

“Flexibilidad”
la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Nicaragua



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

4

número

colección anti-flexibilidad

344.01 Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA
A816u Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Nicaragua /
Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA ;
ed. por Luisa Paz Jiménez y Leda Abdallah ; il. por Rini
Templeton. --1a ed. --San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2004.
42 p. ; 23 cm. (Colección Anti-flexibilidad, No.4)

ISBN: 9968 - 833 - 17 - 7 (Obra completa)

ISBN: 9968 - 833 - 21 - 5 (Vol. 4)

1. DERECHO LABORAL - NICARAGUA. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. SINDICALISMO - TRABAJADORES.
5. TRABAJO INFANTIL. I. Título.

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada para ASEPROLA por el abogado y consultor nicaragüense Donald Alemán, durante el año 2003:

- Alemán Mena, Donald. (2003) "Leyes laborales de Nicaragua: obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento." Informe final. ASEPROLA. Mimeografiado.

El documento completo y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA

Noviembre, 2004.

contenidos

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
Datos Generales sobre Nicaragua.....	8
1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO.....	10
■ ¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
2. LIBERTAD SINDICAL.....	16
■ ¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
■ ¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS.....	26
■ ¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	

5. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	31
■ ¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
6. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	35
■ ¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
Ultimas Reflexiones.....	38



PRESENTACIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en Nicaragua que hoy le presentamos, es el No.4 de la “Colección anti-flexibilidad”. La colección está formada por siete documentos: uno dedicado a cada país de Centroamérica y el No.7 que aborda un análisis regional. En todos ellos damos un vistazo general a seis derechos laborales básicos: Condiciones Decentes de Trabajo; Libertad Sindical; Derecho a la Negociación Colectiva; Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias; Eliminación de la Discriminación; y Eliminación del Trabajo Infantil.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La “Colección anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA de sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos todas la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores , sobre todo del sector de la

maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo así como a abogados/as laboralistas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc.

Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica , pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

INTRODUCCIÓN

Las leyes laborales promulgadas en Nicaragua tienen su base en la Constitución Política. En ella se consagran las garantías y derechos supremos como el derecho al trabajo, la libertad sindical, el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva ó el derecho a la seguridad social. Los derechos mencionados se definen en el Capítulo V, en los articulados del 80 al 88 de la Constitución Política. También se establece que ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

El primer Código de Trabajo en Nicaragua se estableció en el año 1944, durante la dictadura de Somoza García y el segundo fue promulgado en el año 1996. Este fue aprobado por consenso entre los representantes de empleadores y trabajadores, contó con el apoyo del gobierno y es el que se encuentra actualmente vigente. Posteriormente a su aprobación, el sector empresarial ha cuestionado una serie de artículos y ha propuesto modificaciones al mismo, sin llegarse a alcanzar ningún consenso al respecto.

Pero hagamos un breve recuento de algunas disposiciones y leyes que han venido a afectar los derechos laborales desde 1990, cuando la Unión Nacional Opositora (UNO), alcanzó el poder en Nicaragua. En ese año, Estados Unidos levantó el embargo económico y le otorgó de inmediato un préstamo de \$600 millones de dólares. Pero la crisis económica seguía siendo difícil de superar, por lo que el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) condicionaron la ayuda al compromiso de comenzar a pagar la deuda externa y sujetarse a un Programa de Estabilización y Ajustes económicos conocido por las siglas de ESAF.

El ESAF exigió la desregulación del comercio y del mercado de trabajo así como la reducción del tamaño del Estado. Miles de servidoras y servidores públicos fueron despedidos y en el contexto de la enorme crisis económica, el dinero pagado por indemnización a esos trabajadores, neutralizó la protesta sindical por los despidos.

Para favorecer esta política laboral, la Asamblea Nacional reformó la Ley de Servicio Civil y se eliminó el principio de estabilidad laboral para los empleados públicos. También se reformó la Ley de Carrera Docente, convirtiendo a miles de directores de escuelas en “empleados de confianza” para tener la facilidad de cancelarles el contrato de trabajo. Ambas leyes contaron con el respaldo de un importante sector del movimiento sindical, que no vieron la trascendencia negativa que podría tener a mediano y largo plazo y consideraron que las leyes eran necesarias para la construcción de la democracia.



Cientos de empresas públicas comenzaron a ser privatizadas y a muchos sectores sindicales les gustó la idea de que los trabajadores fueran beneficiados con el 25% de las acciones de las distintas empresas en donde estaban organizados. Obviamente, había iniciado el camino de la desregulación del mercado laboral, con la posibilidad de despedir a miles de trabajadores del Estado para reducir los gastos en salarios y seguridad social, así como para reducir la actividad sindical, que era bastante fuerte en este sector.

Durante el gobierno de Doña Violeta Barrios de Chamorro y en el del Doctor Arnoldo Alemán Lacayo, se privatizaron ENITEL y ENEL. En ambos casos, hubo fuerte oposición de las y los trabajadores, quedando en el camino cientos de personas despedidas. También se ofrecieron indemnizaciones a los trabajadores que desearan irse y al final se firmó un convenio colectivo, con lo que se terminó el conflicto.

En 1991 se aprobó la Ley de Salarios Mínimos, fijándolos en cantidades irrisorias, de C\$150.00 mensuales para el sector agropecuario, C\$190.00 para el sector construcción y de C\$234.00 mensuales para el sector público. A la par de esto, se eliminó la entrega del AFA (que era un paquete de arroz, frijoles y azúcar, que recibían mensualmente los empleados públicos).

Desde los años 90, se redujo el cambio del córdoba frente al dólar en un 400%, lo que significó la pérdida del 40% de los salarios generales de la población trabajadora. Esto también es una clara política de flexibilidad laboral, porque significa despidos cada más fáciles de realizar, a menor costo para el empresario y en perjuicio de la clase trabajadora.

La desigualdad es cada vez mayor En Nicaragua. Mientras muy pocos tienen ingresos millonarios, la mayoría de la población sobrevive con menos de C\$15.00 al día. No existen políticas para industrializar la economía del país, el sector agropecuario se mantiene

sin hacer cambios tecnológicos en el café, caña de azúcar, granos básicos o ganadería. La modernización de la industria se da solo en la medida en que pasan a ser propiedad de empresas transnacionales, como sucede en los lácteos, bebidas y maquila de prendas de vestir.

Existe un proceso regresivo en los derechos laborales en Nicaragua donde se han ido dejando de lado los principios de equidad social y protección legal del más desvalido y se han adoptado enfoques neoliberales basados en leyes del mercado por encima de todo papel protector del Estado (flexibilidad legal y jurisprudencial). Esta situación se agrava por las prácticas políticas corruptas de parte de las y los funcionarios que debieran hacer cumplir las leyes y proteger a los trabajadores (flexibilidad de hecho) y por las prácticas desleales que a menudo realizan los empresarios nacionales y extranjeros para bajar los costos en salarios, seguridad social, indemnizaciones y otros.

Finalmente, hay que añadir que la población trabajadora desconoce muchos de sus derechos y cuando los conoce, siente que es muy difícil hacerlos respetar por temor al despido, por lo que prefiere perderlos para tratar de conservar el empleo, que muchas veces es el único sustento familiar.

La tendencia en Nicaragua es a la “flexibilidad laboral”, la cual ha sido implementada poco a poco a través de los años y tiende a seguir profundizándose. Este documento busca visibilizar las diferentes formas en que la desregulación y la flexibilidad laboral se presentan y busca con ello alertar a la población trabajadora a defender los derechos laborales que aún subsisten. Pero pasemos a ver algunos datos generales sobre el país, para ubicarnos en el contexto socio-económico actual.

Datos generales de Nicaragua

Nicaragua limita al norte con Honduras, al sur con Costa Rica, al este con el Mar Caribe y al oeste con el Pacífico. Cuenta con una superficie de 130.682 km² y una población estimada de 5.482.340 habitantes para el año 2003. De esta población, el 50.2% son mujeres y 49.8% son hombres.

La población urbana corresponde a un 58.2% de la población total, de los cuales 48% son hombres y 52% son mujeres. El 41.8% de la población total vive en zonas rurales, de la cual, el 52.2% son hombres y el 47.8% son mujeres.

Para el año 2001, las jefaturas de hogar en el país estuvieron compuestas en un 71.7% por hombres y en un 28.3% por mujeres; en el nivel urbano y rural predomina siempre la jefatura de hogar masculina, correspondiendo en un 65.8% a hombres y en un 34.2% a mujeres para el primer caso, y un 81.1% a jefes hombres y 18.9 a jefas de hogar mujeres para el caso rural.

En el ámbito de la salud, el país contaba en el 2001 con un 8.8% de población asegurada, de los cuales 9.6% son hombres y 8.0% mujeres. Según el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del año 2004, la esperanza de vida al nacer pasó de 69.1 años en el año 2001 a 69.4 años para el año 2003.

En cuanto a educación, la tasa de analfabetismo del país en el 2001 es de un 20.5%. De ese total, se tiene un 20.7% de hombres y un 20.3% de mujeres en situación de analfabetismo.

Economía

La Población Económicamente Activa (PEA), para el año 2001 fue de 57.5%. De este porcentaje, 75.6% fueron hombres y 40.2% mujeres. En cuanto a la PEA de personas ocupadas, la tasa total del país es de 88.7% (89.7% hombres y 87.0% mujeres). La PEA de personas desocupadas está en un 11.3% total (10.3% hombres y 13.0% mujeres). Esta relación se mide en población de 10 años y más.

La división sexual del trabajo de acuerdo con el sector económico en el año 2001, nos muestra los siguientes resultados:

- Sector primario: incluye sector agropecuario, caza y pesca; los hombres ocupan este sector en un 30.6% frente a un 3.6% de mujeres.
- Sector secundario: integra la explotación de minas y canteras, la industria manufacturera y la construcción; participan un 11.7% de hombres frente a un 5.1% de mujeres.
- Sector terciario: es el sector en donde se encuentra la mayor participación de mano de obra femenina, un 26.3% de mujeres frente a un 22.6% de hombres. En comederos, hoteles y restaurantes se emplean más las mujeres (12.8% mujeres y 10.4% hombres), y en servicios comerciales, sociales y personales (12.9% mujeres y 8.1% hombres).

La tasa de actividad para ese mismo año, en lo que corresponde al trabajo infantil (población de 6 a 9 años) es de un 4.2%, con una relación de 5.2% de niños y un 3.2% de niñas.

Según el Ministerio de Trabajo, el salario promedio a nivel nacional para el año 2002 fue de \$213,7 por mes.

Participación en organizaciones comunitarias

Las mujeres participan mayoritariamente en aquellas organizaciones de carácter religioso, benéfico, o vinculadas a acciones de carácter reproductivo o a satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres. Así para el año 2001 las mujeres participan en Asociaciones de Padres/Madres de Familia (75.8%), seguidas de Cooperativas de Ahorro y Préstamo (57.1%), Comités de Barrios (53.0%) y Organizaciones Religiosas (37.3%). Para el caso de los hombres, estos participan mayoritariamente en Asociaciones de Productores (90%), seguido por una participación en Comités Comarcales (74.4%) y Comités de Barrio (40.9%). Como se observa, las actividades que se relacionan con roles productivos son en las que se involucran mayoritariamente los hombres.

Para el año 2002, Nicaragua tuvo un total de 115 Sindicatos inscritos, reduciéndose en un 33% el número total de Sindicatos con relación al año 2000 (172 Sindicatos inscritos).

El número de afiliados también sufre una reducción en el año 2002 con relación al año 2000. Mientras que para este último año se contaba con 6.226 personas afiliadas, para el año 2002 la afiliación llegó apenas a 4.655 personas.

Los cambios en la economía, en el tipo de producción que se está promoviendo, los incentivos a la inversión extranjera y una cultura creciente de irrespeto a los derechos laborales, viene desfavoreciendo a la población trabajadora, desde que se iniciaron las políticas neoliberales.

Pero para ilustrar esto que decimos, pasemos mejor a dar un vistazo a seis derechos laborales básicos en Nicaragua, iniciando con el derecho a tener Condiciones Decentes de trabajo. En cada derecho desarrollamos primero una síntesis de la legislación más importante, tanto a nivel nacional como internacional. Luego, se analizan las diferentes formas de flexibilidad observadas y se presentan algunos casos que las ejemplifican. Por último, se incluye un punteo de los principales obstáculos que existen para el cumplimiento de cada derecho.



Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 82: Establece que los trabajadores tienen derecho a estabilidad en el trabajo. / Garantiza Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones así como condiciones de trabajo que garanticen la integridad física, la Salud, la Higiene y la disminución de los riesgos profesionales./ Establece la jornada Laboral de 8 horas, descanso semanal, vacaciones y remuneración por días feriados./ Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte.
- Artículo 59: Los nicaragüenses tienen derecho, por igual, a la salud. El Estado establecerá las condiciones básicas para su promoción, protección, recuperación y rehabilitación.
- Artículo 61: El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo.
- Artículo 77: Los ancianos tienen derecho a medidas de protección por parte de la familia, la sociedad y el Estado.

Código de Trabajo:

- Artículo 46: Otorga derecho de reintegro al trabajador cuando la terminación del contrato vaya contra las disposiciones prohibitivas del Código del Trabajo o tenga carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales y sindicales.
- Artículo 48: Establece cuatro causales justas para despedir sin responsabilidad para el empleador.
- Artículo 100: Establece la obligación de todo empleador de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores

- Artículo 141: Las trabajadoras en estado de gravidez tienen derecho al reposo durante cuatro semanas antes del parto y ocho semanas posteriores, o a diez en el caso de parto múltiples, con goce del mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.
- El Código también establece que todo trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias./ Que el número de horas extraordinarias no podrán ser superiores a 3 horas diarias ni mayores de 9 semanales. / Que los días compensatorios de los días de descanso semanales o séptimos días que se trabajen, deben ser remunerados como en día extraordinario de trabajo. / Las vacaciones se pagan calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador./ El salario ordinario comprende el salario básico, incentivos y comisiones.

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 29, sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado el 12 de abril de 1934.
- Convenio 95, sobre la protección del salario, 1949. Ratificado el 01 de marzo de 1976.
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado el 31 de octubre de 1967
- Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Ratificado el 1 de marzo de 1976.
- Convenio 146, sobre vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976. Ratificado el 1 de octubre de 1981.

¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

En el tema de condiciones decentes de trabajo, la legislación nicaragüense es por lo general protectora de los intereses de la población trabajadora. En el nivel internacional se han adoptado los convenios más importantes en materia de protección al salario, vacaciones, enfermedades profesionales entre otros.

El Código de Trabajo de Nicaragua, define claramente derechos en cuanto a estabilidad en el empleo, salarios, incentivos, comisiones, vacaciones, aguinaldos, cesantía, derechos de maternidad, condiciones de salud y seguridad y otros. Además, el Estado garantiza a los y las nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral. Sin embargo, como sucede con otros derechos, en la práctica se da una constante violación que a continuación analizamos.



Flexibilidad legal y jurisprudencial

Se presenta **flexibilidad legal** cuando por ejemplo, la legislación que regula la estabilidad laboral en Nicaragua (Código de Trabajo) carece de un procedimiento administrativo que permita a los inspectores de trabajo conocer y resolver las solicitudes de los patronos para los despidos con causa justificada. Esta situación dificulta que se garantice el debido proceso del trabajador y la trabajadora, sujetos a tales despidos.

Por otro lado, el sector empresarial utiliza portillos legales como los siguientes, para burlar la estabilidad laboral:

- **Contratos por “arrendamiento de servicios”.** Este tipo de contratos fué una figura regulada por el Código Civil, la cual fue derogada al entrar en vigencia el Código de Trabajo en 1945. Con el Código solamente quedó vigente el “contrato de obras”, que es el que se celebra entre el interesado o dueño de una obra con el empresario constructor y todas las figuras legales que se relacionan con trabajadores/as pasó a ser regulado por el Código de Trabajo. Sin embargo muchos empleadores aún utilizan la figura del arrendamiento de servicios (ya inexistente), para no pagar las prestaciones laborales, ni cotizar a la seguridad social. Esto está en abierta contravención a lo dispuesto por la legislación laboral y va en perjuicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras quienes aceptan ese tipo de contratación por necesidad de un trabajo en momentos en que la tasa de desempleo está más arriba del 40 % de la PEA.

- **Contrataciones continuas.** Otra forma de evadir las responsabilidades que impone el Código de Trabajo es la contratación continua, que consiste en que se contrata por períodos cortos no mayores de tres meses. El contrato no se extiende por más tiempo si la persona reclama derechos, se afilia a sindicatos, firma un convenio colectivo o apoya en asamblea general de trabajadores la declaratoria de una huelga. La celebración de este tipo de contratos cortos representa para la población trabajadora, ni más ni menos que la pérdida de sus derechos laborales, pero prefieren eso antes que perder su empleo. A la par de ello, los sindicatos pierden en poder de negociación y convocatoria y las cotizaciones se reducen a su mínima expresión.
- **El Salario prestacional.** Es otra forma de contratación continua por medio del cual se incluye en el salario, pequeñas sumas por concepto de vacaciones y aguinaldo, desnaturalizando la función de las vacaciones que es un descanso semestral para reponer las energías gastadas y el del pago del décimo tercer mes que es un ingreso extra que le permite al trabajador y a la trabajadora hacer frente a los gastos de fin de año. Los tribunales laborales nicaragüenses han dicho que estas formas de pago son legales.

La **flexibilidad jurisprudencial** se da cuando en la práctica cotidiana, las autoridades administrativas y judiciales de Nicaragua tienen una interpretación restrictiva de las normas legales. Por ejemplo, a pesar de que la definición del Código de Trabajo sobre "incentivos laborales" es general y no distingue entre diversos tipos de incentivos, las autoridades competentes interpretan como "incentivos", solo aquellas sumas vinculadas con la productividad del trabajo, sin que exista ninguna ley o reglamento que haga esa distinción.

Y es que según un principio general del Derecho, "*donde la ley no distingue, a nadie le es lícito hacer distinciones*".

Al reducir el alcance de los "incentivos" por una interpretación restringida de la ley, se está restringiendo también el monto del salario ordinario de los y las trabajadoras, que es la base para el cálculo de todas las prestaciones. Esta interpretación viene a reducir las sumas por concepto de vacaciones, décimo tercer mes, horas extras y séptimos días, porque el cálculo de esos rubros se hacen sobre la base del salario ordinario devengado por el trabajador y trabajadora. En todos esos casos el trabajador y la trabajadora se ven despojados de un porcentaje de lo que les corresponde en concepto de prestaciones, porque tanto para el Ministerio de Trabajo como para los jueces laborales esa forma de pago es legal.

Flexibilidad de hecho

Frecuentemente los y las trabajadoras son despedidos de las empresas bajo el pretexto de una "causa justa" para no cancelar las indemnizaciones y prestaciones legales y sin haber solicitado la autorización a la Inspectoría Departamental de Trabajo. Por su parte, la población trabajadora desconoce la legislación y no utiliza los mecanismos legales que permitiría reclamar ante un juez la reinstalación en sus empleos, dado que el patrono no cumplió con un requisito sin el cual no puede despedirlos.

En la vida práctica, la mayoría de las empresas incumplen con las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo cual pone en peligro de forma continua y sistemática la salud de las y los trabajadores

quienes no tienen ninguna protección. Por otro lado los inspectores de trabajo no están en capacidad ni disposición para controlar el cumplimiento de tales normas.

Con el propósito de incentivar la inversión extranjera el Estado nicaragüense ha firmado convenios y promulgado decretos-leyes para favorecer a las empresas maquiladoras que se instalan en las zonas francas. Los decretos establecen claramente que las empresas favorecidas con tales incentivos deberán cumplir los derechos laborales consagrados en la Constitución Política, el Código de Trabajo vigente y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Nicaragua y demás leyes de la República. Sin embargo las empresas de las Zonas Francas reclaman abiertamente una especie de inmunidad jurisdiccional para no cumplir con la legislación laboral vigente en Nicaragua. Cada vez que son conminadas a cumplir con la legislación o el Ministerio de Trabajo les solicita autorización para realizar inspecciones de las fábricas, amenazan con retirarse del país.

La legislación específica, creada para beneficiar a las empresas maquiladoras que se instalan en Nicaragua se constituye en un verdadero obstáculo para la aplicación de la legislación laboral.

Con respecto al pago de las horas extras existen otro tipo de problemas en la práctica diaria, especialmente en las empresas maquiladoras nicaragüenses:

- Los empleadores exigen a sus trabajadores/as más horas extras de las que estipula la ley (3 diarias y 9 semanales). Los trabajadores/as no pueden negarse a laborar jornada extraordinaria, porque se exponen a ser despedidos/as.
- Una vez que se han laborado las horas extras, estén o no previstas en la ley, no se las pagan. En este caso mientras esté vigente la relación laboral la

persona trabajadora no reclama el pago por temor a ser despedida. Generalmente se espera hasta que se da el despido para hacer la demanda. Sin embargo, en ese momento la persona se entera de dos situaciones: a) Que ha prescrito el tiempo al que tiene derecho para reclamar por el pago de horas extras. b) Que debe precisar con exactitud el número de horas extras laboradas y las fechas en que se trabajaron, lo cual generalmente no es posible pues los y las trabajadoras no llevan ese tipo de registro, con lo cual se ven sometidos a la indefensión.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1.- Empresas Hansae Nicaragua y Metro Garments

En estas empresas se observa claramente la flexibilidad en el pago de los salarios. Veamos:

- El salario mensual en agosto del 2002 era de C\$ 875 córdobas. En ese mismo año se decretó un aumento de C\$65 córdobas en el salario, sin embargo, estas empresas no lo habían reconocido a sus empleados/as, quienes son remunerados/as con base en la cantidad de piezas que producen.
- La hora de trabajo en el año 2002 tenía un valor de C\$2.5 córdobas equivalentes de US\$ 0.17 centavos de dólar, sin embargo, según las trabajadoras, cuando trabajan horas extras, las cuales deben pagarse doble según el artículo 62 del Código de Trabajo, *"no a todos les resulta completo ni reflejado en la colilla de pago."*
- En estas empresas se reconoce un incentivo denominado "incentivo de producción" a aquellas

trabajadoras que cumplen con la meta de producción. Este incentivo oscila entre C\$ 30 y C\$ 50 córdobas semanales. El problema está en que la meta de producción es muy elevada en opinión de las entrevistadas, puesto que en cada línea de producción laboran 80 operarios/as y entre todos deben producir 6.000 piezas diarias del producto que les corresponda. Además, para que el incentivo se les pague no deben tener ausencias, llegadas tardías, ni solicitar permisos. Por esa razón los/as trabajadores generalmente ingresan a laborar antes de las 7:00 am a fin de no perder el incentivo por puntualidad.

- De esta manera el empresario logra que cada trabajador/a, le regale casi una hora de trabajo e intensifique, es decir aumente el esfuerzo físico y mental de su trabajo excesivamente, para poder obtener el incentivo. Si las trabajadoras no logran llegar a la meta no recibirán el incentivo, pero el empresario ha ganado una mayor producción sin tener que pagar más dinero.

2.- Empresa Mil Colores S. A.

En esta empresa, en el año 2002 se pagaba un salario de C\$ 845 córdobas mensuales. Sin embargo hay diferencias en el monto de los salarios, porque estos se pagan de acuerdo a lo que cada trabajador/a produce. Existían los siguientes salarios semanales, para ese año:

C\$ 205 córdobas equivalentes a US\$ 14.38 dólares

C\$ 300 córdobas equivalentes a US\$ 21.05 dólares

C\$ 480 córdobas equivalentes a US\$ 33.68 dólares

- Las horas extras que en principio deben ser pagadas dobles, no se las pagan completas, además las trabajadoras deben exigir su pago y aun así tienen dificultad para que les sean incluidas en sus cheques de pago.

- Se reconoce un incentivo o “bono por producción” que esta empresa cancela con retrasos que van desde un mes hasta cuatro meses. Este bono no forma parte del salario, es independiente y no se incluye en el pago del aguinaldo, vacaciones o cesantía.
- A las trabajadoras en esta empresa los descansos de 15 minutos de la mañana y de la tarde, así como el tiempo de almuerzo les son deducidos de sus salarios. Esto contraviene el Artículo 55 del Código de Trabajo, en el que se establece que aquellas empresas que tengan jornada ordinaria continua, como en este caso, el trabajador y la trabajadora tienen derecho a media hora de descanso dentro de la jornada, la que debe computarse como tiempo efectivo de trabajo.

3.- Empresa Textil Unlimited S.A. (TXU):

En esta empresa no existe un salario mínimo, *“ya que si el trabajador o trabajadora produce gana, si no, no es remunerada.”* El salario que ganan es de C\$ 600 córdobas mensuales equivalentes a US\$ 42.10 dólares y no reciben ningún otro tipo de retribución.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- Los empresarios nicaragüenses tienen una visión de la productividad que se basa en pagar cada vez menos por el costo de la mano de obra. Esto induce a la flexibilidad laboral, pues en la búsqueda constante del empresariado por bajar sus costos de producción, utilizan formas legales e ilegales de evadir sus responsabilidades patronales.
- Se utilizan artificios legales por parte de los empresarios, como son el "arrendamiento de servicios" (con esta figura no pagan prestaciones laborales ni cotizan a la seguridad social) y la "contratación continua" (se contrata por períodos cortos no mayores de tres meses). Estas prácticas son formas de flexibilizar la relación laboral.
- Existe una interpretación restrictiva de las normas laborales por parte de las autoridades, lo que perjudica a la población trabajadora.
- Los empleadores exigen trabajar más horas extras que las que establece el arto. 58 del Código del Trabajo. Una vez que han trabajado las horas extras, sean legales o mas allá de las horas previstas en la ley, no se pagan.
- Al privatizarse la atención médica los servicios de la seguridad social se desmejoraron sustancialmente, pasando a convertirse en un derecho muerto, por cuanto los trabajadores y trabajadoras no encuentran respuesta a sus problemas de salud.
- Existe una carencia de inspectores que controlen de forma efectiva el cumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas.
- Ausencia de una política de inspección, falta de sanciones disuasivas y correctivas. La única sanción existente es una multa cuya máxima cuantía es de diez mil córdobas, equivalentes a 666 dólares, cantidad ínfima que no guarda correspondencia con los derechos infringidos.
- En los Tribunales de Trabajo existe una jurisprudencia que busca favorecer la productividad de las empresas y para lograrlo, en muchos casos se irrespetan los derechos laborales de la población trabajadora.
- El salario mínimo se fija muy por debajo del nivel de costo de la vida, en razón de los acuerdos que llevan a cabo los sectores gubernamentales y empleadores.
- En relación a las mujeres, los sectores empresariales valoran factores "negativos": tales como la posibilidad del embarazo, el período de lactancia, la falta de disponibilidad para tiempo extra en razón del trabajo que deben llegar a cumplir a su casa.
- Existe un prejuicio de género en las personas empleadoras, en el sentido de considerar que las mujeres son un factor desventajoso desde el punto de vista laboral, pues significan costos adicionales para la empresa.

Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 87: En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizan voluntariamente en sindicatos y estos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Código de Trabajo:

- Artículo 204: Establece que los Sindicatos tienen derecho a: reedactar libremente sus estatutos y reglamentos / Elegir libremente a sus representantes / Elegir su estructura orgánica, administración y actividades / Formular su programa de acción.
- Artículo 231: Fuero Sindical es el derecho del que gozan los miembros de la Junta Directiva Sindical a no ser sancionados sin mediar causa justa y no podrán ser despedidos sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundado en una causa justa establecida en la Ley.
- Artículo 219: Define que los Jueces del Trabajo son los competentes para conocer la disolución de un Sindicato. O sea que, legalmente no existe disolución por la vía administrativa.

- Artículo 213: Establece la duración del proceso administrativo de inscripción que es de diez días, también establece sanciones disciplinarias por el retraso de la reinscripción.

Decretos legislativos

- Decreto-Ley No. 46-91: publicado en la Gaceta No. 221 del 22 de noviembre de 1991. Regula las zonas francas de exportación, estableciendo excepciones sobre el impuesto sobre la renta y estableciendo que las empresas usuarias están sujetas a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política, el Código Laboral vigente, a las resoluciones ministeriales, a los Convenios Internacionales de la OIT. suscritos y ratificados por Nicaragua y demás leyes de la República.

Convenios Internacionales OIT

Ratificados:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948.
- Convenio 98 OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949.

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

La Constitución Política de Nicaragua garantiza la plena libertad y autonomía sindical y respeta el fuero sindical. El Estado nicaragüense ha ratificado el Convenio 87 de la OIT que garantiza a los trabajadores y trabajadoras el derecho de constituir organizaciones sindicales sin autorización previa. Por su parte el Código de Trabajo reglamenta esas garantías, estableciendo plazos cortos para la inscripción de los sindicatos y garantizando el fuero sindical. En 1996 se produce una reforma del Código de Trabajo que reduce requisitos y trámites para facilitar la actividad sindical.

El nuevo Código del Trabajo que entró en vigencia el 30 de Diciembre de 1996, mejoró en algunos aspectos relativos a la Libertad Sindical, tales como:

- Redujo el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato de veinticinco a veinte.
- Redujo el requisito para constituir sindicatos de empresa que era de la mitad más uno del total de los trabajadores, a veinte trabajadores, de tal manera que pueden existir varios Sindicatos en una sola empresa.
- Estableció las causas para denegar la inscripción de sindicatos, que en el anterior Código del Trabajo no existía.
- También se amplió el Fuero Sindical de cinco miembros a todos los miembros de la junta directiva y se amplió el Fuero Sindical de tres organizadores a todos los afiliados del nuevo Sindicato, desde la fecha de notificación hasta el plazo determinado por la ley para su inscripción.

Sin embargo, esta legislación protectora parece no tener relación con lo que sucede en la realidad. Desde la creación del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en noviembre de 1951, se han presentado 37 casos contra el Gobierno de Nicaragua por violaciones de los derechos sindicales.

De mayo de 1966, cuando se sometió el primer caso al Comité (caso No. 479), a julio de 1979 se presentaron 14 casos. De noviembre de 1980, hasta el año 2001, se habían presentado 21 casos.

Los temas que abordan los casos varían desde detenciones arbitrarias de sindicalistas; agresiones físicas; amenazas y torturas; allanamiento, asalto de locales sindicales y violación de domicilio; limitaciones a la libertad de expresión; prohibiciones de viaje para participar en actividades de la OIT; supresión temporal del derecho de huelga.

De acuerdo a información estadística de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, el total de sindicatos inscritos en el período de 1990 a junio del 2001 fue de 2.023, de los cuales 1.560 sindicatos se encontraban activos y 463 inactivos.

El número de afiliados ascendió a una cifra de 104,993. Es de señalar que la Mencionada Dirección no contabiliza las deserciones de miembros de los sindicatos, por lo que las cifras reales de afiliados deben ser menores a las indicadas.

Cuadro de Sindicatos Inscritos y Número de Afiliados de 1990 a junio del 2001

AÑOS	Cantidad de SINDICATOS	Número de afiliados
1990	591	41,012
1991	151	7,543
1992	168	11,586
1993	63	3,478
1994	64	3,149
1995	85	4,235
1996	151	6,447
1997	145	5,651
1998	129	5,516
1999	210	6,608
2000	172	6,226
2001	142	5,133
TOTAL	2,071	106,584

Fuente: Estadística de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo

El año 1990 fue el período de mayor crecimiento en cuanto a inscripciones de sindicatos y afiliación de trabajadores/as. A partir de 1991, se dio un descenso bastante significativo, sobre todo en el período de 1993 a 1995 cuando se produce el menor número de inscripciones. El porcentaje de trabajadores/as afiliados a los sindicatos con respecto a la Población Económicamente Activa puede estar en Nicaragua entre el 5.6% y el 13%, presentando una fuerte tendencia hacia la disminución.

Flexibilidad legal

La legislación nicaragüense establece el fuero sindical para los y las dirigentes sindicales de manera que solo pueden ser despedidos si cometen alguna de las faltas que el mismo Código establece. Sin embargo esta legislación carece de un procedimiento especial mediante el cual se pueda conocer en el ámbito administrativo de los casos de despido de dirigentes sindicales, lo que genera inseguridad jurídica y debilita la garantía del fuero sindical que es uno de los pilares en los que descansa este derecho.

Con la actual legislación no existe un procedimiento administrativo que garantice el debido proceso de manera que las autoridades del Ministerio de Trabajo puedan detectar si el empleador está encubriendo el despido, si la verdadera causa del despido es una represalia por reclamar sus derechos laborales o por haber ejercido acciones sindicales, tales como afiliarse a federaciones, ejercer el derecho de negociación colectiva y el de la huelga, que constituyen derechos legales de la población trabajadora. En la actualidad esta omisión se convierte en flexibilidad legal del derecho al fuero sindical, que requiere de una reforma que lo garantice.

Flexibilidad de Hecho

A pesar de que en Nicaragua la regulación en materia de libertad sindical es amplia y protectora, en la práctica estas normas resultan letra muerta pues existe una sistemática campaña antisindical de parte del sector empresarial con la complicidad de las autoridades gubernamentales.

mentales. Un dato que ayuda a entender esta realidad es el hecho de que el actual presidente de la República de Nicaragua fue durante muchos años presidente del Consejo Superior de la empresa privada, lo que nos da una idea de hacia dónde apuntan sus intereses.

De ahí que se pueda afirmar que en Nicaragua existe una flexibilidad de hecho en materia de libertad sindical, que se manifiesta en aspectos como los siguientes:

- Falta de ejercicio de la libertad sindical en las empresas maquiladoras (Zonas Francas), en algunas oficinas públicas y empresas privadas.
- Las autoridades del Ministerio de Trabajo, sin estar autorizados para ello, se arrojan la facultad de negar la inscripción de un sindicato, el otorgamiento de la personería jurídica, de suspenderla, de otorgar prórrogas a las Junta Directivas de sindicatos sin la autorización de la Asamblea General de tales sindicatos.
- Los empleadores solicitan la desaforación o pérdida del fuero sindical de los dirigentes sindicales para despedirlos y así descabezar las luchas que estos promuevan, ello con la aprobación de los inspectores de trabajo.
- Suspensión por parte del Ministerio de Trabajo de la personería de la junta directiva de algunos sindicatos.
- Cuando los dirigentes de un sindicato presentan el acta constitutiva y los estatutos para inscribirlo los funcionarios del Ministerio de Trabajo le dan largas al trámite de inscripción y avisan al empleador quien coacciona a los trabajadores y trabajadoras firmantes a fin de que retiren su firma y el sindicato no alcance el mínimo de 20 afiliados/as establecido por la ley para conformarlo.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería (STUNI)

En el año 2001, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo había denegado la inscripción de la nueva Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería (STUNI), con argumentos que violaban el principio de libertad de sindicalización consagrado en la Constitución Política y en el Convenio 87 de la OIT. Esta situación obligó a los dirigentes del sindicato a apelar dicha resolución ante la Inspectoría General de Trabajo la que finalmente y en vista de la clara violación a la libertad sindical, en febrero del 2002 resolvió ordenarle a la Dirección de Asociaciones Sindicales la inscripción en el registro correspondiente de la nueva junta directiva del STUNI. (RESOLUCIÓN No. 43-02 Violación a la libertad sindical.)

Caso Laboratorios Solka S.A. contra el Secretario General del Sindicato "Basilio Cáliz Quiñónez"

En el año 2003, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo denegó la inscripción de la nueva junta directiva del Sindicato Basilio Cáliz Quiñónez, aceptando como válida la impugnación del representante del Laboratorios Solka SA. En esa impugnación, se solicitó la invalidación de la Asamblea Extraordinaria del sindicato con el argumento de que dicha asamblea, que eligió nueva junta directiva, se había realizado fuera de horas laborales y fuera de la empresa. Esta denegatoria fue impugnada por el sindicato ante al Inspectoría General de Trabajo la que finalmente resolvió declarar sin lugar dicha denegatoria.

Para la denegación, se basó en el principio de autonomía y libertad sindical de los trabajadores, bajo el cual pueden bien realizar asambleas dentro de la empresa, previo permiso que les otorgue el empleador o bien fuera de la misma. En este último caso, no tiene por qué entrometerse la patronal en los asuntos propios de la organización sindical, puesto que este accionar lesiona los derechos colectivos y el principio de autonomía y libertad sindical consagrados en la Constitución Política de Nicaragua. En su lugar ordenó a la Dirección de Asociaciones Sindicales a inscribir la nueva junta directiva del sindicato. (Resolución No 01-03)

Caso de la Corporación Municipal de Mercados de Managua y la Junta Directiva de Sindicato de Trabajadores de Mercados de Managua (SITRAMEMA)

En este caso las autoridades del Ministerio de Trabajo, tanto en primera como en segunda instancia, resolvieron declarar ilegal el despido que el representante de la Corporación Municipal había ordenado contra el miembro de la junta directiva del sindicato SITRAMEMA, señor Miguel Hernández Gutiérrez, sin existir causal ni el procedimiento de autorización que dicta la ley. En este caso la junta directiva del sindicato debió acudir a dos instancias del Ministerio en el que finalmente se resolvió ordenar la reinstalación del trabajador.

Caso de la Administración del Instituto Nacional Autónomo Presbítero Azarias H. Pallais contra el dirigente sindical Feliciano del Carmen Mayorga

En el año 2002, el dirigente sindical Feliciano Mayorga Guzmán fue trasladado sin su consentimiento por orden de la directora de dicho Instituto. Este traslado fue revocado por la Inspectoría General de Trabajo por considerar que constituía una violación al fuero sindical del dirigente afectado, pues dichos traslados solo son posibles si existe mutuo consentimiento para realizarlo.

En este caso no existía el consentimiento del trabajador por lo que al ejecutarlo se tornó ilegal. Debido a ello, se obligó al Instituto a mantenerlo en su mismo puesto y con las mismas condiciones salariales. En este caso el trabajador debió acudir a dos instancias del Ministerio de Trabajo para defender su derecho al fuero sindical.

Caso de la Empresa Consorcio Naviero Nicaragüense S.A. y los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores del Ingenio Montelimar

En el año 2001, el Jefe de Recursos humanos del Consorcio despidió a dos dirigentes de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores del Ingenio Montelimar, sin que existiera causal ni el procedimiento de autorización que exige la ley. Ante la flagrante violación del fuero sindical, la Inspectoría General de Trabajo declaró ilegales los despidos y ordenó al Consorcio reinstalar en sus puestos a los dos dirigentes sindicales y en idénticas condiciones salariales. (Resolución No 12.03)

Prácticas desleales de los empleadores

- Se trasladan a los promotores del Sindicato a áreas donde los aíslan de las masas de trabajadores;
- Se despiden a los promotores de la organización del sindicato;
- Se constituyen sindicatos paralelos (Sindicatos Amarillos)
- Se limita el ejercicio de la Negociación Colectiva en contubernio con el Sindicato paralelo;
- Se niegan permisos para realizar asambleas sindicales en horas de trabajo;
- Se suspenden las operaciones de producción en las áreas donde se encuentran los dirigentes más beligerantes.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Una modalidad indirecta de afectar la libertad sindical por omisión de las autoridades ha sido no aceptar las solicitudes de personería jurídica que realizan los sindicatos, o bien, retrasar y poner obstáculos a la inscripción.
 - No existe voluntad política de hacer cumplir las leyes por parte del gobierno y se identifican plenamente con la parte empresarial.
 - El gobierno y sus organismos, le dan un trato benigno a las Zonas Francas, aún a costa de las violaciones masivas de los derechos laborales.
 - Las autoridades administrativas por razones de preferencia política ejecutan una represión selectiva contra los sindicatos que no son afines al gobierno de turno. Entre las prácticas desleales se encuentran las siguientes:
 - Ante la solicitud de un Sindicato para obtener su personalidad jurídica, los funcionarios encargados de darle trámite, le dan largas al asunto y avisan al empleador para que éste coaccione a los/as trabajadores/as firmantes.
 - En los sindicatos ya constituidos, cuando éstos están promoviendo la negociación de un pliego de posiciones o se presenta un conflicto colectivo de carácter económico social, los empleadores para descabezar la lucha, promueven provocaciones en contra de los Dirigentes Sindicales, para que al reaccionar éstos, exista justificación de solicitar la desaforación o pérdida del fuero sindical y proceder a su despido.
- Cuando se han despedido a varios dirigentes/as de un Sindicato, las autoridades del Ministerio del Trabajo emiten constancia de que al no existir directiva o estar incompleta su directiva, ese Sindicato es ilegal y por lo tanto no puede negociar una Convención colectiva ni promover una huelga.
 - Para resolver sobre la terminación de la relación laboral de un trabajador cubierto con el fuero sindical, no existe un procedimiento especial como en otras legislaciones.
- Otro obstáculo importante es la inestabilidad en el empleo que se ofrece actualmente en Nicaragua. Esta situación desmotiva a las y los trabajadores a organizarse sindicalmente por temor a ser objeto de despido, lo que a su vez debilita la organización sindical haciendo difícil acumular fuerzas para una negociación colectiva que recoja sus aspiraciones.
 - El temor al despido ha sido un arma poderosa de parte de los empresarios para hacer que sus trabajadores/as se sometan a sus condiciones laborales. Aunque el despido por actividad sindical es ilegal, es una práctica común.

Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 88: Garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores contratos individuales y convenios. Ambos de conformidad con la ley.

Código de Trabajo:

- Artículo 235: Establece que la Convención Colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.

Decretos legislativos

- Ley de promoción de Inversiones Extranjeras (Ley No. 344. Publicada en la Gaceta No. 93 del 24 de Mayo del año 2000). Aunque establece los derechos del inversionista, también los condiciona al respeto de la Constitución y las Leyes. Sin embargo existe una disposición que les permite dirimir diferencias; controversias o reclamos a través de un Tribunal de Arbitraje con lo cual no pueden acogerse a otra jurisdicción. De la misma manera, algunas empresas que han firmado contratos de inversiones con el gobierno, establecen en sus contratos que, fuera de las obligaciones previstas en dicho contrato, no tendrán ninguna otra.

Convenios Internacionales OIT

Ratificados:

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.



¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

Como en el tema de la libertad sindical, la legislación nicaragüense protege de manera especial el derecho de los y las trabajadoras a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Nicaragua ha ratificado el Convenio 98 de la OIT que establece que los y las trabajadoras deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, para lo cual deberán los Estados estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores el pleno desarrollo de la negociación colectiva a fin de reglamentar las condiciones de empleo. Este principio es asumido por la Constitución Política en el Artículo 88, y es reglamentado mediante una normativa protectora en el Código de Trabajo (Art. 235 a 242), donde entre otras cosas, se establece que la titularidad de la negociación colectiva le corresponde al sindicato.

El nuevo Código del Trabajo de 1996, introdujo las siguientes modificaciones en cuanto a la negociación colectiva:

- La contenida en el Artículo 238, por la cual todo empleador está obligado a negociar una Convención Colectiva con sus trabajadores miembros de un Sindicato.
- La contenida en el Artículo 240, por el cual se puede revisar la Convención Colectiva antes de que finalice su vigencia, si se presentaren modificaciones sustanciales en las condiciones socio-económicas de la Empresa o el País, que lo hagan aconsejable.
- La contenida en el Artículo 241, por el cual se prorroga el plazo fijado para la Convención

Colectiva, si ninguna de las partes hubiese solicitado su revisión.

- El Artículo 236, que establece "*que ninguna autoridad administrativa, ni judicial podrá propiciar, bajo ningún procedimiento, la renuncia de los trabajadores o sus dirigentes sindicales a reivindicaciones, derechos adquiridos, prestaciones o beneficios obtenido por la vía de los convenios colectivos e incorporados por ellos a sus contratos individuales de trabajo.*"

Flexibilidad de Hecho

Las normas del Convenio 98 de la OIT establecen claramente el principio de asegurar mejores condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos. Las leyes nacionales también mantienen el derecho de la negociación colectiva.

Pero a pesar de la normativa, en Nicaragua no existe libertad sindical. Esto obstaculiza el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, dado que está estrechamente vinculado con la libertad sindical. En la práctica, es la negociación individual voluntaria la que se utiliza mayormente, en detrimento de la negociación colectiva.

Al darse una selectiva represión del ejercicio de la libertad sindical se menoscaba el derecho a la negociación colectiva porque sin dirigentes sindicales vigentes en sus cargos en las Juntas Directivas, no se puede promover la

negociación de un pliego de peticiones, dado que sus titulares son los sindicatos.

Por su parte, las autoridades gubernamentales, especialmente el Ministerio de Trabajo, no ejercen una verdadera tutela sobre este derecho. Todo lo contrario, ejecutan actos administrativos que obstaculizan su ejercicio, con lo cual faltan a su obligación de garantizar la libertad y autonomía sindical que indica el ordenamiento jurídico.

Ello obedece a que el Estado nicaragüense ha invertido el principio de protección del trabajador y trabajadora garantizado en sus propias leyes, por el de protección al empresario, lo que tiene como consecuencia la desaplicación de la normativa laboral. Esto es una clara “flexibilización de hecho” de la negociación colectiva, dándole prioridad a la defensa del derecho al trabajo. Es decir, se favorece que la población trabajadora proteja su empleo, por encima del mejoramiento y calidad del mismo, propiciando la negociación individual de las condiciones de trabajo con el patrono.

La protección del empleo precario se explica a partir de las tasas de desempleo y de la difícil situación económica, que obligan a la población trabajadora a renunciar a sus derechos, antes de perder el empleo. En cuanto a los empresarios, estos reprimen la formación de sindicatos para evitar los procesos de negociación colectiva.



CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso de la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL)

En el año 1998, ENITEL solicitó a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio de Trabajo la autorización para cancelar los contratos de trabajo de 146 trabajadores y trabajadoras de dicha empresa. Estos trabajadores/as habían participado en un movimiento de huelga por el incumplimiento por parte de ENITEL de varias cláusulas del convenio colectivo que suscribió con el sindicato. A pesar de que el procedimiento tiene de vicios de nulidad, entre ellas la ilegalidad de la notificación del proceso a los y las trabajadoras, indicados en su momento por el Procurador, finalmente el organismo del Ministerio de Trabajo autoriza a ENITEL para que cancele los contratos de trabajo a sus 146 trabajadores y trabajadoras, desaplicando la normativa laboral y basándose en normas propias de los procesos civiles que no son de aplicación para estos casos, con el consecuente perjuicio para estas personas trabajadoras. (Resolución No. 14-98)

Caso Empresa Grasas y Aceites S.A.

En enero del año 2000, la Empresa Grasas y Aceites SA. denuncia ante la Dirección de Negociación y Conciliación Colectiva e individual del Ministerio de Trabajo, el Convenio Colectivo de esa empresa. Su intención era modificar cláusulas y determinar qué cláusulas podrían seguirse cumpliendo dados los costos económicos que le significa a dicha empresa la aplicación de las sesenta y dos cláusulas del convenio colectivo. La Dirección de Negociación acoge los argumentos de la empresa y resuelve la desaplicación de una serie de cláusulas del Convenio Colectivo, en violación al principio de que el Convenio Colectivo es ley entre las partes

y que solamente mediante un acuerdo entre las partes podría desaplicarse alguna de las cláusulas vigentes. Nótese que la resolución es en vía administrativa y no judicial.



Caso de la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones S.A. y los trabajadores del Sector Construcción, transporte y Telecomunicaciones de Managua.

En enero del año 2003, el Secretario General del Sindicato de Comunicaciones de Managua denunció ante la Inspectoría Departamental de Trabajo el incumplimiento de varias cláusulas del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones y los trabajadores y trabajadoras de dicho centro de trabajo. Sin embargo, la Inspectoría Departamental se niega a realizar la inspección en el centro de trabajo con el fin de comprobar el incumplimiento de las cláusulas del convenio indicadas por el Sindicato. En vista de ello, el Sindicato apela esta resolución ante la Inspectoría General de Trabajo, la cual acoge la apelación y finalmente resuelve ordenar a la Inspectoría Departamental que revoque su resolución y realice la inspección referente al incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo señaladas por el sindicato.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Frecuentemente se da la suspensión por la vía administrativa, de la Personería Jurídica de Juntas Directivas de sindicatos, para eliminar la protección del Fuero Sindical y que los empleadores puedan despedir a las y los dirigentes Sindicales.
- Cuando conviene al empleador, las autoridades laborales autorizan la prórroga del período de la junta directiva del sindicato pro-patronal que la tiene vencida, sin la autorización de los miembros de la Asamblea General del Sindicato, violando la autonomía Sindical.
- Principalmente en el sector privado, los empleadores se resisten a negociar convenios con sus trabajadores/as.
- Los Abogados Conciliadores del Ministerio del Trabajo imponen sus decisiones en cuanto al contenido, límites y alcances de las cláusulas de los Convenios Colectivos.
- El gobierno considera que los Sindicatos con sus luchas y huelgas ahuyentan las inversiones extranjeras y sus convenios colectivos incrementan los costos de producción u operación de los empresarios. Esta es su justificación para no cumplir con su papel de proteger el derecho establecido por ley.
- Como forma de evadir las responsabilidades laborales, algunas empresas se declaran en quiebra para cerrar y despedir el personal sin pagarles muchas veces la totalidad de sus prestaciones. Luego, estas empresas reabren bajo una nueva razón social, bajo la cual ya no rige la Convención Colectiva ni el sindicato de empresa.

Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 40: Establece que nadie será sometido a servidumbre. La esclavitud y la trata de cualquier naturaleza, esta prohibida en todas sus formas.

Código de Trabajo:

- Artículo 58: Considera como legales un límite de 3 horas extras diarias y 9 horas extras semanales.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto. 1930.
- Convenio 105: Establece que nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley. 1957.



¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

Nicaragua ha ratificado los Convenios 29 y 105 de la OIT relativos a la abolición del trabajo forzoso. La Constitución Política dispone que nadie será sometido a servidumbre y prohíbe la esclavitud de cualquier tipo. El Código de Trabajo de 1996 estableció un límite a las horas extras de 3 horas diarias y 9 semanales. Además el Código de Trabajo, en sus artículos, 195, 196, y 197 regula el trabajo en las prisiones, el cual tiene sus limitaciones:

- En primer lugar es voluntario para los reos aceptar el trabajo.
- Devenga un salario que en ningún caso es inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada.
- La Jornada de trabajo en la prisión siempre es menor hasta en un cuarto tiempo que las jornadas contempladas en el Código del Trabajo.

El Código del Trabajo anterior establecía que en casos especiales podían aumentarse las horas de la jornada, este trabajo se consideraba como extraordinario. No existía límite a las horas extras obligatorias, lo cual vino a mejorarse con el Código del año 96.

Flexibilidad de hecho

Es una práctica común a muchas empresas exigir a sus trabajadores/as que laboren horas extras, a cambio de lo cual no reciben remuneración adicional, sino “tiempo libre”. Esto implica una modalidad de jornada extraordinaria sin pago y con el consentimiento del trabajador o

trabajadora, que necesitan el tiempo libre para resolver asuntos personales.

Además, debido a los bajos salarios que imperan en Nicaragua, los mismos trabajadores y trabajadoras gestionan laborar horas extras por encima del límite establecido por la ley laboral. En los casos que los y las trabajadoras se ven obligados a laborar horas extras mayores, no denuncian tales infracciones y si las denuncian, los inspectores de trabajo no las consideran faltas de la empresa.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

JORNADAS LABORALES EN EMPRESAS MAQUILADORAS

Empresa Mil Colores S.A.

La jornada de trabajo en esta empresa es de 7:00 a 5:00 pm de lunes a viernes. En cada jornada, las y los trabajadores, tienen dos recesos de 15 minutos cada uno: a las 9:00 am y a las 3:00 pm. También cuentan con media hora para el almuerzo de 12:00 md a 12:30 pm.

Si la producción es alta pueden llegar a trabajar jornadas de 5:00 pm a 5:00 am, reintegrándose a sus labores ese mismo día a la 1:00 pm. En estos casos, es posible que laboren también el día domingo. El trabajador o la trabajadora que se niegue a laborar horas extras es despedido.

En esta empresa existe la jornada nocturna de 7:00 pm a 5:00 am para las áreas de lavandería y plancha. Esta jornada es rotativa tanto para mujeres como para hombres. Con este tipo de horarios, las y los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo laborando para la empresa, lo que les produce efectos negativos en sus relaciones familiares y sociales. Para las trabajadoras, la ampliación de la jornada conlleva a una profundización de la carga de trabajo tomando en cuenta el trabajo asalariado y el trabajo doméstico, lo que repercute en su salud, en su bienestar físico y emocional pues a las horas de trabajo asalariado debe sumarle el trabajo doméstico.

Empresas Hansae Nicaragua S.A. y Metro Garmetes S.A.

En ambas empresas las jornadas laborales son de lunes a viernes de 7 am a 5 pm. Lo anterior significa que en época normal, los trabajadores/as de estas empresas laboran 10 horas diarias sin que se les reconozca como trabajo extraordinario. Trabajan una jornada semanal de 50 horas, lo que excede el límite de la jornada estipulada por la ley. Si trabajan después de las 5 pm. sí se les reconocen como horas extras.

En época de mayor productividad, que generalmente se da durante los meses de octubre y noviembre, el número de horas extras laboradas pueden ser de 4, 7 y hasta 14 horas, reconociéndoles siempre además, dos horas de menos, pues la jornada "normal" es de 10 horas, en lugar de 8 como estipula el Código de Trabajo.

Estas situaciones son contrarias a la ley laboral y son tan notorias, que el encargado de los asuntos laborales de la Corporación Nacional de Zonas Francas reconoció en la entrevista que le realizáramos, que algunos empresarios violan la legislación en materia de horas extraordinarias, pues a él le han llegado *"quejas de ciertos empleados, de ciertos trabajadores que han trabajado de más horas y nosotros les hemos hecho el llamado a las empresas y*

también el propio Ministerio del Trabajo se ha hecho presente, entonces hay personas que han trabajado más horas. En la semana pasada hubo un conato de huelga por unas horas en una de las empresas, solo porque la mayoría no querían seguir trabajando más horas extras."

No bastando lo anterior, suceden además otro tipo de cosas como:

- El artículo 52 del Código de Trabajo prohíbe poner a trabajar a las mujeres con 6 meses de embarazo en las jornadas nocturnas, situación que tampoco es respetada en ambas empresas.
- En épocas de mayor productividad el día de descanso debe ser trabajado. Ahora bien, en época de menor productividad se les reduce la jornada de trabajo, por lo que l@s trabajador@s se ven afectados, ya que al ganar de acuerdo a lo que producen, sus salarios se reducen.
- Si hay mucha producción no se les otorga el derecho a los 15 días de vacaciones cada 6 meses establecidos en la ley, deben esperarse a que la producción baje, con lo cual el salario que reciben estando en vacaciones se les disminuye. De ahí que much@s trabajador@s prefieren que se las paguen en efectivo, con lo que el trabajad@ra pierde su derecho al descanso por vacaciones.

Empresa Jhon Garments

En esta empresa se trabaja en una "jornada concentrada", que consiste en trabajar durante 4 días, 12 horas seguidas de 7:00 am a 7:00 pm y no trabajan los siguientes 4 días y así sucesivamente. Se le conoce como jornada 4X4. Las trabajadoras entrevistadas manifestaron que este tipo de jornada concentrada les ha traído problemas en su vida familiar, su salud y les ha limitado sus aspiraciones para estudiar.

Con esta modalidad de jornada, el empresario se ahorra en el pago de los salarios, sobre todo en horas extras, pues el trabajador y la trabajadora recibirán la misma cantidad de dinero por hora trabajada, ya sea que trabajen jornada diurna o nocturna.

Como laboran las 48 horas semanales establecidas en el Código de Trabajo para la jornada diurna, aparentemente no exceden del límite fijado por la ley. La trampa está en que esta jornada no contempla el pago del horario nocturno, de los fines de semana y los días feriados, derechos ganados en las luchas populares.

En otras palabras, este tipo de jornada constituye una violación de la jornada laboral máxima e ignora los estudios que demuestran las graves repercusiones que las largas jornadas tienen para la salud física y mental de las personas que trabajan.



Empresa Textil Ulimited S.A.

Esta empresa tiene una jornada irregular:

- Los lunes y los viernes laboran de 7:00 am a 3:45 pm. Durante ambos días la jornada es de 8 horas con 45 minutos.
- Los martes y los jueves laboran de 7:00 am a 5:00 pm. Durante ambos días la jornada es de 10 horas.
- Los sábados de 7:00 am a 4:00 pm. Durante este día la jornada es de 9 horas.
- Existen dos pausas de 15 minutos descanso, a las 9:45 am y a las 2:45 pm. El almuerzo es de 1 hora a partir de las 12:00 md.

Si sumamos el total de horas, las trabajadoras de esta empresa laboran 45.9 horas a la semana lo que estaría conforme con la jornada diurna establecida por el Código de Trabajo.

Sin embargo, las entrevistadas manifestaron que en esta empresa en algunas ocasiones deben trabajar los domingos. También existe una jornada nocturna de 5:00 pm a 11:00 pm, es decir de 6 horas, tanto para varones como para mujeres que violenta el número máximo horas extras laboradas conforme con en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- En la legislación nacional se ha mantenido el criterio de la abolición del trabajo forzoso, sin embargo en la jurisprudencia, las y los jueces han favorecido el trabajo obligatorio y extraordinario, provocando la prolongación de la jornada laboral.
- Hay portillos legales en cuanto al manejo de la jornada laboral que favorecen al empresario y obligan en la práctica a la población trabajadora a aceptar jornadas de 10, 12, 16 horas y hasta 24 horas en casos extremos.
- En la práctica, existen niveles altos de inseguridad jurídica para la población trabajadora debido a la inmensa discrecionalidad que tiene el empleador en las zonas francas. Esto genera condiciones para disponer del tiempo del trabajador de conformidad con las necesidades de la producción. De igual forma, si por razones del mercado internacional y sus fluctuaciones se afecta el volumen de exportación, tal hecho faculta al empleador, en la práctica, para reducir el número de empleados/as o bien, reducirles la jornada laboral (y por lo tanto, el salario).
- Otro aspecto a destacar, es el hecho de que las bonificaciones y horas extras no se toman en cuenta para calcular el salario, situación que tiene también un efecto negativo en la liquidación, en el monto de vacaciones y aguinaldo.
- Por los bajos salarios, los/as mismos trabajadores/as gestionan trabajar horas extras mas allá del límite impuesto en el Código de Trabajo. Desde luego, esta infracción no es denunciada a los inspectores del trabajo y si este se llega a dar cuenta, no lo considera como una falta de la empresa.



Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

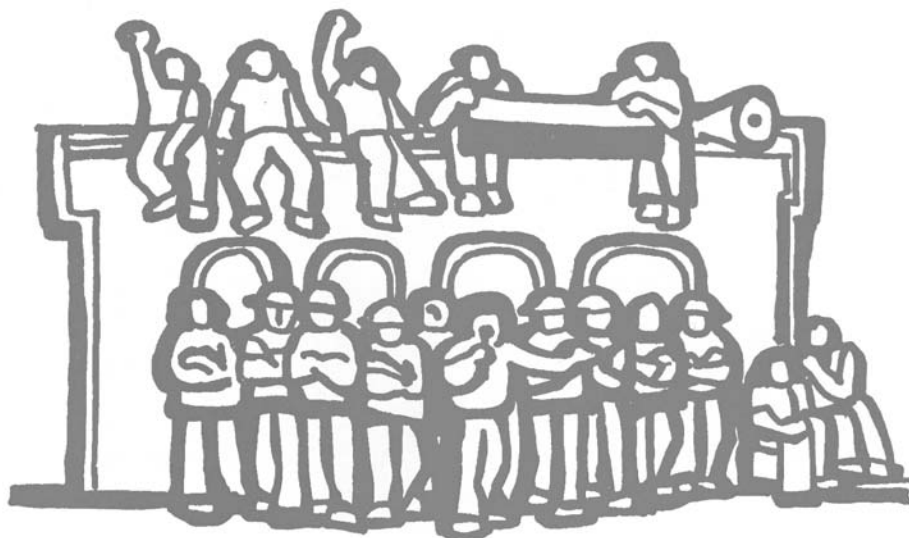
- Artículo 82 inciso I: Establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que le aseguren en especial salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, sin discriminación por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- Artículo 27: Establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen igualdad de protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo etc.-
- Artículo 48: Establece la igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.

- Artículo 74: "Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, ni despedirla durante este o en el período postnatal todo de conformidad con la ley".

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración. 1951.
- Convenio 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. 1958.



¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

(Convenio 111 OIT, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.)

De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo la discriminación puede ser directa e indirecta. Al respecto de la discriminación hacia las mujeres dice: *"Hay una discriminación directa cuando la legislación o la práctica tratan de modo diferente a los hombres y las mujeres. Por ejemplo, una ley que no permite que las mujeres firmen contratos es directamente discriminatoria; la discriminación indirecta implica unas normas y prácticas que parecen neutrales, pero que establecen de hecho una discriminación contra las mujeres o las desfavorece. Tal ocurre cuando se fijan requisitos inútiles en materia de altura y peso que sólo pueden satisfacer los hombres"* (OIT, 1994).

Nicaragua ha ratificado los Convenio 100 y 111 de la OIT relativos a la igualdad de remuneración y a la discriminación en materia de empleo y ocupación basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación. Por su parte, la Constitución Política prohíbe la discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político raza y sexo y establece la igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Asimismo, la Constitución Política prohíbe

negarle el empleo a las mujeres, aduciendo razones de embarazo y despedirla durante este o en período de lactancia.

El Código del Trabajo vigente, introdujo otras dos disposiciones en cuanto al tema de la discriminación:

1. En los principios fundamentales número XI estableció que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo, así como la igualdad de trato para ambos, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República.
2. En el Artículo 138 establece que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en las Leyes que sobre la materia existan, en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a su capacidad y al cargo que desempeñe.

Aunque en Nicaragua la discriminación por razones de sexo es ilegal y está tipificada en la normativa nacional, en la práctica las mujeres, los pueblos indígenas, y otros sectores de la población, padecen distintos tipos de discriminación en su ambiente laboral, pese a los adelantos que en materia jurídica exista.

Flexibilidad de hecho

Pese a la normativa que garantiza la igualdad entre la mujer y el hombre y prohíbe la discriminación en razón de sexo, es frecuente la desaplicación de tales normas, sobre todo en las empresas maquiladoras nicaragüenses.

La discriminación es más frecuente contra las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, pues los empresarios no respetan el fuero de maternidad que las protege, despidiéndolas sin cumplir con los requisitos que la ley establece.

También existe discriminación de las mujeres en razón de edad, toda vez que las empresas maquiladoras emplean jóvenes no mayores de 25 años.

Los altos índices de desempleo existentes en Nicaragua, permiten al Estado y a las empresas establecer salarios muy bajos, que los hombres rechazan y que son las mujeres las que los llenan. Así vemos que los sectores con más fuerza de trabajo y salarios bajos como el sector Educación, Salud y Zonas Francas, son ocupados por mujeres, porque ellas como cabeza de hogar (madres solteras), tienen que aceptar cualquier empleo que se oferte, por muy bajo salario que se les pague.

Los empleadores públicos y privados ejercen esta forma de discriminación marginando a las mujeres en su derecho de obtener un trabajo remunerado que le permita vivir más allá de la subsistencia. Al establecer salarios bajos, la lucha por ganar incentivos solo sirve para incrementar la explotación del trabajo femenino.

Otra forma de discriminación se da cuando no se contrata a una mujer embarazada para no asumir el pago de los descansos pre y post-natal. Además, una mujer mayor de 25 años, enfrenta dificultades para optar a un trabajo ya que miles de mujeres de 14 a 24 años presentan mayores atractivos para el sector empleador (juventud,

energía, inexperiencia organizativa y laboral, desconocimiento de sus derechos).

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso Corporación Municipal de Mercados de Managua y la trabajadora Heidelberg del Rosario Velásquez Herrera

En enero del año 2002, la Corporación Municipal de Mercado de Managua despidió, sin causa comprobada ni haber realizado el trámite de autorización para el despido, a la trabajadora Rosario Velásquez a pesar de su estado de embarazo.

Este despido fue considerado por la Inspectoría General de Trabajo como arbitrario e ilegal y ordenó a la representante de la Corporación Municipal mantener en su puesto a la trabajadora Rosario con las mismas condiciones salariales. A pesar de esta resolución, las posibilidades de que se produzca el reintegro de la trabajadora son casi nulas, porque la competencia de dicho reintegro corresponde a los jueces y no a las autoridades administrativas, como lo es la Inspectoría.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- Las leyes vigentes en cuanto a discriminación en el empleo aún son insuficientes. La discriminación, sobre todo para la mujer; es un obstáculo real en su desarrollo pues el acceso al empleo se ve limitado en razón de su calidad de mujer o su edad, resultando ser una grave violación a sus derechos.
- Ausencia de una visión en contra de la discriminación: El Ministerio de Trabajo no ha desarrollado ninguna campaña en contra de la discriminación en el empleo y la ocupación, ni ha combatido esta práctica.
- Para muchos empresarios la "libertad de contratación" es el máximo principio, aunque implique la adopción de medidas de discriminación.
- El Gobierno de Nicaragua no ha adoptado el criterio "de igualdad salarial por trabajo de igual valor".
- Cultura machista y de exclusión: Ciertos puestos de trabajo se relacionan directamente con determinado sexo o edad de quien los pretenda ocupar. Se obvia la experiencia, la capacidad o la idoneidad en el cargo.



Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 71 párrafo segundo: Establece que la Niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere.
- Artículo 84: Prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

Código de Trabajo:

- Artículo 131: Establece que la edad mínima para trabajar será de 14 años. La Inspectoría General del Trabajo reglamentará las excepciones.
- Artículo 132: Establece que es obligación del Estado, empleadores y familias proteger al niño, niña y adolescente evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su educación, su salud, desarrollo físico e intelectual, moral, espiritual o social.
- Artículo 133: prohíbe el desempeño por adolescentes, niños y niñas en trabajos insalubres y de peligro moral, tales como el trabajo en las minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión.

Decretos legislativos:

- Ley No. 22 - 97: publicada en la Gaceta No. 66 del 10 de Abril de 1997. Crea La Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, integrada por Instituciones del Estado, representantes de los Empleadores y Trabajadores, representantes de los Organismos no Gubernamentales por la Infancia, contando con la Asesoría Permanente de la OIT y de UNICEF.
- Ley No. 71-98: Reglamento a la Ley 290 del año 1998.

La Dirección de la Inspectoría del Trabajo Infantil, tendrá por funciones: supervisar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa laboral en materia de trabajo infantil; / dar seguimiento a las denuncias interpuestas por las y los menores trabajadores; / capacitar a los Inspectores del Trabajo en esta materia. / garantizar por medio de la inspección el cumplimiento de los derechos laborales; / educar a empleadores y trabajadores/as sobre los derechos laborales de las y los menores de edad, entre otras funciones.

- Ley No. 474: Publicada en la Gaceta No. 199 del 21 de Octubre de 2003. Ratificó la edad mínima para trabajar en 14 años, suprimiendo las facultades que tenían los inspectores del trabajo para establecer excepciones./ Se les reconoce a las personas que hayan cumplido los 16 años, capacidad jurídica para celebrar contrato de trabajo. / Se amplió la prohibición de adolescentes en determinados lugares que presentan peligros físicos y morales.
- Acuerdos con los propietarios de centros nocturnos de diversión de los Departamentos de Managua, León, Matagalpa y Jinotega de no contratar a menores de 14 años en sus centros de trabajo. Posteriormente se efectuó un acuerdo con los propietarios de las Empresas de Zona Franca y con los propietarios de agencias de empleo en Managua.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar, 1973.
- Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación, 1999.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

Nicaragua ha ratificado los Convenios 138 y 182 de la OIT referentes a la edad mínima de admisión en el empleo en 18 años y a la autorización de empleo a los menores de 16 años siempre que se les garantice la salud, la seguridad y la moralidad. El Convenio 182, dispone la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Por su parte, la Constitución Política prohíbe el trabajo de los menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su educación.

A pesar de la legislación protectora, las personas menores de edad sufren todo tipo de violaciones a sus derechos en el trabajo. Las retribuciones pagadas a los menores son inferiores a las legales. Las condiciones en que trabajan no son las de un ambiente saludable, sino de un trabajo a la intemperie sin acceso a agua potable o a servicios higiénicos. La comida no llena los requerimientos de una dieta balanceada para que repongan las fuerzas gastadas en el trabajo. El trabajo continuo no les permite asistir a la escuela, lo que unido al trato grosero que reciben, no contribuye a formar personalidades sanas socialmente sino personas que solo han aprendido a resolver sus problemas con violencia.

Además, las y los menores trabajadores/as no gozan de ninguna prestación laboral o beneficios de seguridad social, por que no pueden aparecer contratados como trabajadores o trabajadoras.

En general, las condiciones de trabajo infantil son precarias.



Flexibilidad legal

El Código de Trabajo (Art. 131) establece en 14 años la edad mínima para trabajar, sin embargo autoriza a la Inspectoría General de Trabajo para reglamentar la excepciones, con lo cual abre un portillo legal para que se generalice el trabajo de los menores de 14 años dadas las condiciones económicas de Nicaragua y la incapacidad del Ministerio de Trabajo para vigilar que la normativa se cumpla. Esta norma fue reformada mediante la Ley No. 474 de octubre del 2003, la cual suprimió la facultad que tenía la Inspectoría General de Trabajo de establecer excepciones para que menores de 14 años trabajaran.

Flexibilidad de hecho

En labores agrícolas es conocida la desaplicación de la legislación que restringe el trabajo de menores de edad. Esta situación se agrava en las temporadas de la corta de café, algodón o plantaciones de banano, en que participan grandes cantidades de menores que ayudan a sus padres en estos trabajos para elevar su nivel de ingresos. También en las zonas urbanas, gran cantidad de menores laboran en actividades informales callejeras viéndose sometidos a la intemperie, sin acceso al agua potable o a servicios sanitarios.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Niños y niñas que laboran en las temporadas de corte de café, algodón o plantaciones bananeras. Los y las menores ayudan a sus familias en las cosechas, cortando y cargando los productos, repartiendo agua y comida entre los trabajadores sin que se les pague ningún tipo de salario. En algunos casos reciben sumas pequeñas por actividad realizada, como un “reconocimiento” a su esfuerzo. En cuanto a la jornada de trabajo de estos menores, oscila entre las 7 de mañana y las 4 de la tarde. Trabajan igual que los adultos, sin protección ni seguridad personal para el ejercicio de sus labores.

Menores trabajando en las calles. Muchos niños y niñas trabajan en las calles vendiendo agua helada, refrescos, chiclets, caramelos en las paradas de los buses; limpiando los vidrios de los vehículos que paran en los semáforos esperando el cambio de luces para pasar; lavando autos en parqueos o estacionamientos; cortando jardines en las casas.

En los supermercados. Además de las labores agrícolas, el trabajo infantil es evidente en las grandes cadenas de supermercados, en las que niños menores de 14 años son empleados como empaquetadores, sin salarios fijos ni ninguna otra prestación social, recibiendo únicamente las propinas de los clientes de dichos establecimientos.

Como empleadas domésticas. Muchas niñas trabajan como empleadas domésticas en casas de familias acomodadas. Los horarios de trabajo de estas niñas son extenuantes y sus responsabilidades sobrepasan las capacidades de una niña. No existe prácticamente ningún tipo de control sobre las condiciones de trabajo de esta población.

En los hogares nicaragüenses, especialmente en el área rural, a las niñas se les sigue privando de participar en igualdad de condiciones con los niños, puesto que se les obliga a salir de las escuelas y se les asigna el rol de atención del hogar y de los hermanos menores. Esto significa la existencia de una doble discriminación: una porque se les ubica para realizar el rol tradicional de “doméstica” y otra porque se les violan sus derechos humanos de niñas.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- Una de las principales causas de que en Nicaragua no se cumplan las leyes que prohíben el trabajo infantil y juvenil, es la situación de pobreza que vive el país.
- Existe muy poca fiscalización e inspección por parte de las autoridades con relación al trabajo de niños y niñas, especialmente el trabajo doméstico.
- El Inspector de trabajo al visitar una hacienda o finca agrícola, constata el trabajo de centenares de menores, pero no lo incluye en su acta o reporte esa infracción.
- Existe en algunos sectores, una visión de que el trabajo infantil es bueno y necesario para la formación de la responsabilidad de los y las menores de edad. Desde esta perspectiva, el niño y la niña deben desde pequeños empezar a laborar, ello les educará y procurará pronto ingresos. Esta visión excluye el acceso a la escuela, continuando así la espiral de la pobreza.

En Nicaragua existe una tendencia a debilitar el derecho colectivo de trabajo en función del derecho individual, proceso que contradice los criterios legales que favorecen la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. Pero en un contexto de pobreza y desempleo, las y los trabajadores no tienen otra opción que defender su plaza de trabajo y mantenerse en un esquema de relación individual con el patrono. Tal opción es igualmente promovida por el sector empresarial.

Los procesos de globalización y “libre comercio” requieren de un mercado laboral sin mucho control ni intervención del Estado, donde los sujetos privados (capital y trabajo -o bien- empleador y trabajador) establecen sus propios esquemas de trabajo. Tal realidad de flexibilización laboral, coloca a la población trabajadora en una situación de vulnerabilidad frente al poder del empleador, limitando y disminuyendo su capacidad de negociar colectivamente y de organizarse para ello.

No existe motivación para organizarse sindicalmente por temor al despido y por ello se hace difícil acumular fuerzas para una negociación colectiva que recoja las aspiraciones de la población trabajadora. La baja presencia sindical en las diferentes empresas del país, es reflejo de la precariedad laboral, de la inestabilidad en el empleo, de los portillos legales que facilitan el despido y del poco control estatal en la actividad empresarial.

Sin embargo, se cuenta todavía con la protección legal para celebrar convenciones colectivas. Tal situación debe permitir la búsqueda de nuevas alternativas, cláusulas novedosas y pactos sociales, que aseguren la vitalidad sindical, su crecimiento y la posibilidad de incidir en el contexto nacional, pues por el momento, son los sindi-

catos los únicos que tienen la representación legal de los y las trabajadoras para negociar sus condiciones de trabajo.

Los sindicatos, no deben encerrarse en el pequeño espacio de su relación laboral con la empresa específica. Se deben establecer nuevas articulaciones, entre sí y con otras instancias de la vida del país, proponiendo políticas de empleo, denunciando y protegiendo los derechos laborales de la población. De igual forma, la participación de la mujer en la vida sindical, debe ser impulsada y promovida.

En Nicaragua se firman y aprueban decretos, leyes y convenios con el propósito de incentivar la inversión en Zonas Francas, carreteras y el sector turístico. También se celebran contratos de concesión de Servicios Públicos o de explotación de recursos naturales, olvidándose de incluir, en esos textos legales, disposiciones o cláusulas que garanticen el respeto y cumplimiento de la legislación laboral.

Todas las situaciones irregulares que hemos mencionado en este documento, son parte entonces de una tendencia general en Centroamérica y otras regiones del mundo, que apunta hacia la flexibilización de los derechos laborales. Esto responde claramente al nuevo modelo económico y de Estado que se quiere instaurar. Hablamos del modelo neo-liberal, el del “libre comercio” que promueve la libertad de las empresas por sobre todas las cosas y por sobre los derechos de las personas.

De esta forma, los derechos laborales son simplemente un estorbo para las empresas que quieren obtener más ganancias, al menor costo posible. Las presiones de

organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial han impulsado cambios marcados en el campo laboral y en los servicios que brinda el Estado. La consecuencia visible de esas políticas ha sido la proliferación del empleo precario e inestable, la profundización de la desigualdad social y de la pobreza. Es previsible la tendencia a una mayor desregulación de los derechos laborales porque la concepción de que las garantías laborales y sociales son "barreras" u obstáculos para los negocios, se viene instaurando en las instituciones públicas, las que tradicionalmente tuvieron la función de velar por su cumplimiento.

Por ello, en los casos en que la ley es protectora y garantiza ciertos derechos, no logran aplicarse en la práctica porque las instituciones públicas son ineficientes y displicentes en su labor de vigilancia o control y las empresas tienen campo libre para no cumplir con sus obligaciones.

Las violaciones sistemáticas a los diferentes derechos que hemos abordado, reducen sensiblemente los ingresos legítimos a que tienen derecho las y los trabajadores. Se les hace trabajar más allá del tiempo permitido en horas extras, no se garantiza un ambiente saludable en el centro de trabajo, ni la curación de las enfermedades contraídas, se les hace firmar formas de contratación ilegales como de arrendamiento de servicios o la contratación continua, se les exigen largas jornadas sin recibir remuneración adicional por ello.

El panorama que se nos presenta es entonces el de la "flexibilidad laboral", término aparentemente bondadoso pero que en el fondo implica la pérdida de nuestros derechos. La flexibilidad en todas sus manifestaciones (de hecho, legal, jurisprudencial y desregulación) es la estrategia laboral utilizada por los impulsores del "libre comercio", es decir, por las empresas multinacionales y los grupos de poder mundiales.

Su estrategia va dirigida a lograr un objetivo final: eliminar todas aquellas leyes, normas y protecciones que

impidan el "libre comercio entre las partes". Esto porque se considera que en un "libre mercado" las relaciones laborales deben ser reguladas por el mercado, no por Códigos de Trabajo ni por el Estado. De ahí que poco a poco se vaya impulsando esa flexibilidad, no solo en la práctica, sino también en las leyes laborales y también en las leyes comerciales, ambientales y en todos los ámbitos de la vida social.

Pongamos como ejemplo el tema de la salud laboral: podemos decir que en materia de salud, muchos derechos se encuentran garantizados en la legislación, pero en la práctica, las y los trabajadores se encuentran con serios obstáculos. Al privatizarse la atención médica, los servicios se desmejoraron sustancialmente, pasando a convertirse en un privilegio para los que tienen recursos económicos para pagar por ellos. Además, es práctica común de las empresas no asegurar a sus trabajadores/as ni dar permiso para asistir a la citas.

La atención médica que se brinda a la población asegurada se da en las llamadas empresas médicas provisionales, las cuales son sub-contratadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social como una forma de privatización de los servicios médicos que le corresponde a esa Institución brindar. Antes del año 1990, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social atendía todas las enfermedades de las y los trabajadores, actualmente las empresas médicas provisionales no cubren las enfermedades crónicas, degenerativas o de alto costo, con el consiguiente perjuicio para la población trabajadora.

En cuanto a los medios de protección y condiciones de trabajo, nos encontramos con un cuerpo de inspectores del Ministerio del Trabajo que actúan más en beneficio de las empresas, lo que no permite llevar un control adecuado del respeto o incumplimiento de los derechos laborales.

Otro ejemplo claro de hacia dónde se dirige la flexibilidad laboral lo tenemos en el uso y abuso de las horas extras por parte de los empresarios.

Este abuso es posible porque en la práctica, las autoridades administrativas y judiciales tienen una interpretación restringida de los términos “incentivo” y “salario”, lo que implica una flexibilidad jurisprudencial.

El Artículo 84 dice: *"El salario ordinario es el que devenga durante la hornada ordinaria, en la que está comprendida el salario básico, incentivo y comisiones"*.

Las autoridades interpretan como “incentivos” solo aquellas sumas de dinero pagadas por conseguir una mayor productividad y no otras como las que se pagan por trabajar horas extras o por cualquier otra razón.

Ninguna ley o reglamento hace esa distinción, por lo tanto, la interpretación que hacen las autoridades administrativas y judiciales en ese sentido, está en abierta contravención al principio fundamental No. VIII *In dubio pro operario*, que establece que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas legales, prevalecerá la disposición más favorable para la persona trabajadora.

Al reducir, por una interpretación restringida e ilegal, el alcance de los incentivos se está restringiendo el monto del salario ordinario que es la base para el cálculo de vacaciones, décimo tercer mes, horas extras, trabajo en días libres o feriados. En todos los casos, el trabajador o trabajadora se ve despojado/a de un porcentaje económico que le corresponde y no tiene dónde recurrir porque, tanto las autoridades administrativas como la jurisdicción laboral, han adoptado la misma interpretación “hacia la baja” de los derechos.

Esa interpretación restringida también tiene por objeto que el empleador pague menos cotización a la seguridad social, ya que entre menos salario gane el trabajador, menor va a ser el aporte del empleador. Asimismo, al reducir el monto de la planilla, paga menos al aporte del 2% que debe pagar a INATEC para la capacitación técnica de los trabajadores.

También existen otro tipo de problemas relacionados como son:

- a- Los empleadores exigen trabajar más horas extras que las que establece el Artículo 58 del Código de Trabajo.
- b- Una vez que ha trabajado las horas extras, sean legales o más allá de las horas previstas, no se las pagan.

En el primer caso, la persona trabajadora no se puede negar a trabajar las horas extras aunque sean más de las que permite la ley, porque si se niega puede ser despedida. En el segundo caso, si no le pagan las horas extras, no las reclama mientras esté vigente la relación laboral, porque también puede ser despedida, por lo que tiene que esperar hasta que deje de ser trabajador/a para reclamarlas.

Cuando se decide a poner la demanda por el pago de las horas extras, séptimos días trabajados o días feriados trabajados, se da cuenta de dos limitaciones:

a- Prescripción: El Artículo 257 del Código de Trabajo establece que las acciones que se derivan de la Convención Colectiva y del contrato individual del trabajo, prescriben en un año. Aunque el artículo mencionado no especifica a partir de qué fecha empieza a correr la prescripción, las autoridades administrativas y judiciales han interpretado que la prescripción corre desde el momento en que debieron ser pagadas las obligaciones. De nuevo: las autoridades interpretan restrictivamente en contra de los trabajadores y en abierta contravención al principio *in dubio pro operario*. Una sana interpretación basada en este principio, debería determinar que la prescripción empieza a correr desde la fecha en que terminó la relación laboral.

b- Requisitos de la Demanda: El Artículo 307 del Código de Trabajo establece como un requisito de

la demanda, que el objeto de la misma, es decir lo que se pide o reclama, debe ser determinado con la mayor precisión posible, o sea, hasta donde pueda precisar el trabajador demandante. Esto no significa que si se olvidó incluir algunos días en que trabajó horas extras o séptimos días, no se le vayan a pagar, ya que rige en los procesos laborales el principio de ultrapetitividad, por el cual se le puede reconocer prestaciones no pedidas. Sin embargo la jurisprudencia de los tribunales han ido mas allá de la ley, exigiendo a los trabajadores que en la demanda señalen una a una las horas extras trabajadas.

Se alega que de no precisar en detalle estas horas, se le estaría causando perjuicio al empleador demandado, lo cual no es cierto, ya que el empleador tiene en su poder las planillas, los controles de asistencias, las tarjetas donde se marca la entrada y salida del trabajador, con las cuales podría contradecir al trabajador.

Por su parte, la persona trabajadora no lleva un registro exhaustivo y detallado de las horas extras trabajadas y en la mayoría de los casos no puede calcular la cuantía de la demanda. En muchos casos, si la persona trabajadora no precisa días y horas, ni siquiera le admiten la demanda.

En sus diferentes modalidades (flexibilidad legal, jurisprudencial, de hecho ó en su forma más extrema que es la desregulación), vemos cómo la fórmula de la flexibilidad se impone a la población trabajadora. Frente a esto, debemos decidimos a defender los derechos que se contemplan en nuestras legislaciones, antes que sea demasiado tarde para recuperarlos. Es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Alemán Mena, Donald. (2003) “Leyes laborales de Nicaragua: obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento.” Informe final. ASEPROLA. Mimeografiado.
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . "Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica." ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

También se tomó información de la investigación realizada por ASEPROLA:

- Cruz Castillo, Scarleth; Abdallah, Leda (2003) . "Estudio de caso: Flexibilidad laboral en empresas maquiladoras de Nicaragua. En materia salarial, duración del tiempo laboral, autonomía sindical y negociación colectiva.” ASEPROLA. Mimeografiado.