exige una edad mínima de contratación de 18 años, aunque al menos en un caso era de 16. Dos empresas de Granada preferían una edad mínima superior, de 20 y 21 años, respectivamente, ya que se considera que estas personas poseen mayor madurez. En una empresa de Jamaica dedicada a la fabricación de prendas de vestir, el 70% de los empleados se situaba en el grupo de edades comprendidas entre los 19 y los 25 años. En el otro extremo de la escala, dos empresas de Barbados exigían un límite de edad superior, de 30 años para los operadores, y en una tercera empresa la edad máxima de éstos era de 25 años. Sin embargo, se señaló que aproximadamente 10% del personal de una empresa de Jamaica que había trabajado durante más de 11 años se situaba en el grupo de edades de 35 años y más y sólo el 30% se hallaba en el grupo de 19 a 25 años, si bien se declaraba que 25 años era la edad máxima de contratación. El 57% de los trabajadores de otra fábrica de prendas de vestir de Jamaica, que había iniciado operaciones en 1984, se hallaba en el grupo de edades de 26 a 35 años, mientras 16% tenía más de 36 años. Es evidente que los trabajadores mayores de 35 años, sin experiencia previa, no resultan favorecidos como aspirantes potenciales. El representante de una industria de productos electrónicos de Granada opinó que era probable que las personas mayores de 27 años hubieran tenido experiencia laboral anterior y que muy probablemente tendrían dificultades en adaptarse a las exigencias de esa empresa.

En Saint Kitts y Nevis, la escasez de mano de obra ha motivado a los empleadores potenciales a hacer mayor hincapié en la destreza manual y en el nivel de instrucción elemental que en la edad de determinado trabajador.

c) Empleo anterior

Por lo menos una empresa de Jamaica y dos de los otros países exigen experiencia laboral anterior como condición para obtener empleo. Todas se hallan en el sector de los textiles y la confección de prendas de vestir y la aptitud para coser constituía un aspecto importante. En general se afirma que el hecho de que las personas contratadas hayan tenido un trabajo anterior carece de mayor importancia en las políticas de empleo, puesto que lo normal es que haya un período de capacitación de prueba.

d) Origen étnico

El origen étnico no se considera un aspecto importante para la contratación. Cabe observar que la composición racial de la población de los tres países es homogénea, ya que la mayoría de los solicitantes es de origen africano.

e) Residencia

La residencia no constituye un factor importante para la contratación. Sin embargo, las empresas tienden generalmente a contratar empleados que viven relativamente cerca de las fábricas, es decir, en un radio de 8 a 12 kilómetros, a fin de asegurarse de que los empleados no experimenten dificultades innecesarias a causa del costo o la disponibilidad del transporte. Los trabajadores de Jamaica tienden a vivir en un radio de 8 kilómetros del lugar de la fábrica. Una empresa de Barbados, que tiene fábricas en tres lugares, presta particular atención al lugar de residencia de los solicitantes cuando contrata empleados para la fábrica, que se maneja por sistema de turnos.

Se afirmó en Jamaica que algunas de las empresas de la zona franca de Kingston que tienen fábricas filiales en las zonas rurales comprobaron que los trabajadores de las zonas que presentan mejores condiciones eran más productivos. Saint Kitts y Nevis tiene poca extensión geográfica y el transporte hacia la zona industrial corre por cuenta de los empleadores.

f) Estado civil

El estado civil no es un problema para la contratación, puesto que no es un indicador del número de personas que dependen del solicitante. En otras palabras, por el hecho de ser soltero no se deduce que no tenga dependientes.

g) Nivel de instrucción

La instrucción elemental, la aptitud para el cálculo numérico y la destreza manual, que incluye la capacidad de coser, son aspectos que las industrias de la confección consideran importantes. Muchas de las personas contratadas en Jamaica provienen del programa de capacitación en recursos humanos y empleo (Human Employment and Resources Training [Programme], HEART), que proporciona capacitación previa para la gran cantidad de egresados de escuelas que carecen de especialización y de empleo en Jamaica.

Para el procesamiento de datos se considera importante poseer alguna instrucción secundaria, lo que incluye la mecanografía. En Saint Kitts y Nevis la incapacidad de escribir a máquina no es un

impedimento, ya que las empresas están dispuestas a dar capacitación a quienes se considere como elementos apropiados.

6. Salarios

En todos los países los salarios bajos y competitivos se mencionan en los folletos de promoción como un aliciente para los inversionistas extranjeros. Sin embargo, aunque los salarios son mucho más bajos que en los países de origen de las distintas empresas, no resulta claro que los salarios en la zona de enclave sean menores que los que se pagan fuera del sector.

Las empresas dedicadas a actividades similares a las que se realizan en las zonas francas industriales respetan las leyes sobre salario mínimo aplicables a los trabajadores industriales en esos países, como Antigua y Barbuda y Jamaica, donde rigen esas leyes. En la práctica, se recurre a una amplia variedad de métodos para determinar los salarios. Algunos empleados devengan el salario básico durante un tiempo determinado de la jornada normal de trabajo y se les puede exigir que trabajen horas extraordinarias. Otros devengan el salario básico por determinado nivel de producción, fijado por la administración. Una vez alcanzado el objetivo establecido, puede haber un plan de estímulos, que puede ser un incentivo por cada unidad o un aliciente colectivo. Hay además otros empleados en empresas que aplican un sistema directo de precio unitario para la producción total de todas las operaciones. En este último caso, se exige un nivel mínimo de producción cuando existe un salario mínimo establecido por la ley. Quienes pueden producir y superan el cupo fijado reciben mayor paga. La norma es la exigencia de que los trabajadores tengan un rendimiento según un determinado nivel mínimo de "eficiencia".

Antigua y Barbuda: La ley de salarios mínimos (Minimum Wages Act), que protege a todos los trabajadores, establece salarios que van desde 35 dólares semanales para aprendices hasta 44 dólares para trabajadores no especializados y 56 dólares para trabajadores semicalificados del sector manufacturero.

Barbados, Dominica, Granada, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía: Se dice que los salarios del segmento de producción para la exportación de la industria textil y de la confección de Barbados son generalmente más elevados que los del resto de la industria. (Véase el anexo V.)

Jamaica: Las leyes de salario mínimo protegen a todos los trabajadores de la confección y el salario mínimo es de 100 dólares a la semana. Sin embargo, el monto de la paga global varía de un trabajador a otro, según un complejo sistema de precios unitarios para el pago de salarios en relación con la producción del trabajador. Por consiguiente, para recibir el salario mínimo básico, los empleados deben alcanzar determinado nivel de

productividad y se establecen diferentes cuotas según el tipo de producto y el tipo de operaciones (generalmente repetitivas) que se exige. Aquéllos cuya producción supera la cuota exigida reciben una paga suplementaria. Quienes no pueden "completar" su cuota reciben el salario mínimo y capacitación adicional hasta alcanzar el 100% de la productividad. Al término del periodo de capacitación inicial de 12 semanas, se espera que el trabajador alcance por lo menos una "eficiencia" del 65%. El salario básico se paga después del periodo de capacitación de 12 semanas.

La paga básica de los supervisores en una fábrica típica de confección de ropa varía de 160 a 240 dólares de Jamaica por semana de 40 horas, según un salario de 4 a 6 dólares de Jamaica por hora. A los supervisores no se les paga según el precio unitario, sino que se aplica un plan de incentivos basado en la productividad. El salario básico de los operadores de la región, por semana de 40 horas durante el primer trimestre de 1989, era de 120 dólares de Jamaica, con base en un salario de 2.30 a 2.55 dólares de Jamaica por hora. El precio unitario, que constituye la base de pago, varía según el tipo de actividad y el nivel de destreza exigido para determinada tarea. Para los operadores se aplican planes de incentivos basados en factores como la puntualidad, los antecedentes de asistencia y los niveles de productividad.

En general, la tendencia es a que los empleados reciban salarios fijos, mientras que a las empleadas se les paga de acuerdo al precio unitario. Se afirma que ello se debe al tipo de operaciones que realizan los empleados, quienes en su mayoría se dedican a tareas como manejo de materias primas, embarque, corte, embalaje y almacenamiento.

Saint Kitts y Nevis: Las leyes de salario mínimo no se aplican al sector manufacturero. Según la información disponible para 1986, los trabajadores capacitados que laboraban en cadenas de montaje de la industria de la confección recibían 0.99 dólares por hora; los que trabajaban ingresando datos recibían 0.85 dólares por hora y quienes laboraban en la industria electrónica 1.04 dólares por hora.

Se afirma que la escasez de mano de obra motivó que los salarios de las fábricas del sector se hicieran competitivos con los de otras industrias fuera de la zona. Según se informa, la mayoría de los trabajadores recibe su paga semanalmente, mientras que a una minoría se le paga por hora. Se estima que el 11% recibe incentivos o gratificaciones.

Según una encuesta realizada en 1988, la paga líquida semanal de los operadores varía de menos de 80 dólares del Caribe Oriental a más de 140 dólares. Uno de cada tres trabajadores tiene un salario neto de más de 140 dólares del Caribe Oriental por semana y uno de cada cinco (19%) gana menos de 80 dólares del Caribe Oriental por semana. Aproximadamente uno de cada tres tiene un

salario neto inferior a 100 dólares del Caribe Oriental por semana. La misma encuesta reveló que tres de cada diez personas desempleadas esperaban trabajar por más de 140 dólares del Caribe Oriental por semana.

7. Otros aspectos de las políticas de empleo

a) Salud y maternidad

Gozar de buena salud y tener una visión normal se consideran ventajas importantes para quienes solicitan trabajo. En la zona franca de Jamaica se proporcionan servicios de primeros auxilios y atención primaria de salud, que incluyen servicios prenatales y postnatales como el asesoramiento para la planificación familiar y el suministro gratuito de anticonceptivos.

No se tiene en cuenta a las mujeres que están embarazadas al momento de solicitar empleo. Sin embargo, muchos patrones opinaron que las mujeres con hijos tienen tendencia a trabajar mejor y a ser más productivas. Uno de los empleadores trata de contratar a esas mujeres porque sabe que necesitan el salario. Otro empleador prefiere dar trabajo a las mujeres que son madres porque éstas tienen mejor rendimiento en vista de sus responsabilidades, pero a condición de que vivan en hogares con sus padres, parientes u otras personas que puedan ayudarles a cuidar de sus hijos. De esta manera, el número de horas perdidas y las interrupciones del plan de producción se mantendrán al mínimo.

En la zona franca industrial de Kingston se conceden dos meses de permiso con goce de sueldo y un mes sin sueldo por concepto de licencia de maternidad. A cada empleada se le permiten dos embarazos con goce de sueldo mientras permanezca en el empleo.

En Jamaica y Saint Kitts y Nevis se proporcionan comidas subsidiadas, aunque en el último país esta práctica parece más generalizada. También se tiene en cuenta la posibilidad de establecer servicios de guarderías en las zonas industriales de Saint Kitts y Nevis.

b) Período de prueba

En Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Saint Kitts y Nevis y Jamaica la norma es un período típico de prueba de tres meses o 12 semanas, si bien se mencionó un período de prueba de cuatro meses en un caso en Jamaica, de tres a seis meses en San Vicente y las Granadinas y entre uno y cuatro meses en Granada. En Santa Lucía, el período de prueba en una empresa era de seis semanas. Se afirma que este período es el que produce los mayores niveles de

pérdidas, estimados en 65% en Jamaica y en 90% en Saint Kitts y Nevis.

Una velocidad de rotación de 50% a 65% es normal durante el período de prueba. Una vez terminada la capacitación, la duración típica en el empleo varía de uno a tres años. Cabe observar que cuando se debilitó el mercado de los Estados Unidos, muchos trabajadores fueron despedidos.

c) Rescisión del empleo

La mayor parte de las empresas tiene disposiciones para que los empleadores notifiquen la rescisión del empleo. El período de aviso puede variar, según las reglamentaciones legales del país en cuestión y de la duración del tiempo trabajado. Algunas empresas esperan que sus empleados les notifiquen la renuncia a sus empleos.

Jamaica: La práctica normal en cuanto a la notificación de la rescisión del empleo es de dos semanas para los empleados que han prestado servicio durante uno a cinco años; cuatro semanas para los que han trabajado de cinco a diez años; seis semanas en el caso de 11 a 15 años y ocho semanas para aquellos con más de 15 años de servicio.

Saint Kitts y Nevis: La ley en materia de notificación de la rescisión del empleo no se aplica a la industria manufacturera. Sin embargo, se acostumbra aplicar la ley relativa a las empleadas domésticas. Para quienes han trabajado durante más de tres meses y menos de un año, se exige un aviso de una semana; por servicio de más de un año a menos de cinco, el plazo es de dos semanas y por más de cinco años hasta menos de diez años de servicio el aviso es de tres semanas.

d) Reducción de puestos

En Jamaica se exige a empleadores y empleados un aviso de dos semanas en caso de rescisión del empleo. Los trabajadores que han prestado servicio durante uno a cinco años tienen derecho a recibir dos semanas de sueldo y aquellos que han trabajado de cinco a diez años, cuatro semanas de sueldo. En Saint Kitts y Nevis y en Antigua y Barbuda los trabajadores despedidos tienen derecho a recibir pago por cese en el servicio, obtenido de un gravamen aplicado a los empleadores.

8. Características socioeconómicas de los empleados

a) Edad

La información relativa a cinco empresas de la zona franca industrial de Kingston, en Jamaica, revela que la edad mediana en cuatro de ellas se sitúa en el grupo de 26 a 35 años. En Saint Kitts y Nevis, se informó que 10% aproximadamente era menor de 20 años; 70% tenía entre 20 y 29 años y 17% aproximadamente entre 30 y 44 años.

En los otros países de la encuesta, la mayoría de las empleadas de seis empresas se situaba en el grupo de 19 a 25 años y en cuatro empresas, en el grupo de 26 a 35 años. Otras tres empresas señalaron que el promedio de edad de sus empleadas era 20, 25 y 29 años, respectivamente.

b) Municipios donde vive la mayoría de los empleados

La mayor parte de los empleados de las zonas francas industriales vive en municipios y áreas relativamente próximas a los lugares de trabajo. En la zona franca de Kingston, la mayoría de los trabajadores vive en los municipios de Kingston y St. Catherine, generalmente dentro de un radio de 8 kilómetros. Quienes trabajan en la zona franca de Montego Bay viven a una distancia similar. Entre los aspectos importantes figuran el costo del transporte y el hecho de que en muchos casos se descuentan sumas de la paga global en concepto de tiempo perdido por llegadas tardías. En Saint Kitts y Nevis se informa que la empresa proporciona el transporte a los trabajadores que viven a una distancia de hasta 25 kilómetros de la zona industrial. Esta circunstancia puede reflejar la escasez de mano de obra en ese país. En Antigua y Barbuda no se tiene en cuenta el lugar de residencia para la contratación de la mano de obra.

c) Proporción de supervisoras con hijos

Aunque habitualmente no se recopila información relativa al estado civil y la maternidad de las empleadas, se estima que gran parte de éstas son madres y la mayoría madres solteras. Se afirma que las prácticas de procreación de las empleadas representan graves consecuencias para los empleadores, que deben hacer una lista de trabajadoras para tener en cuenta a quienes se hallan con licencia de maternidad, garantizada por la ley y que generalmente entraña licencia de dos meses con goce de sueldo y un mes sin sueldo. En Jamaica, se estima que del 90 al 95% de las supervisoras y operadoras tienen hijos, mientras se afirma que del 85 al 90% son madres solteras. Aunque en Saint Kitts y Nevis no se recopila habitualmente información sobre los antecedentes socioeconómicos

de las trabajadoras, el informe de una encuesta 2/ de empleadas de las zonas industriales de Saint Kitts y Nevis en 1988 reveló que más del 95% mantenía a familiares, que 30% vivía en uniones consensuales y que 13% tenía relaciones ocasionales.

d) Duración de las empleadas en el trabajo

En gran parte de los casos, se describe a las empleadas de todos los países como que duran en promedio de uno a tres años en el trabajo. Se mencionan dos casos en Barbados donde más del 90% de las empleadas ha trabajado con la empresa durante más de tres años. También se menciona a tres empresas de Jamaica donde todas las trabajadoras han permanecido con la empresa por más de tres años. Entre los factores importantes que determinan la duración en el empleo figuran la satisfacción con el trabajo, la actitud de la administración, las condiciones de trabajo, las oportunidades de realizar otro tipo de trabajo, la capacidad de hacer frente a las obligaciones del hogar mientras se trabaja y las perspectivas de emigración laboral.

Se afirma que muchas se marchan por voluntad propia para convertirse en empresarias independientes, después de haber adquirido una disciplina industrial y conocimientos comerciales prácticos durante algún tiempo, y también después de haber ahorrado cierta suma en la zona franca. Las trabajadoras que han adquirido experiencia en las zonas francas son sonsacadas por empleadores dentro de la zona y fuera de ésta. Se informa que esta práctica es corriente en Jamaica y Saint Kitts y Nevis, donde se ha generalizado en las actividades de ingreso de datos.

Los registros de Saint Kitts y Nevis revelaron que 41% de las trabajadoras de las zonas industriales habían permanecido en el empleo durante un año o menos; 20%, de dos a tres años y 39%, más de tres años.

IV. EL CASO DE LA REPUBLICA DOMINICANA

1. Introducción

La República Dominicana no se incluyó en el estudio regional de la CEPAL, ya que es uno de los países del Caribe que ya contaba con datos sobre las mujeres que trabajan en las industrias que producen para la exportación. La información que figura a continuación se obtuvo de las publicaciones que existen sobre el tema.^{3/}

2. Antecedentes generales

Las industrias que trabajan para la exportación han figurado entre las de más rápido crecimiento a nivel mundial. Entre 1969 y 1983 se establecieron cuatro zonas francas. Sin embargo, básicamente se trató de un período de sustitución de importaciones. En 1983 se produjo un cambio hacia el crecimiento basado en las exportaciones. A este respecto, por decreto N° 895 se creó una junta nacional de zonas francas y se modernizó el Fondo de Inversiones para el Desarrollo Económico, a fin de fomentar las exportaciones de bienes manufacturados.

Entre 1983 y 1989 se crearon otras 13 zonas de libre comercio. Al mismo tiempo, el número de empleados en las industrias que elaboran productos para la exportación aumentó espectacularmente de 22 000 a 90 000. Con mucho, las principales industrias que elaboran manufacturas para la exportación (60%) son las del sector de los textiles y la confección de ropa. A éstos siguen los artículos de cuero (10%), los productos eléctricos y el tabaco (4% cada uno).

3. Empresas que elaboran productos para la exportación

En la República Dominicana existen más de 230 empresas extranjeras y 22 empresas nacionales dedicadas a elaborar productos para la exportación. La mayor parte de ellas está en el sector de los textiles y la confección de ropa, en tanto que los artículos de cuero ocupan el segundo lugar en importancia. Estas empresas funcionan en 17 zonas de libre comercio del país.

El siguiente cuadro contiene información relativa a las empresas de las zonas francas industriales de la República Dominicana:

Cuadro 2

DESGLOSE POR SECTORES DE LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES

Tipos de actividad	Porcentajes de producción
Textiles y ropa	59.4
Artículos de cuero	9.8
Tabaco	4.2
Electrónica	4.2
Otras actividades	14.7
TOTAL	100.0

Fuente: Marcia Facundo, "El mejor del Caribe", diario Hoy, 3 de marzo de 1989.

4. Incentivos y beneficios específicos

A continuación figuran los incentivos que ofrece la República Dominicana para fomentar industrias orientadas hacia la exportación:

- a) salarios competitivos;
- b) exenciones tributarias;
- c) liberación de derechos de aduana para maquinaria, equipos, repuestos y materias primas;
- d) repatriación de utilidades;
- e) inexistencia de restricciones cambiarias;
- f) libre transferencia de capitales;
- g) sindicatos débiles o inexistentes;
- h) infraestructura moderna de parques industriales y empresas de servicio público racionalmente organizadas para respaldar a las industrias de exportación.

5. Empleo de mujeres en actividades de exportación

Noventa mil personas tienen empleos en las empresas dedicadas a actividades de producción para la exportación, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 3

EMPLEOS POR AÑO EN LAS ZONAS FRANCAS DE
LA REPUBLICA DOMINICANA

<u>Años</u>	<u>Puestos de trabajo</u>
1983	22 272
1984	27 126
1985	35 720
1986	51 231
1987	69 538
1988	90 000

Fuente: Josefina Méndez, "El 'boom' de las zonas francas", Listín Diario, 9 de abril de 1988.

Los datos señalan que las mujeres constituyen la mayoría de los empleados en estas empresas, que se estima en más del 70%. En 1988 su número ascendía a 63 000. En algunas industrias, como en la electrónica, la participación de las mujeres se estima en 85%. En el sector de los textiles y la confección de ropa, las mujeres constituyen el 74% y en las industrias del calzado y el tabaco, el 50% y el 30%, respectivamente.

6. Políticas en materia de empleo

El 70% de las trabajadoras de la República Dominicana tenía entre 20 y 35 años y la edad media era de 27 años, es decir, menor que el promedio en la industria nacional.

Ninguna de las empresas tuvo en cuenta el origen étnico al hacer la selección de las empleadas.

Al momento de efectuar la contratación de nuevas empleadas, el estado civil no pareció influir directamente en las decisiones de las empresas. Cincuenta por ciento de las trabajadoras eran casadas o mantenían relaciones consensuales. Se determinó que 25% aproximadamente eran separadas o viudas y el 25% restante eran solteras.

El nivel medio de instrucción era menor que en la industria nacional. Sin embargo, se afirmó que estas trabajadoras desempeñaban tareas que podían aprenderse en dos o tres meses. Un amplio porcentaje de estas trabajadoras había tenido instrucción secundaria.

Varias empresas preferían a las mujeres con hijos, puesto que éstas mostraban tendencia a ser trabajadoras más responsables.

7. Salarios

Cuando se establecieron inicialmente las zonas de elaboración de productos para la exportación, las empresas pagaban solamente el 80% del salario mínimo legal vigente en ese entonces. Esta prerrogativa se suprimió en 1979. Las empresas deben pagar actualmente el salario mínimo. Sin embargo, para gran parte de los trabajadores, la única posibilidad de percibir más del salario mínimo consiste en sobrepasar las cuotas de producción establecidas, lo que a menudo supone trabajar horas extraordinarias.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones de la investigación relativa a las zonas francas industriales indican que sus ventajas e inconvenientes deberían sopesarse cuidadosamente considerando cada país por separado. En el aspecto positivo, las zonas francas han generado más de 100 000 puestos de trabajo (16 000 en los países de la CARICOM incluidos en el estudio y 90 000 en la República Dominicana) en un lapso relativamente corto. Los efectos concomitantes secundarios se han hecho sentir en forma de ingresos generados en las economías locales por concepto de salarios, arriendos y otros pagos. La generación de divisas también ha sido importante.

El carácter altamente disciplinado del lugar de trabajo ha creado, en efecto, un núcleo de trabajadores disciplinados en el plano industrial, de los que a menudo hay demanda en la economía nacional y quienes, por consiguiente, con el correr del tiempo, podrían incorporarse a la economía más vasta con fines productivos.

Entre los factores que apuntan hacia los inconvenientes de las zonas francas se incluye la calidad de los puestos de trabajo, cuyo carácter repetitivo, monótono e inseguro se reconoce universalmente, en especial cuando cambian las condiciones del mercado. Por otra parte, no se puede menospreciar la creación de puestos de trabajo de tal magnitud en una región de desempleo y subempleo crónicos. Además, aunque los salarios son en general considerablemente menores que en los países de origen, suelen ser superiores y a menudo mejores que los salarios que se pagan en las empresas locales de carácter similar.^{4/} Los patrones parecen ser más conciliadores y, por ejemplo, proporcionan el transporte en países como Saint Kitts y Nevis, donde hay insuficiencia de mano de obra. Las negociaciones para el suministro de guarderías y servicios similares son más fructíferas en condiciones de tal escasez. Además, el empleo de otro tipo en el servicio doméstico, en la agricultura o en el sector no estructurado para trabajadores sin empleo en situación análoga está plagado de aspectos de incertidumbre, largas jornadas, ingresos financieros limitados y poca o ninguna seguridad social.

Respecto del Caribe, parece haberse exagerado la imagen de trabajadores prematuramente agotados que tratan de alcanzar cuotas de producción demasiado altas para obtener ingresos adicionales y a quienes se reemplaza constantemente cada dos o tres años con nuevas cohortes de trabajadores más jóvenes. Entre los factores que

determinan la duración en el empleo figuran la satisfacción con el trabajo, la actitud de la administración, las condiciones de trabajo, las oportunidades de realizar otro tipo de trabajo, la capacidad de hacer frente a las obligaciones del hogar mientras se trabaja y las perspectivas de emigración laboral. La edad mediana de las trabajadoras de la región se situó en el grupo de 26 a 35 años.

Existen otros tres inconvenientes: la transferencia limitada de tecnología a las economías locales, la escasa participación de los empleados locales en los niveles de la administración y el poco monto del valor agregado a la economía local por la disponibilidad de materias primas. Ello se debe, en parte, al carácter fragmentario de las tareas de producción de componentes y al hecho de que las actividades de investigación y aplicación de equipos y métodos de producción están a cargo de las casas matrices en el extranjero. Aunque el estudio confirma estos inconvenientes, cabe observar que muchas de estas economías cuentan con escasos recursos desde el punto de vista del suministro de materias primas, tienen una base tecnológica insuficiente y disponen de un número limitado de personal técnicamente idóneo.

En conclusión, hay argumentos a favor y en contra de la fase de industrialización que caracteriza a las zonas francas industriales. Estas han demostrado ser un elemento catalizador para crear puestos de trabajo a corto plazo, en especial para la población femenina, y constituyen, por consiguiente, un método para resolver los problemas crónicos del desempleo en el Caribe. Por otra parte, tal como se hallan actualmente constituidas, las zonas francas nunca ofrecerán altos niveles de vida a los pueblos de la región. Es posible que a medida que los trabajadores mejoren sus conocimientos prácticos y el proceso de producción en las zonas francas se vuelva más complejo, se produzca un mayor valor agregado. Ello daría lugar a que aumentaran los niveles de remuneración. Pero no obstante esos avances, en el largo plazo se recomienda a los gobiernos del Caribe que formulen programas para lograr el crecimiento y la reestructuración de sus sociedades, teniendo como base el espíritu empresarial y las iniciativas locales, la producción de servicios o bienes de exportación de mayor valor y calidad y a un ritmo de crecimiento capaz de absorber el aumento acumulativo de la mano de obra. Sólo mediante el logro de estos objetivos podrá asegurarse a los pueblos de la región el disfrute de condiciones de vida considerablemente mejores en el largo plazo. En el mejor de los casos, las zonas francas industriales pueden marcar el ritmo para lograr el crecimiento y efectuar los cambios.

Mientras tanto, los gobiernos deben esforzarse por obtener las mejores condiciones de trabajo posibles. También deberán buscar la manera de mejorar los conocimientos prácticos de los trabajadores, de modo que éstos puedan participar en los más altos niveles de competencia tecnológica y en el plano administrativo, mejorando así

sus perspectivas de movilidad vertical. También deberá alentarse a las mujeres a que traten de incorporarse a esferas de trabajo no tradicionales dentro de las zonas francas, como el corte, donde la paga generalmente es mayor que a nivel de operador. Finalmente, la constitución de empresas conjuntas con otras compañías del país puede facilitar una mayor participación local y ayudar a mitigar los efectos de los trastornos que ocurren cuando las empresas se trasladan a nuevos emplazamientos.

Notas

1/ En Antigua, como incentivo adicional, a los inversionistas extranjeros se los exime con frecuencia del pago del 1% que grava las transferencias de divisas al exterior.

2/ Frank L. Mills, Availability of Labour in St. Kitts & Industrial Relations in the Manufacturing Sector, Survey Research Unit, Caribbean Research Institute, University of the Virgin Islands, 21 de diciembre de 1988 (mimeo).

3/ La fuente principal ha sido el informe OXFAM: Industrial Free Zones and Female Labour in the Caribbean: the case of the Dominican Republic, Consultores Asociados S.A. (CONSA), Santo Domingo, abril de 1989.

4/ Habida cuenta de la variedad de métodos empleados para calcular los salarios, se recomienda efectuar una investigación más minuciosa en relación con éstos, a fin de proporcionar estimaciones confiables de los ingresos reales de los empleados.

BIBLIOGRAFIA

- Anderson, Patricia, Free Zone Workers in the St. Peter Claver Community, Jamaica, enero de 1988 (mimeo).
- Banco Mundial, Informe anual, 1987, Washington, D.C., 1987.
- Basile, Antoine, A Perspective of Free Export Processing Zones, documento presentado al seminario de capacitación sobre zonas francas industriales, organizado por el Centro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales y la Organización Internacional del Trabajo para funcionarios gubernamentales de América Latina y el Caribe.
- Bishop, Myrtle D., "Women and Economic Development in the Commonwealth Caribbean: Antigua and Barbuda, Barbados, St. Vincent and the Grenadines", Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (ISER) (mimeo).
- Caribbean Central American Action, Handbook, Investing in St. Kitts and Nevis, julio de 1986.
- Cowell, Neel, Free-Trade Zones - The Garment Sector and their impact on Women in Jamaica, Joint Trade Union/Free Trade Centre, 25 de septiembre de 1986 (mimeo).
- Green, Cecelia, The New Enclave Industries and Women Workers in the Eastern Caribbean. LDC Women Workers in Industry, Kingston, CARIPEDA y CUSO, noviembre de 1988.
- Industrial Development Board, Antigua and Barbuda, Investment Guide (folleto).
- Jamaica National Investment Promotions Ltd., Research & Monitoring Services Division, "Report on Findings in Free Zone Garment Companies after three Weeks of Industrial Unrest" [1988 o 1989] (mimeo).
- Jamaica, Research & Information Office, "Free Zones in Jamaica", junio de 1988 (mimeo).
- Kelly, Deirdre, Hard Work, Hard Choices: a Survey of Women in St. Lucia's Export-oriented Electronics Factories, California, The Author, 1984.
- Kreye, Otto, Jurgen Heinrichs y Folker Frobel, The New International Division of Labor: Structural Unemployment in Industrialized Countries and Industrialization in Developing Countries, Cambridge, Cambridge University Press, 1980.
- _____, Export Processing Zones in Developing Countries - Results of a New Survey: Multinational Enterprises, Working Paper, N° 43, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1986.
- Lim, Linda, Women Workers in Multinational Corporations in Developing Countries: The Case of the Electronics Industry in Malaysia and Singapore, Occasional Paper, N° 9, WSP, Michigan, octubre de 1978.
- _____, "Capitalism, imperialism and patriarchy: the dilemma of Third-World women workers in multinational factories", Women, Men and the International Division of Labor, Albany, Nash y Fernández-Kelly (eds.), State University of New York.

- Long, Frank, Employment Effects of Multinational Enterprises in Export Processing Zones in the Caribbean, Working Paper, N° 42, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1986.
- Mills, Frank, Availability of Labour in St. Kitts & Industrial Relations in the Manufacturing Sector, Survey Research Unit, Caribbean Research Institute, University of the Virgin Islands, 21 de diciembre de 1988 (mimeo).
- Organización Internacional del Trabajo, Report on the Caribbean Round Table on Employment Planning and Policy Issues, Saint George's, 3 al 5 de agosto de 1988.
- Oxford Famine Relief Organization (OXFAM), Report on Industrial Free Zones and Female Labour in the Caribbean. The Case of the Dominican Republic, 1989.
- Secretaría de la Comunidad del Caribe, Caribbean Community in the 1980s. Report by a Group of Caribbean Experts, Georgetown, 1981.

Anexo I

CUESTIONARIO

PAIS:

ENTREVISTADO: Nombre:

Institución:

País:

CONJUNTO DE INCENTIVOS OFICIALES

1. ¿Cuáles de los siguientes incentivos ha ofrecido el gobierno a empresas de la zona franca?

- 0 Exoneración temporal del pago de impuestos sobre las utilidades de las sociedades durante diez años
- 0 Importaciones de materias primas y maquinaria con exención de derechos de aduana
- 0 Suministro de edificios industriales a menores cánones de arriendo
- 0 Libre repatriación de utilidades
- 0 Dispensa de la prohibición del trabajo de mujeres en turnos de noche
- 0 Salarios competitivos
- 0 Otros: _____

ESTABLECIMIENTOS EN LAS ZONAS INDUSTRIALES

2. Sírvase completar la siguiente información relativa a las empresas de zonas francas industriales en este país:

Asigne un número clave a cada empresa para facilitar otras preguntas.

En cuanto a los datos relativos a los empleados: S = Supervisor

O = Operador (trabajador)

El tipo de actividad puede ser, por ejemplo: electrónica, textiles/confección, ropa, artículos deportivos, servicio de ingreso de datos, etc.

La columna correspondiente a los años se destina a registrar el año para el cual tienen validez los datos pertinentes.

a) EMPRESAS DE ZONAS FRANCA INDUSTRIALES SEGUN TIPO DE ACTIVIDAD Y DURACION

Número clave	Nombre de la empresa	Fecha de inicio	Fecha de cierre	Tipo de actividad
01				
02				
03				
04				
05				

b) EMPLEADOS POR SEXO, PUESTO Y DURACION EN EL CARGO

No. clave de la empresa	Empleados				Total	Duración en el cargo (años)
	Hombres		Mujeres			
	S	O	S	O		
01						
02						
03						
04						
05						

c) NIVEL SALARIAL - SUPERVISORES POR SEXO Y AÑOS

Número clave de la empresa	Salario semanal		Año
	Hombres	Mujeres	
01			
02			
03			
04			
05			

d) NIVEL SALARIAL - OPERADORES POR SEXO Y AÑOS

Número clave de la empresa	Salario semanal		Año
	Hombres	Mujeres	
01			
02			
03			
04			
05			

3. Establecimientos previstos para iniciar operaciones en el futuro:

Nombre de la empresa	Fecha proyectada de inicio de operaciones	Actividad	Número previsto de empleados
			Hombres/Mujeres/Total

POLITICAS EN MATERIA DE EMPLEO

4. Respecto de los presuntos empleados, ¿cuáles de los siguientes factores determinan corrientemente la contratación?

0	sexo	0 masculino	0 femenino
0	edad	0 - 25	0 + 25
0	empleado anteriormente	0 sí	0 no
0	origen étnico (sírvese especificar): _____		
0	residencia		
0	estado civil (sírvese especificar): _____		
0	nivel de instrucción		mínimo:
0	Otros (sírvese especificar): _____		

5. ¿Existe un período de prueba? 0 sí 0 no

En caso afirmativo, ¿cuánto dura? 0 dos semanas
0 dos meses
0 otra duración

6. ¿Existe un plazo fijo para notificar la rescisión del empleo?

Por la empresa: 0 sí 0 no
Por el empleado: 0 sí 0 no

CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LAS EMPLEADAS

7. ¿Cuál es la proporción de empleadas en las empresas respectivas de acuerdo con los siguientes grupos de edades (sírvese hacer referencia a las empresas mencionadas en la pregunta 2 b supra).

GRUPOS DE EDADES DE LAS EMPLEADAS

Número clave de de la empresa	Año	-18		19-25		26-35		36+	
		S	0	S	0	S	0	S	0
01									
02									
03									
04									
05									

01

02

03

04

05

8. ¿En qué municipios(s) vive la mayoría de las empleadas?

9. ¿Cuál es la proporción de supervisoras con hijos?

10. ¿Qué proporción de supervisoras son madres solteras?

11. ¿Cuál es la proporción de operadoras con hijos?

12. ¿Qué proporción de operadoras son madres solteras?

13. ¿Cuál ha sido la duración en el trabajo de las empleadas?

DURACION EN EL CARGO DE LAS EMPLEADAS

Número clave de la empresa	<1 año		1-3 años		>3 años	
	S	O	S	O	S	O

01

02

03

04

05

Anexo II

EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE PRODUCCION PARA LA EXPORTACION

ANTIGUA Y BARBUDA

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Fecha de inicio</u>
1. Rachel Needlecraft Ltd.	...
2. Canaan	...

BARBADOS

Total general de empleados en Barbados: 3 185 (91.8% mujeres)

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Fecha de inicio</u>
<u>Producción de textiles/ropa</u>	
1. Atlantic Manufacturing Ltd.	1975
2. Barbados Children's Wear Co. Ltd.	1967
3. Edmont (Barbados) Ltd.	1976
4. H & K Knitting (Export) Ltd.	1988

Número total de empleados del subsector: 836 (95.9% mujeres)

Ensamblaje de componentes electrónicos

1. Assembled Products Ltd.	1978
2. BEL Tronics (Barbados) Ltd.	1985
3. Gamble Industries Ltd.	1988
4. Caribbean Services Incorporated	1986
5. Crompton Modutec Barbados Ltd.	1976
6. ERA Electronics Ltd.	1988
7. Galt Ltd.	1988
8. International Resistive Co. Barbados Ltd.	1977
9. Transistor Barbados Ltd.	1970

Número total de empleados del subsector: 1 035 (89.8% mujeres)

Operadores para el ingreso de datos

1. Caribbean Data Services Ltd.	1983
2. Computata Business Bureau Ltd.	1987
3. David Seaham Associates	1988
4. Donnelley Caribbean Graphics Ltd.	1987
5. National Demographics	1979
6. International Data Services Ltd.	1987
7. Island Data Systems	1989
8. Key Data Services Bureau	1988
9. National Data Services Ltd.	1976
10. Offshore Keyboarding Corporation	...

Número total de empleados del subsector: 1 198 (91.7% mujeres)

Actividades diversas

1. Caribbean Candles Ltd.	1986
2. Bondhus (Barbados) Ltd.	1986
3. Hass Precision Industries Barbados Ltd.	1978

Número total de empleados del subsector: 116 (81% mujeres)

DOMINICA

Total general de empleados en Dominica: 375 (91.5% mujeres)

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Fecha de inicio</u>
<u>Producción de textiles/ropa</u>	
1. Gloves (Dominica) Ltd.	1984
2. Silver Star Textile Co. Ltd.	1987

GRANADA

Total general de empleados en Granada: 379

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Fecha de inicio</u>
<u>Producción de textiles/ropa</u>	
1. Smithkline Beckman	1986
2. Windward Industries Ltd.	1987
3. Nahla & Co.	1988
4. Liz Fashions	1988
Número total de empleados del subsector: 225 (% mujeres...)	
<u>Ensamblaje de componentes electrónicos</u>	
1. Amber Electronics	1988
Número total de empleados del subsector: 85 (96.6% mujeres)	
<u>Actividades diversas</u>	
i. Schering - Plough Grenada Ltd.	1986
2. Abbott Grenada Ltd.	1987
Número total de empleados del subsector: 69 (81.2% mujeres)	

JAMAICA

Zona franca de Kingston

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Origen</u>	<u>Fecha de inicio</u>	<u>Número de empleados</u>
<u>Prendas de vestir</u>			
1. Lawrence Manufacturing Co.	EE.UU.	1977	261
2. Jamaica Needlecraft	EE.UU.	1982	447 (416 mujeres)
3. Jamtex Ltd.	EE.UU.	1982	462
4. Moa Apparel Ltd.		1984	503 (446 mujeres)
5. Bagutta Garments	Hong Kong	1984	259 (240 mujeres)
6. Afasia Knitters	Hong Kong	1984	982 (886 mujeres)
7. East Ocean Textiles	Hong Kong	1984	1 652
8. Fine Line Manufacturing Co.	EE.UU.	1985	239
9. Gazapati Jamaica Ltd.	India	1986	799 (669 mujeres)
<u>Diversos</u>			
1. Bobs Candies (dulces)	EE.UU.	1984	14 (8 mujeres)
2. West Indies Nutritional Co. (elaboración de forrajes para animales)	Jam./EE.UU.	1981	17 (4 mujeres)
3. Tropicana (etanol)	EE.UU.	1985	33
4. Medimpex West Indies Ltd. (productos farmacéuticos)	Hungría	1982	2

Total parcial de empleados en la Zona franca de Kingston: 5 670 (porcentaje de mujeres en 7 de las 13 empresas conocidas: 88%)

Zona franca de Montego Bay

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Origen</u>	<u>Fecha de inicio</u>	<u>Número de empleados</u>
<u>Prendas de vestir</u>			
1. Akom Ltd.		1985	150
2. Williamson Dickie		1986	260
3. Montego Bay Trading Co.		1988	150
4. South Pacific Trading		1989	20
<u>Operaciones de ingreso de datos</u>			
1. Advanced Automation		1985	55
2. CFL Ltd.		1988	350
3. Trans Data Express		1988	20
<u>Diversos</u>			
1. Jamaica Digiport Int. (comunicaciones)		1988	44
Total parcial de empleados en Montego Bay: 1 049			

SAINT KITTS Y NEVIS

Número total de empleados en Saint Kitts y Nevis: 1 407 (porcentaje de mujeres: ...)

<u>Nombre de las empresas por sectores</u>	<u>Origen</u>	<u>Fecha de inicio</u>	<u>Número de empleados</u>
<u>Ensamblaje de componentes electrónicos</u>			
1. Coiltronics (St. Kitts Ltd.)	EE.UU.	1985	225
2. Electrofab Ltd.	?	1973	273
3. Pico (St. Kitts) Ltd.	EE.UU.	1983	83
4. Schott Corporation Ltd.	EE.UU.	1986	60
5. Harowe Servo Controls	EE.UU.	1988	184
6. Sensor Scientific Ltd.	EE.UU.	1987	78
7. Lutron Electronics Ltd.	EE.UU.	1987	50
8. Microlex Ltd.	EE.UU.	1988	4
Total parcial de empleados del subsector: 957 (porcentaje de mujeres: ...)			
<u>Diversos</u>			
9. Wellington Ltd. (sostenes)	EE.UU.	1987	312
10. Carib Manufacturing Co. Ltd. (ropa)	EE.UU.	1986	102
11. Key Universal Ltd./Reed Data Services Ltd. (procesamiento de datos)	Reino Unido	1980	32
12. Unique Buildings System (empresa mixta)	Canadá	1987	4
Número total de empleados del subsector: 450 (porcentaje de mujeres: ...)			

SANTA LUCIA

Total general de empleados en Santa Lucía: 2 829

Nombre de las empresas por sectoresFecha de inicioProducción de textiles/ropa

1. Hortex (St. Lucia) Ltd.	1984
2. Kocia Mills Ltd.	1987
3. Two-O-Nine Ltd.	1987
4. Castries Apparel Ltd.	1984
5. Belle Fashions Ltd.	1980
6. Nehoc Industries Ltd.	1986
7. Unifa (St. Lucia) Ltd.	1987
8. Crown American Ltd.	1985
9. Knitting & Apparel	1987

Número total de empleados en 8 de 9 empresas: 1 839 (porcentaje de mujeres: ...)

Ensamblaje de componentes electrónicos

1. Cariman Ltd.	1980
2. Caribbean Electronics Ltd.	1986
3. Manumatics Ltd.	1986
4. Data Delay Devices	1978

Número total de empleados del subsector: 510 (porcentaje de mujeres: ...)

Operaciones de ingreso de datos

1. Data Key International Ltd.	1986
--------------------------------	------

Número total de empleados del subsector: 76 (porcentaje de mujeres: ...)

Actividades diversas

1. Brabo (Caribbean) Ltd.	1983
2. Crown Caribbean Ltd.	1986
3. Red Cobra	1988

Número total de empleados del subsector: 404 (porcentaje de mujeres: ...)

SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS

Número total de empleados: 1 058 (75.8% mujeres)

Nombre de las empresas por sectoresFecha de inicioProducción de textiles/ropa

1. St. Vincent Children's Wear	1980
2. Cariwear Ltd.	1988

Número total de empleados del subsector: 331 (310 mujeres, o 93.7%)

Ensamblaje de componentes electrónicos

1. Pico (St. Vincent) Ltd.	1981
2. St. Vincent Electronics	1978

Número total de empleados del subsector: 240 (234 mujeres, o 93.7%)

Actividades diversas

1. St. Vincent Sporting Goods	1983
-------------------------------	------

Número total de empleados del subsector: 487 (53% mujeres)

Anexo III

**NUEVAS EMPRESAS PREVISTAS PARA INICIAR OPERACIONES EN VIRTUD DE ACUERDOS
SOBRE ZONAS FRANCAS O DE ENCLAVE**

<u>Países</u>	<u>Nombres</u>	<u>Origen</u>	<u>Tipos</u>	<u>Nº de empleados</u>
ANTIGUA Y BARBUDA
BARBADOS	1.	Textiles/ropa	...
	2.	Electrónica	...
	3.	Prod. autoluminosos	...
DOMINICA	1.	Textiles/ropa	...
GRANADA	1.	Textiles/ropa	...
JAMAICA
SINT KITTS Y NEVIS	1. Southern Agronomics Ltd.	EE.UU.	Etanol	10
	2. Universal Technology	EE.UU.	Electrónica	25
	3. Creative Plastics	Canadá/ local	Utensilios de cocina	7
	4. Dynapro Ltd.	Canadá/ local	Pelotas para golf	7
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	1.	Productos de panadería	...

Anexo IV

EMPRESAS QUE OPERABAN EN VIRTUD DE ACUERDOS SOBRE ZONAS FRANCAS O DE ENCLAVE
Y QUE HAN DEJADO DE FUNCIONAR

<u>País</u>	<u>Nombre de las empresas</u>	<u>Fecha de inicio</u>	<u>Fecha de cierre</u>	<u>Nº empleados</u>
ANTIGUA Y BARBUDA	1. Rachel Needlecraft Ltd.
	2. Canaan
BARBADOS	16 empresas
DOMINICA	1. Knitwear (Dominica Ltd.)	1981/1982	1985	...
	2. E. Mitchell & Co. Ltd.	1981/1982	1985	...
SAINT KITTS Y NEVIS	<u>Prendas de vestir</u>			
	1. Wilmar Trading Co.	1987	1988	10
	2. St. Kitts Apparel Ltd.	1982	1988	230
	3. St. Kitts Fashion & Trading Co.	1984	1988?	...
	4. Islands Production Ltd.	1986	1988	135
<u>Diversos</u>	1. Caribbean Shoe Manufacturers Ltd.	1975	1988	9
	2. DVC Ltd. (gorras de béisbol)	1982	1988	50
SANTA LUCIA	1. Caribbean Knitwear	1984	1984	...
	2. Marstan Mills	1982	1985	...
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	1. Island Gloves	1981/1982	1984	...

*/ No se dispone de datos para Jamaica.

Anexo V

ESCALA DE SALARIOS

BARBADOS : Dólar de Barbados**Prendas de vestir**

\$17.81 (aprendiz); \$28.51 (mecánico, categoría A) semanal, más plan de incentivos

Dependiente de restaurante - Legislación sobre salario mínimo

De 18 años y más: \$150.00 semanales

Menores de 18 años: \$132.00 semanales

Hoteles

\$128.00 (trabajador corriente) - \$206.50 (cocinero, camarero/camarera en hoteles de lujo), más sobrecargo por servicio

Industria azucarera

\$3.38-\$4.35 la hora, por semana de 40 horas, fuera de la temporada de cosecha.

\$5.84-\$8.83 la hora, personal no permanente y ocasional

DOMINICA - Dólar del Caribe Oriental**Prendas de vestir - Fabricante específico**

\$1.65-\$2.00 la hora

Elaboración de alimentos

\$2.44 la hora

GRANADA - Dólar del Caribe Oriental**Hoteles**

\$313.20 (cantinero/camarera) - \$712.80 (cocinero) mensuales

Distribución

\$432.00-\$540.00 (cajero) mensuales

Prendas de vestir

\$10.80-\$17.28 diarios

\$20.52-\$22.68 (supervisor) diarios

Agricultura

\$13.50 (mujeres) diarios

Empleadas domésticas

\$432.00 - (pernoctando en el lugar de trabajo) mensuales

\$270.00-\$324.00 mensuales

Trabajadores de carreteras

\$33.48 diarios

SANTA LUCIA - Dólar del Caribe Oriental - 1987

Componentes eléctricos

\$1.375-\$4.375 la hora

\$2.70-\$5.00 (supervisor) la hora

Prendas de vestir

\$50.00-\$126.00 semanales

\$115-\$375.00 (supervisor) semanales

Agricultura

\$1.05-\$2.90 la hora

Manufactura de bolsas plásticas

\$12.00 diarios

Hoteles

\$75.00-\$187.00 semanales

SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS: Dólar del Caribe Oriental

Prendas de vestir

\$52.00-\$100.00 semanales

\$160.00-\$215.00 (supervisor) semanales

Ensamblaje de productos electrónicos

\$64.00 semanales

Agricultura

\$60.00 semanales.