

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LA VIABILITÉ DU TRAVAIL DÉCENT DANS LES ZONES FRANCHES DU  
NICARAGUA**

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN DROIT INTERNATIONAL

PAR

YALINA MOLINA BLANDON

JANVIER 2007

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LA VIABILIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS FRANCAS DE  
NICARAGUA**

MEMORIA  
PRESENTADA  
COMO EXIGENCIA PARCIAL  
DE LA MAESTRÍA EN DERECHO INTERNACIONAL

POR

YALINA MOLINA BLANDON

ENERO 2007

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

*Dedico esta memoria a mis dos grandes amores,  
mis hijos, María Paula y Juan Pablo*

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar un agradecimiento muy especial a las profesoras Lucie Lamarche del Departamento de Ciencias Jurídicas y Corinne Gendron de la Escuela de Ciencias y Gestión, quienes han dirigido esta memoria y por su valiosa contribución para el desarrollo de la misma.

Asimismo a todas las personas que con mucho interés participaron en el estudio de campo realizado contribuyendo a enriquecer esta memoria y que por razones de confidencialidad no podemos revelar la identidad.

A la Sra. Irela Alemán, asesora legal del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, y a los Sres. Emilio Noguera, asesor legal de la Corporación de Zonas Francas “Las Mercedes” y Miguel Angel Ruiz, Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”, por toda la cooperación y apoyo brindado en la realización de mi estudio.

Igualmente a todos los familiares y amigos que de una u otra manera me han brindado su apoyo en este proceso.

## TABLA DE MATERIAS

<b>Resumen</b> .....	xv
<b>Résumé</b> .....	xvi
<b>Introducción</b>	

### CAPÍTULO I

#### **LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE FRENTE AL PROCESO DE LIBERALIZACIÓN ECONÓMICA**.....6

1.1 El surgimiento y evolución del concepto de trabajo decente en la escena internacional.....	6
a. Surgimiento del concepto.....	7
b. Evolución del concepto de trabajo decente.....	8
1.2 Los cuatro componentes del trabajo decente .....	11
a. Los derechos fundamentales al trabajo.....	12
b. La promoción del trabajo.....	17
c. La protección social.....	20
d. diálogo social.....	22
1.3 Indicadores del déficit de trabajo decente.....	24
1.4 Los beneficios de la incorporación del trabajo decente como parte de la agenda de programas y políticas de los Estados .....	28
a. El trabajo decente y la erradicación de la pobreza.....	28
b. El trabajo decente y la equidad de género.....	29
1.5 Las condiciones institucionales necesarias para la viabilidad del trabajo decente.....	31
a. El marco jurídico de base para la viabilidad del trabajo decente.....	31
b. Las exigencias de la gobernabilidad.....	32

<b>Conclusión.....</b>	<b>33</b>
------------------------	-----------

## **CAPÍTULO II**

<b>EL MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL DEL TRABAJO QUE SIRVE DE BASE PARA EL TRABAJO DECENTE EN LAS ZFI DE NICARAGUA.....</b>	<b>35</b>
---	-----------

2.1 Descripción general del derecho laboral de Nicaragua y de sus instituciones.....	36
a. Legislación laboral que sirve de base al trabajo decente.....	36
a.1 Normas contenidas en la Constitución de Nicaragua.....	38
a.2 Normas contenidas en el CdT.....	39
b. Instituciones que velan por el respeto y aplicación de las normas laborales.....	44
c. Ley de los derechos laborales adquiridos.....	44
d. Los derechos laborales en el contexto del CAFTA-DR.....	45
2.2 Normas y políticas concernientes la protección social como segundo componente del trabajo decente.....	47
2.3 La formulación de las políticas de empleo: componente de la agenda del trabajo decente en Nicaragua.....	49
2.4 Las instituciones que favorecen y promueven el diálogo social como cuarto componente de la agenda de trabajo decente.....	53
<b>Conclusión.....</b>	<b>55</b>

## **CAPÍTULO III**

<b>EL TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS FRANCAS DE NICARAGUA: ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES.....</b>	<b>57</b>
--	-----------

3.1 La realidad de las condiciones laborales en las ZFI.....	59
--	----

A.	Percepción de los Trabajadores.....	60
a.	Derechos laborales relacionados a las condiciones de trabajo.....	61
	a.1 Ambientes de trabajo.....	61
	a.2. Salario.....	62
	a.3. horas extras.....	63
	a.4. Riesgos laborales.....	64
b.	Otros derechos laborales.....	66
	b.1 Libertad sindical.....	67
	b.2 Seguridad social.....	67
B.	Percepción de los Sindicatos.....	68
a.	Condiciones de trabajo.....	68
	a.1 Ambientes de trabajo.....	68
	a.2 Salario.....	69
	a.3. horas extras.....	70
	a.4 Riesgos laborales.....	70
b.	Derechos laborales.....	71
	b.1. Libertad sindical.....	71
	b.2. Seguridad social.....	71
C.	Percepción de los Funcionarios o autoridades de gobierno.....	72
a.	Condiciones de trabajo.....	73
	a.1 Ambientes de trabajo.....	73
	a.2. Riesgos laborales.....	73
b.	Derechos laborales.....	74
	b.1 Libertad sindical.....	74
	b.2 Seguridad social.....	75
D.	Percepción de los actores económicos.....	77
a.	Condiciones de trabajo.....	77
	a.1 Ambientes de trabajo.....	79
	a.2 Riesgos profesionales.....	79
	a.3. Salario.....	80
b.	Derechos laborales.....	81

b.1.	Libertad sindical.....	81
E.	Percepción de las Organizaciones.....	82
a.	Condiciones de trabajo.....	82
	<b>Conclusión.....</b>	<b>84</b>
3.2	Cómo se traduce el concepto de trabajo decente en la realidad de las ZFI e Nicaragua.....	85
A.	Percepción de los trabajadores.....	86
a.1	Dimensiones del trabajo decente.....	86
a.1.1	El empleo y la estabilidad laboral.....	86
a.1.2	Salario digno.....	87
a.1.3	Buenas condiciones laborales.....	88
a.1.4	Educación.....	89
a.1.5	Seguro social.....	89
a.2	El respeto de los derechos laborales y de la legislación como componente del trabajo digno o decente.....	89
B.	Percepción de los sindicatos.....	90
b.1	Dimensiones del trabajo decente.....	90
b.1.1	Empleo y Salario.....	90
b.1.2	Condiciones de trabajo dignas.....	91
b.1.3	Seguridad y salud en el trabajo.....	91
b.1.4	Educación.....	92
b.2	Componentes del trabajo decente.....	92
b.2.1	Libertad sindical.....	92
b.2.2	Respeto de la legislación.....	92
C.	Percepción funcionarios públicos .....	93
c.1	Componentes del trabajo decente.....	93
c.1.1	Educación.....	93
c.1.2	Seguridad e higiene ocupacional.....	93
D.	Percepción de los Actores económicos.....	94
d.1	Dimensiones del trabajo decente.....	94

d.2	Componentes del trabajo decente.....	95
d.2.1	deberes del trabajador.....	95
d.2.2	Responsabilidad de los actores.....	96
E.	Percepción organizaciones.....	96
<b>Conclusión</b> .....		96
3.3	El rol y la responsabilidad de los actores en la defensa y protección de los derechos del trabajador.....	97
3.3.1	Percepción de los actores sobre el rol del Estado y de sus instituciones en la defensa y protección de los derechos del trabajador.....	97
A.	Percepción de los trabajadores.....	98
a.	El Estado y la protección del trabajador.....	98
a.1	Obstáculos a la protección del trabajador.....	99
a.1.1	Cumplimiento de la legislación y de las resoluciones judiciales y administrativas.....	99
a.1.2	Problemas institucionales: Ministerio del trabajo.....	100
b.	El Estado y la protección social.....	103
B.	Percepción de los sindicatos.....	104
a.	El Estado y la protección del trabajador.....	104
a.1	Obstáculos a la protección del trabajador.....	104
a.1.1	Cumplimiento de la legislación y de las resoluciones administrativas.....	104
a.1.2	Problemas instituciones del Estado: Ministerio del trabajo .....	105
b.	El Estado y el diálogo.....	106
C.	Percepción de los funcionarios públicos.....	107
a.	Protección del trabajador.....	107
a.1	Problemas que se presentan en la protección del trabajador.....	107
a.1.1	Cumplimiento de la legislación.....	107

a.1.2	Problemas institucionales Ministerio del trabajo e instituciones de resolución de conflictos.....	109
a.1.3	Las Zonas francas como fuente principal de empleo.....	112
b.	El Estado y la protección social.....	112
D.	Percepción actores económicos.....	114
a.	El Estado y la protección del trabajador.....	114
a.1	Problemas en cuanto a la protección del trabajador.....	114
a.1.1	A nivel de la legislación.....	114
a.1.2	Problemas institucionales: Ministerio del trabajo.....	115
b.	Empleo y las ZFI.....	116
c.	Responsabilidad de los actores en la protección del trabajador .....	116
E.	Percepción de las organizaciones.....	117
a.	El Estado y la protección del trabajador.....	118
b.	El Estado y el empleo en las ZFI .....	118
	<b>Conclusión.....</b>	<b>119</b>
3.3.2.	Percepción de los actores sobre el rol de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores.....	120
A.	Percepción de los trabajadores.....	121
a.	Los sindicatos y la protección del trabajador.....	121
a.1	Las organizaciones sindicales y la defensa del derecho al trabajo.....	121
a.2	Los sindicatos como medio de defensa de los derechos del trabajador.....	122
b.	Problemas u obstáculos que se presentan en la acción sindical.....	123
b.1	La restricción a la libertad sindical en las ZFI.....	123
b.2.	Politización.....	125
B.	Percepción de los sindicatos.....	126
a.	Los sindicatos y la protección del trabajador.....	127

a.1	La acción sindical como un medio de defensa y protección del trabajador.....	127
a.2.	La participación de los sindicatos en la propuesta de leyes.....	127
a.3.	Los sindicatos como un medio para garantizar el diálogo.....	129
b.	Problemas y obstáculos de la acción sindical.....	130
b.1	La restricción al derecho de libertad sindical.....	130
b.2.	La politización del movimiento sindical.....	132
c.	Nuevo rol para los sindicatos.....	133
C.	Percepción de los funcionarios públicos.....	134
a.	El rol de los sindicatos en la protección de los derechos del trabajador.....	134
a.1	Como medio de defensa del trabajador.....	134
a.2	Participación de los sindicatos en la propuesta de leyes.....	136
b.	Problemas y obstáculos de la acción sindical.....	136
b.1	Las restricciones a la libertad sindical en las ZFI.....	136
b.2.	La politización del movimiento sindical.....	137
b.3	Falta de renovación del movimiento.....	139
D.	Percepción de los actores económicos.....	140
a.	El rol de los sindicatos en la protección de los derechos del trabajador.....	140
a.1	Los sindicatos como medio de defensa de los derechos de los trabajadores.....	140
a.2	La protección del empleo.....	140
b.	Problemas y obstáculos de la acción sindical.....	142
b.1	Libertad sindical.....	142
b.2.	La corrupción.....	143
E.	Percepción de las organizaciones.....	144
a.	Los sindicatos y la protección del trabajador.....	144
a.1	Medio de defensa y representatividad.....	144
b.	Problemas y obstáculos de la acción sindical.....	145

b.1	Nivel de participación de la mujer en las organizaciones sindicales.....	145
b.2.	La politización del movimiento sindical y la protección del empleo.....	146
<b>Conclusión</b> .....		147
3.3.3	Percepción de los actores sobre la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos de los trabajadores.....	149
A.	Percepción de los trabajadores.....	149
a.	La mejora de las condiciones de trabajo y respeto de los derechos laborales.....	149
b.	La creación de empleo.....	151
c.	Cumplimiento de la legislación.....	151
B.	Percepción de los sindicatos.....	152
a.	La mejora de las condiciones de trabajo.....	152
b.	El cumplimiento de la legislación.....	153
C.	Percepción de los funcionarios públicos.....	154
a.	Respetar los derechos del trabajador.....	154
b.	Respetar y promover las políticas y normas de seguridad e higiene ocupacional.....	154
c.	El cumplimiento de la legislación.....	156
D.	Percepción de los actores económicos.....	156
a.	La mejora de las condiciones de trabajo.....	156
b.	El cumplimiento de la legislación.....	158
E.	Percepción de las organizaciones.....	158
a.	Las Condiciones de trabajo.....	158
b.	Contribuir a la creación de empleo.....	159
Conclusión.....		159
<b>Conclusión del capítulo</b> .....		160

## CAPÍTULO IV

### LOS GRANDES DESAFÍOS RELACIONADOS A LA LUCHA CONTRA EL DÉFICIT DEL TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS FRANCAS DE NICARAGUA.....162

4.1 Medidas necesarias en lo referente al marco jurídico e institucional que sirven de base para la vigencia y aplicación de los derechos laborales .....163

4.1.1 Medidas correctivas relativas a la legislación laboral y su aplicación.....163

4.1.2 Los desafíos para las instituciones laborales en el fortalecimiento de los derechos laborales en las ZFI.....166

a. El Ministerio del Trabajo y el sistema de inspección.....166

b. El sistema de resolución de conflictos.....168

4.2 Los desafíos en materia educacional dentro del marco de la política nacional de empleo .....169

4.3 Los desafíos en materia de seguridad social.....172

4.4 Medidas para superar la deficiencia del diálogo social .....175

4.4.1 La participación de los actores sociales en la formulación de políticas y normas destinadas al fortalecimiento de los derechos laborales en Nicaragua.....175

4.4.2 Obstáculos y desafíos de la acción sindical para una mejor defensa de los derechos laborales: Nuevo rol frente al proceso de globalización económica.....178

4.4.3 Responsabilidad de las empresas y la promoción de la cultura del respeto de la legislación del trabajo.....181

**Conclusión.....183**

**CONCLUSIONES.....185**

**ANEXO I - METODOLOGIA DE ANALISIS.....189**

**BIBLIOGRAFIA**.....199

## LISTA DE CUADROS

1.	Indicadores para medir el déficit de trabajo decente en Nicaragua.....	27
2.	Categoría de actores y entrevistas realizadas.....	58
3.	Temas abordados en relación a las condiciones laborales en las ZFI.....	60
4.	Trabajo decente y sus dimensiones según los actores.....	86
5.	El rol del Estado en la protección del trabajador.....	97
6.	Temas abordados sobre el rol de los sindicatos.....	120
7.	Temas abordados sobre la responsabilidad de las empresas.....	147
8.	Categoría de actores y entrevistas realizadas.....	191
9.	Lista de principales de códigos.....	196
10.	Lista de códigos a analizar.....	197

## RESUMEN

En el actual contexto de la globalización económica, las zonas francas industriales (ZFI) están adquiriendo cada vez mayor importancia en la región de la América Central. En Nicaragua, las ZFI comienzan a desarrollarse en los años 90 y se han convertido a nivel nacional en la fuente más importante de empleo en lo que se refiere al sector formal de la economía. Este sector absorbe una cantidad considerable de la mano de obra en un país en el cual el 50% de la población vive en la pobreza, cuya tasa de desempleo alcanza el 12% de la población económicamente activa (PEA) y el sub-empleo el 38.2%. Para los trabajadores y en particular para las mujeres que constituyen el 70% de la mano de obra en este sector, estos empleos constituyen la única o la mejor opción de empleo disponible en Nicaragua.

A pesar de los progresos recientes que se han venido logrando en este sector, las restricciones a la libertad sindical, los bajos salarios, las restricciones al derecho de huelga, las horas extras forzadas, son aún problemas frecuentes en las maquilas. A todo esto hay que agregar, que la tasa de afiliación sindical es bastante baja en este sector, no solamente a causa de la represión sindical, sino también, debido al nivel de politización que existe en estas organizaciones. Estas organizaciones no se han adaptado al nuevo contexto económico que vive el país, no han desarrollado nuevas estrategias de lucha y de reivindicaciones de los derechos de los trabajadores frente a este proceso de apertura de mercado. Si bien la legislación laboral de Nicaragua ofrece, de manera formal, un alto grado de protección de los derechos de los trabajadores, el sistema de inspección de trabajo y la intervención del Ministerio son poco eficientes. La falta de recursos económicos, pero también la poca voluntad política de aplicar dichas normas y de velar por que las empresas respeten dichas normas explican la gran brecha existente entre lo que el marco jurídico ofrece y la realidad que se vive en el país.

Es justamente en este contexto que el concepto de trabajo decente puede jugar un papel importante en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el sector de las ZFI. Este concepto se inscribe en la búsqueda general de una mejor protección de la dignidad humana, de la eliminación de todo tipo de discriminación y de la promoción del desarrollo humano.

Esta investigación propone un análisis jurídico y social sobre la situación en las ZFI, para lo cual hemos integrado tanto elementos teóricos como prácticos a partir de un análisis documental y de un estudio de campo. La investigación de campo consiste en una serie de entrevistas realizadas en Nicaragua, lo cual nos ayudará a determinar, a partir de la percepción de los trabajadores, sindicatos, funcionarios públicos, organizaciones de empleadores y organizaciones de derechos humanos y del movimiento de mujeres, cuáles son los problemas que se presentan en las ZFI y a los cuales se deben enfrentar para luchar contra el déficit del trabajo decente en Nicaragua. Podremos apreciar así, el nivel real de realización del trabajo decente y determinar los desafíos que se deben enfrentar para la viabilidad del trabajo decente en el sector teniendo en cuenta el nivel de desarrollo del país, las condiciones socio-económicas y el papel del Estado y de los otros actores sociales en esta tarea. Finalmente, pretendemos establecer con esta investigación nuevas pistas de investigación sobre la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en un marco de igualdad, de justicia, de no discriminación y de protección social.

## RÉSUMÉ

Dans l'actuel contexte de la globalisation économique, les zones franches industrielles (ZFI) prennent de plus en plus d'importance dans la région de l'Amérique Centrale. Au Nicaragua, les ZFI sont apparues dans les années 90s et elles sont devenues, au niveau national, une source importante de travail dans le secteur formel de l'économie. Ce secteur absorbe une quantité considérable de la main d'œuvre d'un pays où près de 50% de la population vit dans la pauvreté, où le taux de chômage officiel est de 12% de la population économiquement active (PEA) et celui de sous-emploi est de 38.2%. Pour les travailleurs et particulièrement pour les femmes qui constituent 70% de la main d'œuvre dans des ZFS, ces emplois sont la seule ou la meilleure option de travail disponible au Nicaragua.

Malgré certains progrès récents, les restrictions à la liberté syndicale, les bas salaires, l'interdiction du droit de grève, les heures supplémentaires forcées sont monnaie courante dans les maquilas. De plus, le taux d'affiliation aux organisations syndicales dans les ZFS est très bas, non seulement à cause de la répression syndicale mais aussi en raison du niveau de politisation qui existe dans ces organisations. Les syndicats ne se sont pas encore adaptés au nouveau contexte économique du pays. Ils n'ont pas développé de nouvelles stratégies de lutte et de revendication des droits de travailleurs face à ce processus d'ouverture du marché. Et bien que la législation du travail au Nicaragua offre «sur papier» un haut degré de protection des droits des travailleurs, le système d'inspection au travail et l'intervention du Ministère sont faibles et peu efficaces en la matière. Le manque de ressources monétaires, mais aussi le manque de volonté politique d'appliquer ces normes et de veiller à ce que les entreprises les respectent expliquent largement l'écart entre le droit et la réalité.

C'est dans ce contexte que le concept de travail décent peut jouer un rôle important dans l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les ZFI. Ce concept s'inscrit dans la recherche générale d'une meilleure protection de la dignité humaine, de l'élimination de tout type de discrimination et de la promotion du développement humain.

Cette recherche propose de jeter un regard juridique et social sur la situation des *maquilas*. Nous intégrons ici des éléments théoriques et pratiques à partir d'une analyse documentaire et d'une enquête de terrain que nous aidera à déterminer, à partir de la perception des travailleurs, des fonctionnaires publics, des acteurs économiques, des syndicats et d'autres organisations quels sont les problèmes rencontrés dans les ZFI pour faire face au déficit du travail décent au Nicaragua. Nous pourrions alors apprécier le niveau réel de réalisation du travail décent et également déterminer les défis encourus et la viabilité de ce concept en prenant en compte le niveau du développement, les conditions socio-économiques du pays et le rôle de l'État et des autres acteurs non étatiques. Finalement, nous souhaitons établir de nouvelles pistes de recherche sur l'application effective des normes et des programmes qui visent la protection et la réalisation effective des droits des travailleurs, et encore plus celles des travailleuses, dans un contexte d'égalité, de justice, de non discrimination et de protection sociale.

## INTRODUCCIÓN

El proceso de apertura del mercado se inició en la América Central en la década de los 80. En esos años, Nicaragua se encontraba sometida a un bloqueo económico impuesto por los Estados Unidos por razones políticas y en consecuencia excluida de este proceso, situación que cambia a partir de 1990 cuando un nuevo régimen político asume el gobierno. Y es justamente en este período cuando se comienzan a desarrollar en el país las Zonas Francas Industriales (ZFI).

La creación de las ZFI tiene como objetivos principales, la creación del empleo, promoción de la inversión extranjera, reactivación del comercio internacional, promoción de la exportación y la adquisición de tecnología. En la actualidad existen cerca de 80 empresas instaladas en las ZFI que dan trabajo a cerca de 70,000 trabajadores, de los cuales el 76% está compuesto por mano de obra femenina. Este sector se ha convertido en la fuente más importante de trabajo a nivel nacional, está en franco crecimiento y para este año se espera la creación de 15,000 nuevos empleos. Estas empresas de maquilas contribuyen entonces a satisfacer la gran demanda de trabajo existente en el país, cuya tasa de desempleo es de cerca del 12.5%, la de subempleo de 38.2 y más del 50% de la Población económicamente activa se encuentra en el sector informal.

Las ZFI no gozan de ningún régimen especial o de exoneración en materia laboral, están sometidas al mismo régimen legal laboral aplicable al resto de los otros sectores económicos. En materia normativa, se puede decir que la legislación nicaragüense ofrece un alto rango de protección en lo concerniente a los derechos de los trabajadores, sin embargo estas normas son ampliamente violentadas por muchas de las empresas de las ZFI y a pesar que se reconoce que las condiciones de trabajo han mejorado en los últimos años gracias principalmente a las luchas sindicales, a la intervención de organismos de defensa de derechos humanos, del movimiento de mujeres, así como por la presión que la comunidad y los grupos de consumidores ejercen sobre las transnacionales que le compran la producción a las empresas de maquilas, las violaciones de los derechos de los trabajadores son aún numerosas, en particular en el tema de la libertad sindical, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, respeto de las normas salariales y de las condiciones de trabajo en general.

Las restricciones a la libertad sindical es una práctica generalizada en la ZFI y ha afectado en forma considerable al movimiento sindical porque los trabajadores temen ser despedidos. Pero además, el nivel de politización existente en el seno de estas organizaciones, así como su falta de renovación vienen afectando su desarrollo. Para muchos trabajadores, la confrontación no es la mejor vía para llegar a acuerdos con los empleadores, por lo que demandan un cambio de estrategias que vaya más acorde con el nuevo contexto que vive el país, pero muy especialmente, porque estas empresas constituyen para la gran mayoría de trabajadores que ahí laboran, la mejor alternativa para subsistir.

Es en este contexto que el concepto de trabajo decente puede jugar un papel importante en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de las ZFI. Este concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un medio para fortalecer las normas del trabajo en pro de una mayor protección de los derechos de los trabajadores, ofrece alternativas en cuanto a la creación de condiciones para poder hacer frente a los efectos negativos de la globalización y se inscribe en la búsqueda general de una mejor protección de la dignidad humana y del desarrollo del trabajador.

En esta investigación realizamos un análisis jurídico y social sobre los diversos componentes del trabajo decente, es decir, la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social y cómo esto se refleja en la realidad nicaragüense. Teniendo en cuenta que las ZFI constituyen una fuente importante de empleo en el país y por ende un medio eficaz para luchar contra la pobreza, trataremos de determinar cómo a través de la legislación laboral y las instituciones del trabajo se puede contribuir a luchar contra el déficit del trabajo decente en este sector teniendo en cuenta el contexto económico de apertura comercial que vive la región en este momento. Trataremos particularmente de determinar cuál es el papel que los diferentes actores sociales pueden desempeñar o desempeñan en la formulación, elaboración, respeto y puesta en práctica de dichas normas y medidas destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores.

Para ello, nuestra investigación se basa en un análisis documental sobre la base de textos e informes que estudian la dimensión y problemas que presenta el concepto de

trabajo decente. Asimismo, hemos realizado un estudio de campo en Nicaragua que consiste en 22 entrevistas efectuadas a diferentes actores que están directamente implicados en la problemática que aquí abordamos. Estos actores son: trabajadores, líderes sindicales, funcionarios públicos, actores económicos y organizaciones de defensa de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres que están muy implicados en la defensa de los derechos de las trabajadoras de las maquilas. Lo que pretendemos a través de nuestro análisis es poner en evidencia los temas o aspectos que tanto a nivel de legislación como a nivel institucional requieren de mayor atención para hacer frente al déficit del trabajo decente en las ZFI, pero también sobre el papel que los demás actores sea Estado, empresa, sindicato y otros actores de la sociedad vienen desempeñando en este sentido.

Hemos dividido esta memoria en cuatro capítulos y en función de los cuatro componentes del trabajo decente. Primeramente nos concentramos en los elementos teóricos y demás aspectos sociales que se encuentran vinculados al trabajo decente, sus componentes según la propuesta de la OIT, la evolución del concepto, las condiciones para hacerlo viable, los beneficios que la puesta en práctica de programas hacia el logro de un trabajo decente puede traer tanto para los trabajadores como para la sociedad también.

En el segundo capítulo, siempre en el ámbito teórico presentamos el marco jurídico e institucional que sirve de base para el trabajo decente en Nicaragua, el cual lo hemos organizado en función de los cuatro componentes del trabajo decente. Comenzamos en este capítulo, haciendo un análisis de la legislación laboral que está directamente relacionada con el trabajo decente en las ZFI y debido a que nuestro estudio de campo demostró que existe una gran preocupación de parte de los trabajadores y sindicatos sobre los efectos que el Acuerdo comercial entre los Estados Unidos de América y los Países de la América Central y la República Dominicana (CAFTA-DR)<sup>1</sup> tendría para los trabajadores de las ZFI, decidimos incorporar y analizar en forma breve las disposiciones laborales contenidas en el Acuerdo. Asimismo, nos referimos a las políticas en materia de empleo y al sistema de seguridad social aplicable a las ZFI y presentamos las diferentes instituciones y mecanismos de diálogo existentes en el país. La información que aquí

---

<sup>1</sup> *Aprobación del Tratado Comercial entre los países de Centroamérica, Estados Unidos de América y la República Dominicana (CAFTA-DR), Decreto Legislativo No. 4371, publicado en la Gaceta No. 199 el 14 de octubre de 2005, Managua, Nicaragua*

presentamos nos dará una idea bastante clara sobre las condiciones existentes en el país, desde el punto de vista teórico, que sirven de base para la puesta en aplicación del programa de trabajo decente.

En el tercer capítulo entramos a la realidad que se vive en Nicaragua. Este capítulo lo hemos organizado en tres secciones, en una primera sección tocamos el tema de las condiciones de trabajo en las ZFI, luego cómo se percibe el concepto de trabajo decente en las ZFI y una tercera sección sobre la responsabilidad de los actores (Estado, sindicatos y empresa) en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores. Para ello y para tener una idea bastante cercana a la realidad, decidimos otorgarle la palabra a los trabajadores, líderes sindicales, funcionarios del gobierno, representantes del sector de ZFI, y organizaciones de derechos humanos y movimientos de mujeres. Nos interesa conocer cuál es la percepción de los actores sobre los diversos temas propuestos: condiciones de trabajo y derechos laborales, percepción sobre el trabajo decente o digno, el papel del Estado, los sindicatos y las empresas en la protección y defensa de los derechos del trabajador. Si bien partimos de elementos subjetivos como es la percepción de los actores, el nivel de consenso que encontramos en las respuestas apoyados por estudios que se han sido realizados sobre algunos de estos temas, nos permitirán poner en evidencia los problemas prioritarios a los cuales se debe hacer frente en la lucha contra el déficit del trabajo decente y los retos y desafíos que deberán enfrentar los diferentes actores para este fin.

En el último capítulo retomamos nuestros elementos teóricos y aquellos recogidos en nuestro estudio de campo que nos ayudarán a identificar los principales problemas que requieren atención del gobierno y de los demás actores involucrados en la lucha por obtener mejores condiciones para los trabajadores en las ZFI de Nicaragua, así como los desafíos y problemas que deben enfrentar estos últimos para contribuir no sólo a reducir el déficit del trabajo decente sino también para hacerlo viable.

A pesar de las críticas y discusiones que pueden darse en torno al concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, el programa de trabajo decente constituye un esfuerzo de la Organización en la búsqueda de alternativas y soluciones para mejorar la situación de los trabajadores que ha venido deteriorándose por los efectos de la globalización económica, esfuerzo que cuenta con una amplia aceptación de parte de los países miembros. Sin

embargo, para la puesta en práctica de este programa se requiere del compromiso y la participación de los actores sociales en las cuatro áreas sobre las cuales reposa el trabajo decente, lo cual va a contribuir a su vez a fortalecer la solidaridad social para que cada uno de los actores asuma una parte de la responsabilidad en este proceso. Y si bien en sociedades polarizadas como es el caso de Nicaragua, se requieren de mayores esfuerzos para lograr este compromiso y diálogo entre las partes, son metas posibles de realizar, pero dependerá mucho de los actores que las metas fijadas se vayan cumpliendo.

## CAPÍTULO I

### LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE FRENTE AL PROCESO DE LIBERALIZACIÓN ECONÓMICA

En este primer capítulo queremos hacer una presentación general sobre el concepto de trabajo decente concentrándonos en aquellos aspectos que consideramos importantes para su análisis y para el desarrollo de los siguientes capítulos. Por ello consideramos necesario empezar refiriéndonos brevemente al contexto en el cual surge el concepto propuesto por la OIT y cómo ha evolucionado el mismo a través de diferentes estudios realizados que han ido permitiendo tener una mayor comprensión del concepto. En una segunda sección presentamos los cuatro componentes que la OIT ha descrito como condiciones mínimas para hacer viable el trabajo decente en el mundo, luego en una tercera sección veremos cómo se determina el déficit del trabajo decente y los métodos existentes para medirlo. En una cuarta sección hemos considerado importante referirnos a los beneficios de la incorporación del trabajo decente como parte de la agenda política de los Estados de lucha contra la pobreza y la equidad de género. En una última sección, hacemos referencia a las condiciones institucionales que se requieren para hacer viable el trabajo decente.

#### **1.1 El surgimiento y evolución del concepto de trabajo decente en la escena internacional**

A partir de los informes presentados por el director General de la OIT y de otros estudios realizados en torno al trabajo decente, expondremos las diversas dimensiones que se han ido agregando al concepto de trabajo decente desde su utilización por primera vez como objetivo central de la OIT en 1999. Igualmente veremos algunas de las diferentes interpretaciones que se han forjado en torno al mismo lo cual demuestra que existe un desarrollo teórico al cual han contribuido diferentes estudiosos permitiendo una mayor comprensión del concepto pero sin embargo se trata de un tema complejo y de un amplio

contenido por lo que se hace difícil determinar todas las dimensiones que puede comprender el mismo.

#### **a. Surgimiento del concepto**

El concepto de trabajo decente surge por primera vez en la escena internacional en 1999, en un contexto en el cual las políticas del libre mercado influyen grandemente y de manera negativa las relaciones de trabajo, el rol del Estado y las políticas económicas y sociales de los países. El trabajo decente se presenta así como una meta planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que todo trabajador o trabajadora tenga acceso a un trabajo en condiciones de igualdad, equidad, libertad, higiene y dignidad<sup>2</sup>.

En el caso particular de la América Latina, el proceso de globalización económica, entendido este como la convergencia de mercados mundiales<sup>3</sup>, no ha significado hasta el momento un aumento del empleo, ni una mejora de las condiciones de vida para los grupos más vulnerables. Se ha producido un aumento de empleo pero de mano de obra no calificada con bajos salarios, por lo que las desigualdades o falta de equidad en los salarios lejos de disminuir han aumentado. La riqueza se concentra en un pequeño grupo debido a que la distribución de la riqueza está determinada en función del acceso a los factores de producción, a la capacidad de disposición de los bienes, al acceso a la educación y al capital, lo cual aumenta las desigualdades entre los grupos sociales. La falta de capital y de una infraestructura adecuada para ingresar a los mercados globalizados altamente competitivos, ha ocasionado que la mayoría de países subdesarrollados se vean excluidos de los beneficios de la globalización<sup>4</sup>.

Es justamente ante este contexto y en un intento de atenuar los impactos de la globalización, lo que ha llevado a la OIT a redefinir su rol en pro de una mayor acción social, de una mayor atención a la protección de los derechos humanos, al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores para asegurarles un trabajo decente<sup>5</sup>. Por ello y para

---

<sup>2</sup> *Rapport du Directeur général « Un travail décent »*, (1999), 87a sesión, « sección 1: le but fondamental », en línea : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

<sup>3</sup> Arnaud, André-Jean, « Critique de la raison juridique, T.2. Gouvernant sans frontières, entre mondialisation et post-mondialisation », 2003, Paris, L.G.D.J, Collection Droit et Société, p.56.

<sup>4</sup> Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global » (2002), Boletín Cinterfor, No. 153, p.9-11, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

<sup>5</sup> *Supra nota 2*, sección 1 (L'ajustement mundial)

lograr un mayor impacto y lograr una mayor coherencia en torno a metas comunes, la OIT ha organizado y reformulado sus políticas, programas y actividades en torno a sus 4 objetivos estratégicos que son a su vez la base para la realización del trabajo decente, a saber la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. La idea es que estas cuatro condiciones se conviertan en una plataforma para impulsar el diálogo y la colaboración de otras entidades internacionales multilaterales y de la sociedad civil<sup>6</sup>.

Cabe recordar que cada uno de estos cuatro objetivos ha estado siempre presente desde el origen de la Organización. Lo novedoso radica en que la OIT ha decidido concentrar sus esfuerzos en estos cuatro temas principales que considera prioritarios y centralizarlos dentro de un programa, bajo un solo concepto denominado “trabajo decente”<sup>7</sup> y que como lo veremos más adelante son diversas las convenciones internacionales que tienen una implicancia directa con dichos objetivos.

#### **b. Evolución del concepto de trabajo decente**

Existen muchas definiciones sobre lo que se considera un trabajo decente y como lo veremos aquí muchos estudios han contribuido, como ya lo hemos mencionado a que se pueda tener una mayor comprensión del mismo, sin que se pueda formular una definición o contenido exacto de lo que debe considerarse un trabajo decente.

Una primera definición la encontramos en la memoria presentada por el Director General de la OIT en su informe de 1999, en la cual se señala que el trabajo decente es el punto de convergencia de los 4 objetivos de la OIT, la protección de los derechos al trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, y que a su vez deben contribuir a la realización del objetivo principal, la creación de un trabajo decente, el cual es definido en dicho informe como el trabajo productivo, en donde se garantice la protección de los derechos, un ingreso suficiente, una protección adecuada y el acceso al empleo lucrativo,

---

<sup>6</sup> Ibidem, *supra nota 2*

<sup>7</sup> Ministerio del trabajo, empleo y seguridad de Argentina, “trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”, (2004), p.111, en línea: <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf#search=%22trabajo%20decente%3A%20significados%20y%20alcances%20del%20concepto.%20Indicadores%20propuestos%20para%20su%20medici%C3%B3n%22>

en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad<sup>8</sup>. Se resalta la importancia del respeto de los derechos fundamentales al trabajo, pero también se menciona que estos cuatro objetivos son interdependientes, y el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales al trabajo facilita el cumplimiento o realización de los otros objetivos. Igualmente se señala el carácter universal del trabajo decente, es decir que se aplica a todo tipo de trabajador, sea asalariado, independiente, doméstico, o trabajadores del sector informal<sup>9</sup>.

Posteriormente, en la Memoria presentada en el año 2001<sup>10</sup>, se menciona las diferentes dimensiones que puede cobrar dicho concepto o noción, entre las cuales encontramos: la importancia de contar con un empleo, con una remuneración adecuada que les permita al trabajador brindar educación a sus hijos. La capacitación o la formación profesional es un elemento importante para el trabajo decente, especialmente en el contexto actual en donde la tecnología evoluciona rápidamente. Igualmente se menciona la higiene y seguridad en el empleo, la participación en la gestión de la empresa, la mejora de los niveles de vida. Se hace también referencia a la flexibilidad de este concepto al señalar que la mejor expresión del trabajo decente es la visión que la gente tiene de él según sus perspectivas de trabajo y según las condiciones del mismo<sup>11</sup>.

Como temas importantes que han sido puestos en relación directa con el trabajo decente, tenemos, la dimensión de género. La OIT ha decidido poner en relación la dimensión de género con todos los programas y objetivos de la OIT, entre ellos el programa de trabajo decente, al cual se agrega la cuestión de género como tema transversal. La Organización trata de esta manera avanzar en la defensa de los derechos de la mujer otorgando una atención prioritaria a este tema y no sólo limitarse a reafirmar los derechos de la mujer en el ámbito laboral<sup>12</sup>.

De igual manera se vincula al trabajo decente con los objetivos de lucha contra la pobreza. Se señala que el trabajo decente constituye una vía para salir de la pobreza, permite a los

---

<sup>8</sup> *Supra nota 2*, sección 1

<sup>9</sup> *Supra nota 2*, sección 1

<sup>10</sup> *Memoria del Director General: « Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global »* 89ª sesión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (2001), s/n, (sección 1.2-el déficit del trabajo decente), en línea : <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>

<sup>11</sup> *Ibidem*, (sección 1.2-el déficit del trabajo decente)

<sup>12</sup> *Supra nota 2*, sección 1

trabajadores realizar sus aspiraciones personales y es un medio que garantiza la dignidad humana<sup>13</sup>. En la memoria del año 2003, se menciona que cada uno de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, a saber, la promoción de los derechos fundamentales al trabajo, el empleo, la protección social y diálogo social, contribuye y son la base de toda política capaz de reducir la pobreza<sup>14</sup>.

Existe entonces, como ya lo hemos señalado, diversas interpretaciones sobre el trabajo decente y muchas de ellas estarán en función de las aspiraciones y condiciones de cada trabajador. Cada grupo de individuos lo entenderá según su condición, su nivel de vida, sus capacidades y su nivel de desarrollo. Todos los trabajadores del mundo aspiran a un trabajo decente, de buena calidad, a un buen salario que les permita vivir con dignidad y en condiciones de respeto, a tener un mínimo de cobertura social, una estabilidad laboral y buenas condiciones laborales tal como lo veremos en el capítulo 3. Y es justamente el respeto de la dignidad humana un denominador común<sup>15</sup> de las diversas expresiones e interpretaciones o aspiraciones expresadas por los trabajadores.

Si bien es difícil formular una definición exacta del trabajo decente, lo que debe quedar claro es que existen condiciones mínimas que deben cumplirse, que son las enunciadas por los cuatro objetivos de la OIT que sirven de base para la elaboración de planes y políticas en el avance y cumplimiento del trabajo decente, pero que a su vez dan contenido al mismo ya que se tratan de derechos consagrados, tanto por la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo<sup>16</sup> como por otras convenciones internacionales a las cuales nos referiremos más adelante. Es importante retener aquí también que el trabajo decente puede ir mucho más allá de estas condiciones mínimas y eso dependerá de las condiciones y niveles de desarrollo del país. El trabajo decente implica una mejora progresiva del nivel de vida y de las condiciones de trabajo y el hecho

---

<sup>13</sup> *Supra nota* 10, s/n, (sección 1.2-el déficit del trabajo decente)

<sup>14</sup> *Memoria del Director General, « Superar la pobreza mediante el trabajo », Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión (2003), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p.8, en línea : <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>*

<sup>15</sup> Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global », (2002) Boletín Cinterfor, No.153, p. 14, en línea : <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/rcgion/ampro/cinterfor/publ/boletin/index.htm>

<sup>16</sup> *Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, adoptada en la 86ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en línea: [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var\\_language=SP&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=SP&var_pagename=DECLARATIONTEXT)*

de no tener un límite fijo, de ser un umbral movable que se ajusta en función a las capacidades de los Estados y condiciones específicas de cada país, hace posible que se fijen objetivos y metas realistas según las condiciones propias de cada país<sup>17</sup>.

Pero consideramos también que la falta de una definición precisa del concepto da mayor flexibilidad al mismo facilitando su adopción e incorporación dentro de las políticas de los Estados. La rigidez de un concepto podría convertirlo en una meta inalcanzable. Como concepto, estamos de acuerdo que éste necesita de un mayor desarrollo teórico, pero su carácter dinámico refleja la voluntad política de hacer frente a problemas que son globales<sup>18</sup> para lograr una mayor justicia social.

Lo que la OIT ha pretendido a través de este programa, es centralizar esfuerzos, creando un marco integrado de políticas para establecer metas comunes que permitan también establecer indicadores para medir el déficit del trabajo decente como lo veremos más adelante, sobre los avances o retrocesos en cuanto a los objetivos y condiciones que hacen viable el trabajo decente<sup>19</sup>. La OIT ha identificado cuatro temas que son claves y que requieren especial atención en forma global por todos los países, pero cada país fija sus propios objetivos para reducir lo que se le denomina el “déficit del trabajo decente” según sus prioridades y circunstancias particulares o específicas<sup>20</sup>. La idea de realizar estas mediciones sobre el déficit de trabajo decente es contribuir a la elaboración o mejora de las políticas públicas, analizar la eficacia de las instituciones a la vez que se miden los avances en la realización del trabajo decente en función a los diferentes componentes<sup>21</sup>.

## **1.2. Los cuatro componentes del trabajo decente**

Como ya lo hemos mencionado, el trabajo decente reposa sobre cuatro elementos que son condiciones básicas y esenciales para que el trabajo decente pueda ser viable. Estos

<sup>17</sup> Egger, Philippe et Sengenberger, Werner, « Problemas y políticas del trabajo decente », (2001) Boletín Cinterfor, No.151, p. 40-41, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/eggseng.pdf>

<sup>18</sup> Espinoza Malva, “Trabajo decente y protección social” (2003), trabajo realizado con el auspicio de la Oficina internacional del trabajo y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, p.6, Santiago, Chile, <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

<sup>19</sup> *Supra nota* 10, Memoria 2001, sección 1

<sup>20</sup> *Supra nota* 10, sección. 1.2

<sup>21</sup> *Supra nota* 10, sección 2.3

cuatro elementos o condiciones son a su vez los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y constituyen también derechos consagrados en las convenciones internacionales como lo veremos a continuación cuando abordemos cada uno de estos componentes: el respeto de los derechos fundamentales al trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

### **b.1 Los derechos fundamentales al trabajo.**

Una de las tareas que se ha impuesto la OIT, es la promoción de la Declaración con la finalidad de lograr una mayor sensibilización y adopción de programas y políticas tanto a nivel nacional como internacional en todos los ámbitos de su competencia, entre ellos la mejora de las condiciones de trabajo en un ambiente de respeto de los derechos de los trabajadores y de justicia social<sup>22</sup>, temas que han sido siempre principios rectores desde la creación de la OIT en 1919 tal como consta en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que establece que existen condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones lo cual ocasiona descontento y que se hace urgente mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas para que este descontento no ponga en peligro la paz y la armonía universal<sup>23</sup>. El mandato normativo de la OIT reposa en la Constitución y para lograr una mayor efectividad en la aplicación de las sus normas, dicha Organización emprendió un esfuerzo por la adopción y ratificación de las normas internacionales del trabajo con la finalidad de mejorar la situación de los trabajadores de todo el mundo<sup>24</sup>.

Ya en los años 80, la preocupación por los efectos negativos del proceso de globalización en los trabajadores y trabajadoras del mundo fue aumentando debido a que se estaba haciendo evidente que las políticas neoliberales por sí solas no aliviarían los problemas de pobreza ni garantizaría el bienestar de los trabajadores<sup>25</sup>, lo cual quedó plasmado en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de 1995, en donde se expresó la preocupación sobre la protección de los derechos de los trabajadores como condición necesaria para el crecimiento económico y el desarrollo sostenido y que dio lugar a la Declaración de

---

<sup>22</sup> *Supra nota* 16, Considerando de la Declaración de 1998.

<sup>23</sup> *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Preámbulo, adoptada en 1919, en línea : <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>

<sup>24</sup> *Éducation ouvrière, « Pertinence des droits et principes fondamentaux et dynamique des normes internationales du travail »*, (2001), Numéro 122, p.5, disponible en línea: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/122/122f.pdf>

<sup>25</sup> *Ibidem*, p.68

Copenhague de 1995 en donde los jefes de Estados adoptaron una serie de compromisos y un programa de acción para fortalecer los derechos de los trabajadores<sup>26</sup>.

La necesidad de establecer un conjunto de normas que establecieran las condiciones mínimas de protección de los derechos de los trabajadores y que fueran objeto de un consenso global por todos los países fue tomando cada vez más fuerza y justamente en la Cumbre de 1995, se logró el consenso necesario sobre el contenido de las normas fundamentales. Estos derechos que se consideraban fundamentales se dividieron en 4 categorías, a saber, la libertad sindical y derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil y el de no discriminación en el empleo ni en el salario, temas que se encontraban ya contenidos en las normas de la OIT<sup>27</sup>.

Es en esta misma línea de acción que se sitúa la campaña emprendida por el antiguo director de la OIT en 1995, en favor de la ratificación de las convenciones y si bien se lograron avances en este sentido, un gran número de países continuaban sin ratificar dichas convenciones, a lo cual había que agregar el problema de la aplicación eficaz de dichas normas. Las discusiones y los debates se intensificaron sobre la necesidad de dar mayor fuerza a las convenciones fundamentales de la OIT, lo cual dio como resultado la adopción en 1998 de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>28</sup>.

Estos principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran expresados o contenidos en 8 convenios de la OIT<sup>29</sup>:

- el Convenio No.87 relativo a la Libertad sindical y a la Protección del derecho a la sindicalización de 1948<sup>30</sup>
- Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los Principios del derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> Ver Supra nota No. 24, p.11

<sup>27</sup> Supra nota 24, p.68

<sup>28</sup> Supra nota 24, p.9

<sup>29</sup> Ibidem, p.11

<sup>30</sup> *Convenio No 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación*, adoptado en San Francisco, Estados Unidos de América el 9 de julio de 1948 y en vigor desde el 4 de julio del 1950, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>31</sup> *Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los Principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva*, adoptado el 1 de julio de 1949, Ginebra, 32 conferencia y entró en vigor el 18 de julio de 1951, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

- Convenio No. 29 relativo al Trabajo Forzoso u obligatorio de 1930<sup>32</sup>
- Convenio No. 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957<sup>33</sup>
- Convenio No. 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo de 1973<sup>34</sup>
- Convenio No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo infantil y la Acción inmediata para su Eliminación de 1999<sup>35</sup>
- Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneraciones entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor de 1951<sup>36</sup>
- Convenio No. 111 relativo a la no Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de 1958<sup>37</sup>

Los derechos ahí consagrados, son aplicables a todos los Estados miembros de la OIT, por el solo hecho de ser miembro de la organización, independientemente de que dichas convenciones hayan sido ratificadas o no en los respectivos países, debido a que estas convenciones expresan los valores que los Estados miembros se comprometieron a respetar al momento de adherirse a la Constitución de 1919<sup>38</sup>.

A través de la Declaración, la OIT pretende garantizar un nivel mínimo de reglas de protección de los trabajadores en todos los países miembros de la Organización y de otorgarles de esta manera los medios necesarios para poder reivindicar esos derechos, derechos que son reconocidos como prioritarios en relación a los otros derechos debido a que tienen acceso a los instrumentos necesarios para luchar por la mejora de las

<sup>32</sup> <sup>32</sup> *Convenio No. 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio*, adoptado en Ginebra el 28 de junio del 1930, en vigor desde el 1 de mayo de 1932, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>33</sup> *Convenio No. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso* adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1957 y en vigor desde el 17 de enero de 1959, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

<sup>34</sup> <sup>34</sup> *Convenio No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo* adoptado en Ginebra el 26 de junio del 1973 y en vigor desde el 19 de junio del 1976, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

<sup>35</sup> *Convenio No. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*, adoptado en Ginebra el 17 de junio de 1999 y en vigor el 19 de noviembre del 2000, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

<sup>36</sup> *Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, adoptado en Ginebra el 29 de junio de 1951 y en vigor desde el 23 de mayo de 1953, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>37</sup> *Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y en vigor desde el 15 de junio de 1960, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>38</sup> *Supra nota* 16, Declaración de 1998, numeral 2.

condiciones de trabajo<sup>39</sup>. La idea era de llegar a un consensus sobre aquellas normas que contaban con la aceptación generalizada, de establecer derechos universales, de contar con un denominador común de normas aceptadas por todos los países para establecer un programa coordinado de políticas sociales y económicas para una mayor justicia social<sup>40</sup>.

Sin embargo, la OIT ha recibido muchas críticas en el sentido de haber adoptado una opción minimalista respondiendo a las demandas de flexibilización y de desregulación de ciertos países al limitar y concentrar esfuerzos en un número reducido de convenios dejando de lado todos los demás. Es notorio que un gran número de derechos laborales como son la formación profesional, protección contra el despido, a un salario justo y al salario mínimo, limitación de la jornada de trabajo, descanso periódico y suficiente, derecho a la huelga, a la protección contra el desempleo, a la higiene y seguridad en el trabajo, derecho a condiciones dignas de trabajo, no han sido contemplados en forma expresa en la Declaración y sin embargo, son derechos humanos consagrados en otros instrumentos internacionales<sup>41</sup> como la Declaración Universal de los derechos Humanos<sup>42</sup> o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>43</sup>, entre otros.

Sin duda la base de derechos que se encuentran contenidos en la Declaración es restringida y deja de lado muchos otros derechos que son de vital importancia para los trabajadores, sin embargo, no existe consenso internacional en cuanto la ampliación de esta base derechos, ni cuenta con el apoyo del cual gozan los Principios y Derechos Fundamentales contenidos en la Declaración de 1998<sup>44</sup>.

<sup>39</sup> Vega Ruiz, María Luz, et Martinez, Daniel « Les Principes et droits fondamentaux au travail, leur valeur, leur incidence et leur importance en tant qu'éléments de progrès économique et de justice sociale», (2002), p.9 y 10, Bureau International du Travail, Genève, OIT, en línea: [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=1736](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=1736)

<sup>40</sup> Supra nota 39, p.25-28

<sup>41</sup> Uriarte, Ermida, "Derechos laborales y comercio internacional" (2001), Ponencia presentada en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p.7-8, Lima, en línea: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p009/ermidamar03.htm>

<sup>42</sup> *Declaración Universal de Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución de la asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948, en línea: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

<sup>43</sup> *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, en vigor desde 3 de enero de 1976, en línea: [http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ceschr\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm)

<sup>44</sup> Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global», (2002) Boletín Cinterfor, No.153, p. 20 p (9-28)., en línea : <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

Ciertamente el hecho de que una de las condiciones mínimas para la viabilidad del trabajo decente se concentre en lo que se ha denominado los derechos fundamentales podría significar la concentración de esfuerzos para la reducción del déficit de trabajo decente pero no en la obtención en sí de un trabajo decente para los trabajadores y es justamente en este sentido que la Central Mundial de Trabajadores se pronunció al señalar que el trabajo decente no puede disociarse de la aplicación de todas las convenciones internacionales del trabajo<sup>45</sup>, entre las cuales tenemos la Convención no. 122 sobre la Política de empleo<sup>46</sup> que veremos más adelante, Convención 144 con respecto a las consultaciones tripartitas<sup>47</sup>, la Convención 117<sup>48</sup> sobre los objetivos y normas de base de la política social y la Convención 102<sup>49</sup> sobre la seguridad social a las que también nos referiremos en esta sección, y que están directamente relacionadas con los denominados componentes del trabajo decente, pero también la Convención 95<sup>50</sup> sobre la protección de los salarios, uno de los temas más importantes para los trabajadores como se podrá ver en el capítulo 3 de esta memoria, la Convención 155<sup>51</sup> sobre la seguridad e higiene en el trabajo, que es uno de los puntos centrales también en el sector de las ZFI de Nicaragua como se podrá constatar en el capítulo 3, la Convención sobre la inspección del trabajo No. 81<sup>52</sup>, institución laboral importante para promover el trabajo decente y garantizar la

<sup>45</sup> Confédération Mondiale du Travail, « Les normes internationales du travail au service de la justice sociale » (2002), p.13-14, Bruxelles, en línea: [http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/66a59c285f32db68c1256cb500340e20/\\$file/nov%202002\\_brochure%20nornes\\_fr.pdf](http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/66a59c285f32db68c1256cb500340e20/$file/nov%202002_brochure%20nornes_fr.pdf)

<sup>46</sup> *Convención sobre política de empleo No. 122*, adoptada el 9 de julio de 1964, en la 48e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en vigor a partir del 15 de julio de 1966, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>47</sup> *Convención sobre la consulta tripartita No. 144*, adoptada el 21 de julio de 1976, en la 61e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 16 de mayo de 1978, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>48</sup> *Convención sobre la política social No. 117*, adoptada el 22 de junio de 1962, en la 46e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 23 de abril de 1964, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>49</sup> *Convención sobre la seguridad social No. 102*, adoptada el 28 de junio de 1952, en la 35e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 27 de abril de 1955, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>50</sup> *Convención sobre la protección del salario No.95*, adoptada el 1 de julio de 1949, en la 32e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 24 de septiembre de 1952, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>51</sup> *Convención sobre seguridad y salud de los trabajadores No. 155*, adoptada el 22 de junio de 1982, en la 67e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 11 de agosto de 1983, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>52</sup> *Convenio sobre la inspección del trabajo No. 81*, adoptada el 11 de julio de 1947, en la 30e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 7 de abril de 1950, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

protección de los derechos de los trabajadores y que sin embargo se encuentra muy debilitada en muchos países.

Sin embargo, no debemos olvidar que el resto de convenciones internacionales de la OIT, así como los demás derechos que han sido mencionados y que se encuentran contenidos en los diversos instrumentos internacionales son obligatorios para aquellos países que los han ratificado. Si bien, es necesario que el conjunto de derechos laborales sea considerado en su totalidad y no solamente una parte de ellos<sup>53</sup>, debemos tener presente que el concepto de trabajo decente ofrece un marco amplio para el progreso en torno a la mejora de las condiciones de trabajo y que en este sentido la Declaración no debe considerarse como un limitante para ello, sino como una de las condiciones para su realización, es un punto de partida para fijar los avances y medir el progreso logrado en cada uno de los países<sup>54</sup>. Pero esto dependerá también en nuestra opinión, del nivel de participación de los actores sociales como parte de la plataforma del diálogo social, quienes deben no sólo velar por que las condiciones mínimas para el trabajo decente se cumplan sino también de unir esfuerzos para ir ampliando la base de estos derechos y de esta manera ir mejorando las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.

## **b.2 La promoción del trabajo**

La creación de empleo es una de las grandes preocupaciones tanto de la OIT como de los Estados miembros de la Organización especialmente de los países con mayores problemas de desarrollo y de altos niveles de pobreza. Según las estimaciones de la OIT, existe 150 millones de personas en el mundo que se encuentran desempleadas, 500 millones de personas no reciben una remuneración adecuada como para superar los niveles de pobreza, otras se encuentran sometidas a jornadas largas de trabajo<sup>55</sup> o se encuentran en el sector informal sin ningún tipo de protección.

---

<sup>53</sup>Supra nota 17, p.40-41

<sup>54</sup> Supra nota 44, p.20-21

<sup>55</sup> *Supra nota* No. 2, Sección 2 s/p (Les problèmes d'emploi dans le monde)

El trabajo es una fuente principal de ingresos para una gran mayoría de personas y promueve la integración del individuo a la sociedad<sup>56</sup>, en particular en los países con menos recursos como es el caso de Nicaragua, donde un trabajo digno, estable, que permita a los trabajadores realizarse como personas constituye para la gran mayoría de nicaragüenses una de las principales aspiraciones<sup>57</sup>.

Estas aspiraciones de contar con un empleo estable se ven truncadas debido al grave problema de desempleo que afecta a muchos países debido a problemas de crecimiento económico, de desarrollo o de desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo<sup>58</sup>.

Si bien el crecimiento económico es importante para la generación de empleo, dicho crecimiento no siempre asegura la creación de empleos, en particular en los sectores que son generalmente excluidos del mercado de trabajo. Por ello la necesidad y la importancia de contar con políticas de empleo que aseguren la creación de empleo para todos los sectores en especial para los más desfavorecidos<sup>59</sup>, a fin de evitar la segregación y exclusión de ciertos grupos del mercado laboral.

La Convención 122 de la OIT sobre la política de empleo establece justamente la necesidad e importancia de que todos los países Miembros cuenten con una política activa de fomento del empleo productivo, libremente elegido y que garantice a los trabajadores las posibilidades de adquirir la formación necesaria para acceder al empleo sin ningún tipo de discriminación<sup>60</sup>. Sin embargo, los Estados Miembros de la OIT no han logrado un consenso sobre las políticas de creación de empleo. Para algunos la solución se encuentra en el crecimiento económico, para otros en la flexibilización del mercado laboral y para otros en los programas de formación y capacitación<sup>61</sup>. La OIT viene intensificando esfuerzos para identificar los temas más prioritarios en las políticas de empleo y centralizar esfuerzos en este sentido y para ello ha iniciado diversos programas de acción en colaboración con diversos actores sociales con al finalidad de mejorar la

---

<sup>56</sup> Egger, Philippe et Sengenberger, Werner, "Problemas y políticas del trabajo decente », Boletín Cinterfor, (2001) No. 151, p.30, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>

<sup>57</sup> Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, "Informe sobre el desarrollo humano en Nicaragua" (2002), p.82, en línea: [http://www.undp.org.ni/files/idhnicaragua2002\\_completo.pdf](http://www.undp.org.ni/files/idhnicaragua2002_completo.pdf)

<sup>58</sup> *Supra nota 2*, Sección 2 : (l'emploi et le revenu)

<sup>59</sup> *Ibidem*, Sección 2 s/p (l'emploi et le revenu)

<sup>60</sup> *Supra nota 46*, Art. 1 y 2,

<sup>61</sup> *Supra nota 2*, sección 2, emplois et revenus

calidad del empleo tanto para las mujeres como para los grupos más vulnerables y la eliminación de la pobreza tal como lo veremos más adelante<sup>62</sup>.

Uno de los temas que se consideran prioritarios en materia de promoción del empleo es el de la formación y capacitación de los trabajadores debido a los constantes cambios y evolución del mercado de trabajo causado por el avance rápido de la tecnología que requiere una mayor adaptabilidad de los trabajadores a dichos cambios para que puedan beneficiarse y acceder a nuevas y mejores opciones de trabajo<sup>63</sup>. En el contexto económico actual, los trabajadores con mayores calificaciones o aptitudes tienen mayores opciones de acceder a empleos productivos, lo que excluye a un gran número de trabajadores quienes quedan fuera del mercado laboral o laborando en puestos mal remunerados y en malas condiciones.

Se sostiene que la segregación de la mujer en el trabajo está muy relacionada a las deficiencias en los programas de formación profesional, que el acceso a la formación es desigual e injusto lo cual lleva a la exclusión de un gran número de trabajadores a empleos de calidad por no contar con la capacitación necesaria. Por lo tanto las políticas de educación y de formación deben replantearse y concebirse como una herramienta en favor de la equidad, para promover la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación y facilitar la integración de los trabajadores para evitar su exclusión, lo cual constituye parte del objetivo de un trabajo decente<sup>64</sup>.

Es necesario entonces, armonizar las políticas de desarrollo, las estrategias económicas, la capacidad empresarial y la educación con la equidad, justicia y la inclusión social. Se requiere de estrategias integrales que combinen la educación y la capacitación profesional con otras medidas de promoción del empleo a fin de crear empleos de calidad<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> *Supra nota 2*, sección 2

<sup>63</sup> *Supra nota 2*, sección 2, promouvoir l'emploi dans des systèmes de production en mutation

<sup>64</sup> Siveira, Sara y Matosas, Ana Clara, "Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional técnica en América Latina y el Caribe" (2001), Boletín No. 151, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, p199. , p. 117-118, Publicaciones Cinterfor/OIT, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/silvmat.pdf>.

<sup>65</sup> *Supra nota 2*, sección 2

### b.3 La protección social

La protección social, componente necesario que sirve de base para el trabajo decente tiene como objetivo principal dar acceso a los sistemas de salud y seguridad en el ingreso. Constituye un derecho humano consagrado en los instrumentos internacionales tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948<sup>66</sup> y el PIDESC<sup>67</sup> que reconocen que toda persona tiene derecho a la seguridad social y como tal siempre ha sido un tema prioritario y fundamental para la OIT.

El objetivo de la mayor parte de los sistemas de seguridad social es proporcionar acceso a los servicios de salud y la seguridad de los ingresos. Sin embargo la aparición de nuevos sistemas contributivos para los trabajadores del sector informal ha puesto de manifiesto la necesidad de ampliar el concepto de la seguridad social hacia otro tipo de bienes y servicios como la vivienda o la seguridad alimentaria por ejemplo<sup>68</sup>.

La Organización es partidaria de la utilización del concepto amplio de protección social para tener un mayor alcance, que incorpore las medidas previstas por la ley, pero también aquellas otras no obligatorias<sup>69</sup>, lo cual concuerda plenamente con los objetivos y desarrollo del concepto de trabajo decente cuyo objetivo es el logro de un trabajo decente y productivo para todo hombre y mujer en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad humana que traducen los principios de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades plasmados en la Constitución de la OIT<sup>70</sup>.

La protección social, como uno de los objetivos del trabajo decente, trata de lograr una cobertura universal, en conformidad con lo estipulado en el PIDESC, Art. 9 y ciertamente

<sup>66</sup> *Supra nota* 42, Art. 22

<sup>67</sup> *Supra nota* 43 Art. 9

<sup>68</sup> Oficina Internacional del Trabajo, "Seguridad social: temas, retos y perspectivas", Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.a reunión, 2001, p. 9, 94 p., en línea : <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

<sup>69</sup> Bonilla García, A y Gruat, J.V, « Protección social, una inversión durante todo el ciclo de vida para propiciar la justicia social, reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible" (2003), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p.14-15, en línea <http://www.ilo.org/public/english/protection/download/lifecycl/ciclodevida.pdf#search=%22Protecci%C3%B3n%20social%20una%20inversi%C3%B3n%20durante%20todo%20el%20ciclo%20de%20vida%20para%20propiciar%20la%20justicia%20social%20%22>

<sup>70</sup> *Ibidem*, Bonilla, p. 15

constituye un reto difícil de realizar porque hay que buscar los recursos necesarios para lograrlo<sup>71</sup>. Desafortunadamente, hoy en día los sistemas de protección social en lugar de haber avanzado en cuanto a una mayor cobertura poblacional, ésta ha venido disminuyendo y en la actualidad más de la mitad de la población mundial no tienen acceso a la seguridad social. En muchos países, los sistemas clásicos de seguridad social sólo protegen el 20% de la masa laboral. El financiamiento es un problema permanente y cada vez más serio<sup>72</sup>. Por ello, se hace necesario en esta etapa de globalización replantear estos modelos de protección y de seguridad social debido al aumento de la pobreza, el problema del desempleo, envejecimiento de la población<sup>73</sup>. En el caso de los países menos desarrollados con mayores problemas económicos, esta situación es aún más grave, y por ende los sistemas de protección social son esenciales para hacer frente a los efectos negativos del nuevo orden económico mundial.

La protección social es un tema fundamental para la OIT y esto se ve reflejado en varios instrumentos internacionales, entre los cuales mencionaremos el convenio sobre la protección de la maternidad<sup>74</sup>, el Convenio sobre la seguridad social<sup>75</sup>, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo<sup>76</sup>, Convenio sobre el desempleo<sup>77</sup>, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores<sup>78</sup>, éste último establece la obligación de poner en práctica y revisar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo con la finalidad de prevenir los accidentes y los daños para la salud originados en el trabajo para reducir al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio de trabajo<sup>79</sup>. Esto es parte del sentido amplio que se da a la protección social, en el cual además de

---

<sup>71</sup> Ibidem, Bonilla, p. 15-16

<sup>72</sup> *Supra nota 2*, sección 2 s/p (Renforcement de la protection sociale et de la sécurité sociale)

<sup>73</sup> *Supra nota 69*, p. 22

<sup>74</sup> *Convenio sobre la protección de la maternidad No. 183*, adoptado el 15 de junio del 2000, en la 88ª sesión de la Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 7 de febrero del 2002, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>75</sup> *Supra nota 49*

<sup>76</sup> *Convenio sobre el fomento del empleo y protección contra el desempleo No. 168*, adoptada en 21 de junio de 1988, en la 75ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 17 de octubre de 1991, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>77</sup> *Convenio sobre el desempleo No. 44*, adoptada el 23 de junio de 1934, en la 18ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir de 10 de junio de 1938, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>78</sup> *Supra nota 51*

<sup>79</sup> *Supra nota 51*, Art. 4.1 y 4.2

garantizar un nivel mínimo de bienestar social, también busca cumplir una función de prevención de accidentes laborales en beneficio de la salud de los trabajadores<sup>80</sup>.

La importancia de la prevención de los accidentes laborales se hace cada vez más necesaria para la protección de la salud del trabajador. Se están estableciendo programas de sensibilización a nivel empresarial sobre la importancia en materia de seguridad e higiene ocupacional, para proteger la vida y salud de los trabajadores previniendo los accidentes y enfermedades profesionales poniendo énfasis en las áreas de más riesgo<sup>81</sup>. El convenio 155 señala la importancia de contar con la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores para la adopción y formulación de las políticas y medidas para dar pleno efecto a las medidas adoptadas, así como las responsabilidades que cada una de las partes debe asumir en la aplicación de dichas normas<sup>82</sup>.

La participación de los diferentes actores y por lo tanto el diálogo social es fundamental a fin de garantizar una protección social eficaz<sup>83</sup>, que contribuyan a buscar alternativas para el financiamiento de los programas de protección social o de seguridad social, sobre los medios más apropiados para poder dar una mejor y mayor cobertura.

#### **b.4 diálogo social**

La OIT concibe el diálogo social como un término amplio que comprende las negociaciones, consultas, intercambio de información entre los trabajadores, empleadores y el Estado sobre las políticas económicas y sociales<sup>84</sup>. Entre las principales normas internacionales del trabajo que tienen relación directa con el diálogo social o los requisitos para su desarrollo y manifestación se encuentran: la Declaración de 1998<sup>85</sup>, el Convenio No. 87<sup>86</sup>, Convenio No. 98<sup>87</sup>, Convenio No. 144 sobre la consulta tripartita<sup>88</sup> en donde los Estados Miembros de la organización se comprometen a poner en práctica

<sup>80</sup> Supra nota 69, p. 21

<sup>81</sup> Supra nota 2, sección 2

<sup>82</sup> Supra nota 51, Art. 4, 16, 17, 18, 19 y 20

<sup>83</sup> Bonilla García, A. et Gruat, J.V, p.16, Supra nota 44

<sup>84</sup> Giuzo, Graziela, « Los sujetos del diálogo social » (2005), Boletín Cinterfor, No. 156, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/giuzio.pdf>

<sup>85</sup> Supra nota 16

<sup>86</sup> Supra nota 30

<sup>87</sup> Supra nota 31

<sup>88</sup> Supra nota 47

procedimientos que aseguren la consulta efectivas entre los gobiernos, empleadores y trabajadores para lograr dicha cooperación, y el Convenio No. 154 relativo al fomento de la negociación colectiva<sup>89</sup>.

Para que exista un diálogo social efectivo, es indispensable que exista el respeto de los derechos y libertades, en particular la libertad sindical y de negociación colectiva, de lo contrario se crea un ambiente de inestabilidad, los conflictos laborales se agudizan y las posibilidades de negociación entre empleadores y trabajadores son prácticamente nulas. La represión sindical en algunas empresas o sectores económicos como en el caso de las ZFI es tan fuerte que ha ocasionado, como lo veremos más adelante en el capítulo 3, que además de constituir un gran obstáculo para la defensa de los derechos laborales, se crea un ambiente de hostilidad, inestabilidad y confrontación entre los trabajadores y empleadores.

Esta relación entre el diálogo social y los derechos sindicales fue mencionada en la Memoria sobre el Trabajo Decente<sup>90</sup> en donde se señala que el diálogo social supone la existencia del libre ejercicio de la libertad de asociación y de libertad sindical. El diálogo social constituye así, un medio para solucionar conflictos, favorece la cohesión social, fortalece el proceso democrático y crea instituciones laborales más sólidas.

El Estado juega un rol importante en la promoción de toda forma de diálogo instaurando un clima favorable en el cual los trabajadores, los empleadores y otras organizaciones puedan participar<sup>91</sup>, pero la participación de otros grupos sociales, como las organizaciones no gubernamentales es importante y viene además tomando gran fuerza en muchos países por la labor que vienen desempeñando en la defensa de grupos y sectores vulnerables, asumiendo así un rol importante en el establecimiento del diálogo social y en la defensa y promoción de los derechos humanos tal como lo veremos y analizaremos más adelante.

---

<sup>89</sup> *Convenio No. 154 relativo al fomento de la negociación colectiva* adoptada el 19 de junio de 1981, en la 67ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 11 de agosto de 1983, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdysl.htm>

<sup>90</sup> *Supra nota* No.2, sección 1

<sup>91</sup> *Supra nota* 2, sección 2

La participación y las alianzas entre diferentes actores de la sociedad civil son indispensables para el fortalecimiento del diálogo social<sup>92</sup> y contribuye a establecer un consenso sobre temas prioritarios. Pero igualmente se requiere de instituciones del diálogo social efectivas en el proceso de consultación y formulación de políticas económicas y sociales para contribuir a legitimar las políticas y normas adoptadas, así como a una mejor gobernabilidad del mercado de trabajo. El diálogo social amplio contribuye a crear las condiciones para la viabilidad del trabajo decente pero para ello se requiere de la colaboración y participación responsable tanto del Estado, de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales.

### **1.3. Indicadores del déficit de trabajo decente**

Como lo hemos señalado, uno de los objetivos fundamentales de la OIT es que toda persona, hombre o mujer puedan acceder a un trabajo decente o productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad<sup>93</sup>, lo cual ha sido siempre un mandato de la OIT tal como consta en la Declaración de Filadelfia en el que se señala que una de las obligaciones de la OIT es impulsar programas que permitan emplear a trabajadores en ocupaciones en las que pueda tener la satisfacción de utilizar de la mejor manera posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común. Igualmente se afirma el derecho de todos a trabajar en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y también se señala la importancia de garantizar una distribución justa del progreso<sup>94</sup>.

Para alcanzar el objetivo propuesto por la OIT, se requiere la puesta en práctica de normas y políticas en torno a los cuatro componentes necesarios para hacer viable el trabajo decente: respeto de los derechos fundamentales, promoción del empleo, protección social y diálogo social. El déficit de trabajo decente se traduce entonces en una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, el no respeto y denegación de los derechos en el trabajo y la falta o deficiencia de diálogo social<sup>95</sup>.

---

<sup>92</sup> *Supra nota 2*, sección 2, reinforcement du dialogue social

<sup>93</sup> *Supra note 10*, OIT, Memoria 2001

<sup>94</sup> *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, adoptada en Filadelfia en 1944, numeral II y III, en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#anexo>

<sup>95</sup> *Supra nota 10*, OIT, Memoria 2001 s/p (Sección 1.2, el déficit del trabajo decente)

Reducir el déficit del trabajo decente en el mundo del trabajo es uno de los objetivos principales de la OIT y se pretende que cada país según sus capacidades implemente y adopte las políticas y medidas necesarias para su consecución. Para ello es importante que la meta del trabajo decente forme parte de la agenda política de cada país, que se elabore un programa de acción para reducir el déficit del trabajo decente ya que es un medio para combatir la pobreza y una estrategia de desarrollo para el país<sup>96</sup>.

Con la finalidad de contribuir al programa de acción para reducir este déficit, la OIT ha elaborado una serie de indicadores para medir el déficit de trabajo decente en los países, los cuales pueden variar según la región, país o grupo de trabajadores y se utilizan con la finalidad de medir los avances logrados, así como los retrocesos en los determinados componentes del trabajo decente. Esto permite igualmente determinar las diferentes áreas que deben priorizarse para reducir el déficit, las metas que deben fijarse y políticas que permitirán el sostenimiento del programa de trabajo decente<sup>97</sup>.

Para construir estos indicadores se utilizan la información proporcionada por los países según sus estadísticas oficiales. La tasa de desempleo es considerada un indicador importante, pero también se establecen indicadores sobre la proporción entre empleo y la población económicamente activa (PEA), los niveles de educación, capacidad adquisitiva de los trabajadores según el salario percibido, entre otros. No existe un indicador único sobre el trabajo decente, sin embargo, es importante identificar un conjunto de indicadores nacionales en ciertas áreas importantes: derechos, empleo, mercados laborales, organizaciones del trabajo, condiciones laborales, protección social y diálogo social<sup>98</sup>.

A medida que se ha avanzado la operacionalidad del concepto en la práctica, nuevas dimensiones del trabajo decente se han ido incorporando a su medición agrupándolos en diferentes categorías de indicadores. Recientemente, la Oficina Subregional de la OIT con sede en San José, Costa Rica redefinió los indicadores sobre la base de la definición del trabajo decente propuesta en la Memoria de 1999, es decir, un trabajo productivo,

---

<sup>96</sup> *Supra nota* 10, s/p, (sección 1.2, El objetivos de las políticas: reducir el déficit)

<sup>97</sup> *Supra nota* 7, p.118

<sup>98</sup> *Supra nota* 56, p.64.

justamente remunerado que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad y cada una de estas dimensiones se ha convertido en un grupo de indicadores<sup>99</sup>.

Así tenemos que para el caso de la región centroamericana y particularmente el caso que nos ocupa, Nicaragua, la Oficina Subregional de la OIT reagrupa los indicadores de medición en 6 categorías: (i) ocupación productiva; (ii) ocupación justamente remunerada; (iii) ocupación en condiciones de libertad; (iv) ocupación en condiciones de equidad; (v) ocupación en condiciones de seguridad; (vi) ocupación que respete la dignidad humana<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> Supra nota 7, p. 121

<sup>100</sup> Fuente: Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, fecha de la última consultación: 22 de agosto de 2006, en línea: <http://www.oit.org.pe/td/pais.php?p=nic>

Cuadro 1

## Grupo de indicadores para medir el déficit de trabajo decente en Nicaragua

Categoría	Indicadores
Ocupación productiva (2 indicadores)	-Tasa de empleo informal -Distribución porcentual de niveles de educación
Ocupación justamente remunerada(2 indicadores)	- el subempleo por insuficiencia de ingresos utilizando como referencia el salario mínimo - índice de ingresos, del salario mínimo y de productividad laboral
Ocupación en condiciones de libertad (4 indicadores)	- tasa de desempleo - tasa de empleo a tiempo parcial - tasa de sindicalización -porcentaje de ocupados amparados por un convenio colectivo
Ocupación en condiciones de equidad (6 indicadores)	- brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación -brecha en la tasa de empleo -brecha en los ingresos promedios -proporción de las mujeres entre los empleados del sector no agrícola -brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de empleo -brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de desempleo
Ocupación en condiciones de seguridad (11 indicadores)	- caso de lesiones profesionales - los días no trabajados por lesiones profesionales - distribución porcentual de las horas de trabajo - porcentaje de gasto público en salud del PIB -tasa de cobertura por seguridad social - número de personas que cotizan a la seguridad social - porcentaje de gasto público en ecuación del PIB - porcentaje de asalariados con un contrato de trabajo -porcentaje de ocupados que ocupan un trabajo temporal -tasa de desempleo de larga duración -porcentaje de desocupados de larga duración con respecto al total de desocupados
Ocupación que respete la dignidad humana (5 indicadores)	- tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos con referencia a la canasta básica de alimentos - índice de ingresos y del valor de la Canasta Básica de Alimentos -tasa de trabajo de niños -empleo por rama de actividad de niños -tasa de asistencia escolar de niños ocupados

Cabe señalar que este sistema de medición del trabajo decente no es universal, existen otros métodos y grupos de indicadores que son agrupados según las condiciones básicas o estratégicas del trabajo decente: normas fundamentales, empleo, protección social y diálogo social, tal es el caso de la Oficina Regional para la América Latina<sup>101</sup>. Por otro lado, otros especialistas de la OIT trabajan en la búsqueda de una armonización de estos indicadores para facilitar la comparación entre los diferentes países o regiones<sup>102</sup>. Si bien es cierto que estas diferentes metodologías de medición requieren ser claramente identificable, todas ellas tienen como objetivo final, el dar cuenta de los cambios y avances de las diferentes dimensiones del trabajo decente y a su vez son una herramienta con la que cuentan los diferentes actores para controlar dichos cambios en el mundo laboral.

#### **1.4 Los beneficios de la incorporación del trabajo decente como parte de la agenda de programas y políticas de los Estados**

La puesta en práctica de políticas para promover el trabajo decente en países como Nicaragua, además de contribuir a avanzar en la promoción de la igualdad, la equidad, la justicia y la dignidad del ser humano y a establecer buenas relaciones entre los trabajadores y los empleadores, es un medio efectivo para luchar contra la pobreza. No pretendemos en esta sección agotar todos estos temas y preferimos concentrarnos en dos temas principales que están en relación directa con nuestra memoria: la pobreza y la igualdad de género.

##### **a. El trabajo decente y la erradicación de la pobreza**

El vínculo entre la erradicación de la pobreza y el empleo había sido ya establecido en la Cumbre Social de Copenhague de 1995 en la cual se hizo un llamado para la elaboración de una estrategia en pro de la justicia social y de adopción de políticas para la reducción de la pobreza<sup>103</sup>. En las nuevas estrategias de lucha contra la pobreza se da prioridad al diálogo social, es decir se insta a los gobiernos a consultar con las empresas, sindicatos y

---

<sup>101</sup> Supra nota 7, p. 122-123

<sup>102</sup> Supra nota 7, p. 126

<sup>103</sup> Supra nota 14, p.2-3

miembros de la sociedad civil para la elaboración de políticas de creación de empleos dignos en donde se respeten los derechos del trabajador. Las políticas de desarrollo y de empleo deben formar parte de las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza<sup>104</sup>.

Esto es un punto importante porque en muchos países pobres y tal es el caso de Nicaragua, recién se están elaborando las políticas de promoción del empleo al quedar en evidencia que para aplicar estrategias y medidas de lucha contra la pobreza que sean realmente efectivas es necesario elevar y utilizar la capacidad productiva del país y en esta línea de acciones se inscribe la Política Nacional de Empleo<sup>105</sup> que el gobierno de Nicaragua ha venido trabajando con la OIT como parte de todas estas medidas adoptadas por el gobierno como estrategias de lucha contra la pobreza.

La relación entre pobreza y los problemas de inserción ocupacional o de ocupaciones que generan ingresos muy precarios es evidente, y muy especialmente en países en donde la fuente principal o la única fuente de ingresos para las familias es el trabajo. Sacar de la pobreza a millones de personas que viven en los países pobres y con problemas serios de desarrollo como Nicaragua, requieren no solo de políticas asistenciales que resuelvan los problemas a corto plazo y que solo beneficie a un cierto grupo. Se requiere de políticas integrales que promuevan la capacidad productiva del país y de los trabajadores en particular, que aseguren el acceso a los sistemas de producción. En este contexto las políticas de pleno empleo son parte de las estrategias para combatir la pobreza desde una perspectiva de trabajo decente que combine el empleo, derechos, protección y diálogo con las estrategias de desarrollo del país<sup>106</sup>.

#### **b. El trabajo decente y la equidad de género**

El nuevo contexto económico mundial ha traído como resultado una mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo<sup>107</sup>. Sin embargo, dicha partición en el mercado

---

<sup>104</sup> Supra note 44, p.23

<sup>105</sup> *Política Nacional de Empleo*, Decreto No. 30-2006, aprobado por el 1 de mayo de 2006, publicada en La Gaceta No. 96 el 18 de mayo del 2006, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>.

<sup>106</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, "Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua" (2004), p.17, en línea en: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=polit\\_empleo\\_sintesis.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=polit_empleo_sintesis.pdf)

<sup>107</sup> *Supra nota 2*, sección I

laboral no asegura siempre una protección social adecuada ni condiciones laborales dignas y esto se evidencia especialmente en los sectores o actividades de la economía que se encuentran menos protegidas o reguladas, en donde laboran los trabajadores que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad.

L'OIT ha iniciado en diferentes regiones del mundo, entre ellas, la región latinoamericana, diferentes programas de cooperación técnica para fortalecer las instituciones nacionales en materia de promoción del empleo, trabajo decente, erradicación de la pobreza y promoción de la igualdad de género con la finalidad de crear mayor conciencia acerca de la importancia que reviste para la erradicación de la pobreza, la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo <sup>108</sup>.

Si bien en muchos países como Nicaragua, se han adoptado todas las convenciones de la OIT relacionados a la protección de los derechos de la mujer y se han implementado reformas a la legislación para garantizar la igualdad de género, falta una mayor sensibilización y conciencia a nivel de la sociedad y del gobierno para promover la equidad de género como se verá más adelante en el capítulo 3 de esta memoria.

Abrir los espacios a las mujeres en el diálogo social es importante para la reivindicación de sus derechos y promover la equidad de género. En este sentido la participación de las organizaciones sindicales y la participación de las mujeres en el seno de estas organizaciones es importante para dar a conocer sus problemas, sus demandas, sus aspiraciones y para que puedan participar en la elaboración, discusión y proposición de normas y políticas que promuevan la equidad de género y también para que se tomen en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras. El programa de trabajo decente juega un papel importante para establecer esta equidad y eliminar todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo.

---

<sup>108</sup> Oficina Internacional del Trabajo, « Superar la pobreza mediante el trabajo decente y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres : El enfoque de la Organización Internacional del Trabajo » (2004) , s/p, Informe de actividades presentado a la 37a reunión de la mesa directiva de la Conferencia Regional de la Mujer para América Latina y el Caribe, en línea : [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit\\_igu/poloit/mesadir.doc](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/mesadir.doc)

## **1.5 Las condiciones institucionales necesarias para la viabilidad del trabajo decente**

### **a. El marco jurídico de base para la viabilidad del trabajo decente**

Este es un aspecto muy relacionado a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos principios y en general todo el marco jurídico nacional relacionado al derecho del trabajo es la base sobre la cual reposa el trabajo decente. Es por ello que la OIT pone especial empeño en que el seguimiento de estas normas fundamentales sea eficaz y promueve el respeto de los derechos de los trabajadores a través de una regulación adecuada que cree los cimientos de un orden jurídico eficiente a fin de lograr una mayor justicia social frente a los procesos de cambio económico que afectan negativamente a la mayoría de los países en el mundo<sup>109</sup>.

Las normas constituyen un indicador del proceso de operacionalización del trabajo decente, de los compromisos asumidos tanto por el Estado mismo, como por las empresas y organizaciones sindicales en la protección de los trabajadores, no sólo en virtud de las normas fundamentales al trabajo, sino de toda la legislación que conforma el marco jurídico laboral del país.

Como lo veremos en el capítulo siguiente, Nicaragua está dotada de un marco jurídico adecuado en cuanto a la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo, el problema de recursos financieros dificulta la labor de las instituciones laborales en cuanto a la tutela, protección y promoción de los derechos laborales. Esto agregado a la falta de voluntad política de aplicar las normas en muchos casos, por el interés de atraer una mayor inversión que permita aliviar el problema del empleo y pobreza, lleva a los países con más bajos recursos a no aplicar las normas existentes o a no utilizar los mecanismos necesarios que permita la aplicación efectiva de la norma. Esto es parte de los grandes obstáculos con los que tropieza el programa de trabajo decente para hacerlo viable como podrá verse en el capítulo 3.

---

<sup>109</sup> *Supra nota 2*, sección 2, les programmes prioritaires-Droits de l'homme et travail

## **b. Las exigencias de la gobernabilidad**

Como gobernabilidad entendemos la capacidad social de formular y lograr objetivos sea a nivel de organizaciones, local, nacional y regional. Son las relaciones sociales entre los diferentes grupos, entre lo privado y público, entre local y central lo que permite a una sociedad, formular y lograr sus objetivos<sup>110</sup>. El tema de la gobernabilidad está muy relacionado con la existencia de normas jurídicas eficaces.

Los principios y derechos fundamentales del trabajo son la base para la gobernabilidad del mercado de trabajo. Si no se respetan los derechos del trabajador, se pone en peligro la cohesión social, se limita la capacidad de desarrollo humano. La participación de los diferentes grupos sociales: sindicatos, empleadores, instituciones gubernamentales, autoridades locales, organizaciones civiles, es importante para asegurar una buena gobernabilidad y la acción coordinada de estos grupos es esencial para mejorar el mercado del trabajo<sup>111</sup>, contribuye a la creación de condiciones para mejorar la calidad y condición de vida de los trabajadores. La participación en el diálogo social contribuye a la buena gobernabilidad, a la viabilidad del trabajo decente y a promover cambios institucionales que mejoren las condiciones del mercado de trabajo para hacer viable las estrategias del trabajo decente.

En cambio, cuando la participación de la sociedad no es significativa, cuando sus intereses no se encuentran articulados, cuando el poder de organización es deficiente, no hay liderazgo ni capacidad de movilización social, la gobernabilidad es débil. Es decir, la capacidad de la sociedad para organizarse, para articular intereses, lograr establecer relaciones entre lo público y privado, local y central, fortalecen la capacidad de la sociedad para lograr sus objetivos<sup>112</sup>.

Una buena gobernabilidad requiere contar con un marco jurídico e institucional eficiente para el mejor logro de los objetivos económicos y sociales. Las precarias condiciones laborales y la persistencia de la pobreza en el mundo indican que en muchos países las

---

<sup>110</sup> Delgado Romero, Rodolfo, «La gobernabilidad democrática en Nicaragua: Principales desafíos», revista Probidad, Edición 24, Septiembre 2003, p.4, en línea : <http://www.revistaprobidad.info/024/015.pdf>

<sup>111</sup> Supra nota 14, p.79-80 y 85

<sup>112</sup> Supra nota 110, p.5

instituciones laborales no son eficientes, porque las políticas nacionales no son reflejo de las necesidades poblacionales ni ha existido la participación de los diferentes grupos sociales para una mejor articulación de las políticas y acciones que permitan realmente reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, promover el trabajo productivo, el desarrollo sostenible y el crecimiento económico<sup>113</sup>.

### **Conclusión**

El término trabajo decente es bastante amplio y lleva implícito una serie de normas y derechos, pero también de valores y aspiraciones que pueden ser diversos dependiendo de la condición de cada trabajador y de cada sociedad. Podemos interpretar y estudiar sus diversos componentes, pero no podemos dar una definición exacta del mismo ya que se trata de un concepto amplio y flexible, y en nuestra opinión esto constituye una ventaja porque permite al concepto adaptarse a todos los cambios que puedan irse produciendo en el mercado laboral.

Debe rescatarse que el programa decente constituye un esfuerzo de la OIT en pro de una mayor justicia social para los trabajadores en un contexto económico que afecta en mayor grado a los países más pobres del planeta. Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT sobre los cuales reposa el trabajo decente gozan del consenso internacional y permite centralizar esfuerzos en determinadas áreas que requieren ser priorizadas.

Tal como hemos visto en el presente capítulo, uno de los componentes del trabajo decente es la promoción de los derechos fundamentales contenidos en las 8 convenciones internacionales del trabajo a las cuales nos hemos referido, sobre las cuales existe un consenso de parte de los Estados miembros de reconocerlas como esenciales para el mundo del trabajo, hayan o no sido ratificadas por los Estados. Tal consenso sin embargo, no se ha logrado con los otros derechos laborales como el derecho a la seguridad social, al salario, a la salud, educación, jornada laboral, la estabilidad, entre otros, que si bien se encuentran consagrados en diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el PIDESC, no existe un consenso internacional de consagrarlos como derechos fundamentales.

---

<sup>113</sup> Supra note 14, p.90-91

También se ha logrado un consenso en relación a la protección social, a la promoción del empleo y el diálogo social, como temas que deben ser priorizados a nivel mundial, teniendo siempre en cuenta sin embargo, las capacidades de cada país.

Ahora bien, la promoción de los derechos fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 como uno de los componentes del trabajo decente, no implica de ninguna manera, una limitante en cuanto a los derechos que deben servir de base para la puesta en práctica del programa de trabajo decente. El trabajo decente puede ir más allá de estos derechos consagrados en la Declaración y eso estará en función del marco jurídico vigente en cada uno de los países. La esencia del trabajo decente es promover el acceso de los seres humanos a un trabajo productivo en condiciones igualdad, equidad, seguridad y dignidad, por lo tanto, el programa de trabajo decente no puede en ningún sentido excluir los derechos laborales consagrados en los instrumentos jurídicos nacionales.

## CAPÍTULO II

### EL MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL DEL TRABAJO QUE SIRVE DE BASE PARA EL TRABAJO DECENTE EN LAS ZFI DE NICARAGUA

En este capítulo haremos una descripción del marco jurídico e institucional aplicable al mercado laboral nicaragüense, particularmente en relación a las ZFI. Dicha presentación la hemos organizado en función de los cuatro componentes básicos del trabajo decente lo cual nos dará una visión general de la plataforma que sirve de base en el país para el trabajo decente y los avances que se vienen efectuando en este sentido. En una primera sección presentamos las principales normas laborales que conforman el marco jurídico laboral nicaragüense y que tienen una relación directa a nuestra problemática. Cabe señalar que no existen normas específicas aplicables a las ZFI, por lo que la normatividad que aquí presentamos es la general tal como lo manda el Código del Trabajo.

Hemos decidido referirnos en la primera sección de este capítulo, además de la legislación laboral pertinente, a algunas de las disposiciones contenidas en el capítulo laboral del Acuerdo de Libre comercio celebrado entre los países de la América Central, República Dominicana y los Estados Unidos de América (CAFTA)<sup>114</sup> debido a que como se podrá constatar en el capítulo siguiente, es un tema que está muy presente en el discurso de los actores entrevistados. Por el lado de los trabajadores y las organizaciones sindicales, el Acuerdo es un motivo de preocupación en el sentido de que puede atentar contra los derechos de los trabajadores y deteriorar aún más las condiciones de trabajo y por el lado de los funcionarios del gobierno y actores económico, el Acuerdo es visto como algo positivo que contribuirá a la creación de empleo pero también al fortalecimiento institucional necesario para que la legislación laboral sea más efectiva.

---

<sup>114</sup> Supra nota 1

En una segunda sección haremos una breve descripción del marco jurídico e institucional del régimen de seguridad social nicaragüense y los avances y problemas en cuanto a la prevención de riesgos laborales. La tercera sección está dedicada a la promoción del empleo y se presenta la Política Nacional del Empleo recientemente adoptada por el gobierno de Nicaragua y se abordan los principales temas contenidos en el documento a los cuales se debe dar prioridad.

Como última sección y sin pretender ser exhaustivos, se introducen las principales instituciones de diálogo social existente en el país tanto a nivel nacional como las aplicables al ámbito laboral.

## **2.1 Descripción general del derecho laboral de Nicaragua y de sus instituciones**

Es importante mencionar aquí que todas las normas a las cuales nos referiremos en la presente sección que se encuentran contenidas tanto en la Constitución de Nicaragua como en el Código del Trabajo son normas de obligatorio cumplimiento. Ninguno de estos instrumentos hace distinción alguna ni establece ninguna jerarquía entre los distintos derechos a los cuales haremos referencia. Por lo tanto sobre la base de estos instrumentos, todos los derechos laborales contenidos en la legislación laboral constituyen derechos fundamentales, no pueden ser objetos de negociación alguna, priman sobre el interés privado y son derechos irrenunciables como lo veremos a continuación.

### **a. Legislación laboral que sirve de base al trabajo decente**

Como ya lo hemos mencionado, la legislación laboral nicaragüense se aplica en todo el territorio nacional sin excepción. Las ZFI no gozan de ningún tratamiento especial en cuanto al derecho laboral, ni se encuentran excluidos de la aplicación de las normas laborales.

Comenzaremos mencionando que Nicaragua ha ratificado 54 convenciones de la OIT<sup>115</sup>, entre los cuales se encuentran los 8 Convenios denominados fundamentales: el Convenio No.29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio<sup>116</sup>, el Convenio No. 87 relativo a la libertad

---

<sup>115</sup> Fuente: OIT, Base de datos APPLIS, fecha de la última consultación: 23 de agosto de 2006, en línea: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=ES>

<sup>116</sup> *Supra nota* No. 32,

sindical y a la protección del derecho de sindicación<sup>117</sup>, Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor<sup>118</sup>, Convenio No. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso<sup>119</sup>, Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>120</sup>, Convenio No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo<sup>121</sup>, Convenio No. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación<sup>122</sup>. Más adelante nos iremos refiriendo a las otras normas internacionales que están en relación con los componentes del trabajo decente y que también forman parte de la legislación laboral vigente.

Igualmente, tenemos como los principales instrumentos jurídicos que regulan el marco jurídico laboral nicaragüense a:

- la Constitución Política<sup>123</sup>, norma fundamental que consagra los derechos y los deberes del pueblo nicaragüense, así como también la responsabilidad del Estado;
- el Código del Trabajo<sup>124</sup> (CdT) que regula las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador estableciendo los derechos y obligaciones de cada una de la partes. Esta es una norma de derecho público donde el interés social prevalece sobre el interés privado<sup>125</sup>;
- Ley de la seguridad social<sup>126</sup>, que establece un sistema de seguridad social obligatorio como un servicio público nacional cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y de sus familias<sup>127</sup>.

---

<sup>117</sup> *Supra nota* 30

<sup>118</sup> *Supra nota* No.36

<sup>119</sup> *Supra nota* No.33

<sup>120</sup> *Supra nota* No. 37

<sup>121</sup> *Supra nota* No.38

<sup>122</sup> *Supra nota* No. 39

<sup>123</sup> *Constitución Política de la República de Nicaragua de 1997*, publicado en La Gaceta le 9 de enero de 1997, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>124</sup> *Código del Trabajo*, publicado en La Gaceta le 30 octubre 1996, número 205, pgs. 6109-6190, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>125</sup> *Ibidem*, Titre Préliminaire (V) et (X).

<sup>126</sup> *Ley de la Seguridad Social*, Decreto No. 974, publicada en La Gaceta No. 49 del 1 de marzo de 1982, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>.

<sup>127</sup> *Ibidem*, LSS, art. 1

### a.1 Normas contenidas en la Constitución de Nicaragua

En primer lugar tenemos el derecho al trabajo, que se encuentra consagrado en la Constitución y que se reconoce como un derecho social. Esta norma fundamental enuncia que el trabajo constituye el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad y es a su vez fuente de riqueza y de prosperidad de la nación<sup>128</sup>. De esta manera se reconoce el carácter productivo del trabajo como un medio para el desarrollo del país. El trabajo es reconocido como un derecho pero también como una responsabilidad social debiendo el Estado procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona <sup>129</sup>.

Esta norma reconoce igualmente el derecho de los trabajadores a gozar de condiciones de trabajo que les asegure en particular:

- un salario en condiciones de igualdad, sin ningún tipo de discriminación que les permita tener un nivel de vida compatible con la dignidad humana;
- condiciones de trabajo que garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de riesgos en el trabajo;
- la jornada laboral de 8 horas; los derechos al descanso y vacaciones;
- la estabilidad laboral;
- la seguridad social para la protección integral en caso de invalidez, vejez, riesgos laborales, enfermedades y maternidad<sup>130</sup>

La norma reconoce también el derecho a la formación y calificación en el trabajo y el Estado asume la obligación de facilitarla mediante programas especiales<sup>131</sup>. La norma también establece el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones<sup>132</sup>.

En relación a los derechos sindicales, se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse, se garantiza igualmente la autonomía y el fuero sindical<sup>133</sup>, el derecho a la

<sup>128</sup> *Supra nota* 123, Art. 80, Constitución Política

<sup>129</sup> *Ibidem*, Art. 80.

<sup>130</sup> *Ibidem*, Art. 82.

<sup>131</sup> *Ibidem*, art. 85.

<sup>132</sup> *Ibidem*, art. 81

<sup>133</sup> *Ibidem*, art. 87

negociación colectiva como un medio para asegura la defensa de los intereses particulares o gremiales<sup>134</sup> así como el derecho de huelga<sup>135</sup>.

Estos son algunos de los derechos enunciados en el capítulo V de la Constitución intitulado “Derechos Laborales”. Todas estas normas que se encuentran contenidas en la Constitución son de obligatorio cumplimiento.

#### **a.2 Normas contenidas en el CdT**

Esta norma tampoco hace ninguna distinción entre los diferentes derechos laborales y más bien se afirma que todos los derechos reconocidos en el Código son irrenunciables<sup>136</sup> con lo cual se señala la importancia y el carácter obligatorio de los mismos que no pueden ser sujetos a negociación o sustracción del marco jurídico que protege a los trabajadores. Además el título Preliminar del CdT establece que las normas contenidas en el CdT y demás legislación laboral complementaria constituyen normas de derecho público<sup>137</sup>.

El CdT además de incorporar todos los derechos laborales consagrados en la Constitución a los cuales ya nos hemos referido, regula en forma más precisa los siguientes derechos:

*Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.* Se reafirma el derecho a la estabilidad en el empleo una vez superado el período de prueba de 30 días<sup>138</sup>. Una vez superado el período de prueba si el trabajador es despedido sin causa justa, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización<sup>139</sup>, pero además el trabajador tiene derecho a solicitar su reintegro ante el Juez del trabajo si considera que el despido se efectuó en violación de las disposiciones laborales, o constituya represalia por haber ejercido sus derechos sindicales, quedando el empleador obligado además del reintegro a pagar al trabajador los salarios dejados de percibir. La norma sin embargo, deja abierta la posibilidad al empleador de no cumplir con la resolución judicial que ordena el reintegro, previo pago de una doble indemnización<sup>140</sup> desnaturalizando así el real objetivo de la norma, que es garantizar el derecho al trabajo y a su estabilidad. Esto es un problema frecuente en las ZFI como se

---

<sup>134</sup> *Ibidem*, Art. 88.

<sup>135</sup> *Ibidem*, Art. 83.

<sup>136</sup> *Supra nota* 124, Libro Primero, Título Preliminar IV

<sup>137</sup> *Supra nota* 124, Libro Preliminar, Título X

<sup>138</sup> *Ibidem*, art. 28

<sup>139</sup> *Ibidem*, art. 45

<sup>140</sup> *Ibidem*, art.46

verá en el capítulo 3 en donde queda en evidencia la actuación deficiente de las instituciones laborales en la protección de los derechos del trabajador.

*Derecho a un salario mínimo.* Sobre el salario, la norma garantiza el derecho a un salario mínimo, el cual es definido como la retribución mínima que puede recibir un trabajador por los servicios prestados y el cual debe asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas y vitales de la familia<sup>141</sup>. Sobre este punto es pertinente mencionar que en conformidad con el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos<sup>142</sup>, ratificado por Nicaragua, el mencionado país cuenta además con una Ley que regula la fijación del salario mínimo<sup>143</sup>. En esta Ley se crea la Comisión del salario mínimo que se encuentra adscrita al Ministerio del Trabajo y cuya función es fijar el salario mínimo en función a una canasta básica de 53 productos que deben satisfacer las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio<sup>144</sup>. Este es un tema importante para los trabajadores quienes como se verá en el capítulo siguiente, demandan un aumento del salario mínimo, que en la actualidad asciende a US\$80 mensuales aproximadamente, monto con el cual los trabajadores no logran cubrir estos 53 productos.

Esta Comisión del salario mínimo está integrada por el Ministro del trabajo, un representante del Ministerio de Economía y Finanzas, un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores y un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales<sup>145</sup>. La fijación del salario mínimo entonces se toma por acuerdo de las partes integrantes.

*Jornada laboral y horas extras.* La jornada laboral es de máximo 8 horas diarias y de 48 horas a la semana<sup>146</sup>. Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en sus días de descanso se pagarán en un 100% más de lo estipulado para la jornada laboral ordinaria<sup>147</sup>.

---

<sup>141</sup> *Supra nota 124*, art. 85

<sup>142</sup> *Convenio No. 131 sobre la fijación de salarios mínimos*, adoptado el 22 de junio de 1970, en la 54e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 29 de abril de 1972, en línea : <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

<sup>143</sup> *Ley del salario mínimo*, Ley No. 129 adoptada el 25 de mayo de 1991, publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 114 el 21 de junio de 1991, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>144</sup> *Ibidem*, art.7

<sup>145</sup> *Ibidem*, Art. 10

<sup>146</sup> *Supra nota 124*, art. 51

<sup>147</sup> *Supra nota 124*, art.62

*Formación laboral.* Se establece la obligación de las empresas en coordinación con las organizaciones de trabajadores, de fomentar y realizar programas de capacitación para ampliar los conocimientos y habilidades de los trabajadores garantizando la participación tanto de hombres como de mujeres<sup>148</sup>.

*Seguridad e higiene ocupacional.* En lo referente al tema de seguridad e higiene ocupacional, el CdT dispone que el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas de prevención necesarias y adecuadas para proteger la vida y salud de los trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proporcionando el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos ocupacionales<sup>149</sup>. La misma norma también dispone que las organizaciones sindicales además del derecho, tienen la obligación de promover las mejoras de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de planes y medidas para mejorar dichas condiciones a través de una comisión especial en materia de seguridad e higiene y exigir que se cumplan con la legislación vigente<sup>150</sup>.

Estas comisiones se constituyen por igual número de representantes de trabajadores y empleadores y tienen como función el establecimiento de medidas de prevención y protección de la salud del trabajador, así como el diseño de un reglamento técnico de seguridad e higiene en el centro de trabajo. Este es un punto importante como se verá en el siguiente capítulo en el cual algunos de los actores se refieren a la poca participación tanto de las empresas como de las organizaciones sindicales en estas comisiones que han sido creadas justamente para la adopción de medidas para la prevención de riesgos y proteger así la salud de los trabajadores. Existen un total de 424 comisiones mixtas que se han formado en todo el país, de las cuales un porcentaje mínimo está en funcionamiento, por ello el Ministerio del trabajo han emprendido una campaña par el fortalecimiento de dichas comisiones<sup>151</sup>, pero muy particularmente, es el Instituto Nicaragüense de

---

<sup>148</sup> *Supra nota* 124, art.30

<sup>149</sup> *Ibidem*, art. 100

<sup>150</sup> *Ibidem*, art. 106

<sup>151</sup> Aragón, Aurora, Torres, Cecilia, Guevara Altamirano, Ricardo y Blanco Romero, Luis, "Perfil nacional sobre salud y seguridad en el trabajo en Nicaragua", (2004), Oficina regional del trabajo y Ministerio del trabajo de Nicaragua, Informe preparado para la Oficina Subregional del Trabajo, San José, Costa Rica en el marco de asistencia técnica a Nicaragua para la elaboración de la Política de empleo, p.38, en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SST\\_NIC\\_final.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SST_NIC_final.pdf)

Seguridad Social (INSS) que viene realizando una intensa campaña junto al Movimiento de mujeres como lo veremos en el siguiente capítulo para promover el funcionamiento de dichas comisiones que es bastante bajo.

*Derechos sindicales.* Los derechos sindicales son derechos protegidos tanto por la Constitución como por el CdT. El CdT establece además las obligaciones y funciones de dichas organizaciones como son la promoción de la mejora de las condiciones laborales, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad ocupacional<sup>152</sup>, defender los intereses de sus miembros; celebrar convenciones colectivas y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento; representar a sus miembros en los conflictos que se presenten; promover la afiliación voluntaria; promover la educación técnica y general de sus asociados; propugnar por la creación y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos y enfermedades ocupacionales; ejercer el derecho de huelga en conformidad con la ley<sup>153</sup>. En el siguiente capítulo, los actores se pronunciarán sobre algunas de estas funciones y obligaciones de los sindicatos.

El fuero sindical se encuentra garantizado por la norma, es decir los dirigentes sindicales no pueden ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa<sup>154</sup>. Igualmente los trabajadores que notifiquen al Ministerio del Trabajo su voluntad de organizarse sindicalmente gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el empleador, para poder efectuar un despido, deberá obtener la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo<sup>155</sup>. Estos dos derechos aquí mencionados han sido ampliamente violentados en las ZFI como se verá en el siguiente capítulo.

*Normas de protección de los derechos laborales de la mujer.* La población de Nicaragua se estima en 5,2 millones de habitantes de los cuales 1,9 millón de personas constituyen la población económicamente activa (PEA)<sup>156</sup>, siendo el porcentaje de mujeres el 42% de la PEA<sup>157</sup>. La industria manufacturera, en particular las ZFI, es la fuente principal de

---

<sup>152</sup> *Supra nota* 124, *Ibidem*, art. 106

<sup>153</sup> *Ibidem*, art. 208

<sup>154</sup> *Ibidem*, art. 231

<sup>155</sup> *Ibidem*, art. 233

<sup>156</sup> La Población Económicamente Activa está conformada por las personas que trabajan o que se encuentra en búsqueda de empleo.

<sup>157</sup> Fuente: Información oficial de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida de IONEC 2001 citado en el informe final preparado por Gilma Yadira Tinoco et Sonia Agurto Vilchez,

empleo para las mujeres. En el 2003, más del 70% de los puestos de trabajo en las ZFI es ocupado por mujeres<sup>158</sup>.

Sobre las normas que protegen los derechos de la mujer en el trabajo tenemos primeramente, las convenciones de la OIT que han sido ratificadas por Nicaragua, la Convención 100 sobre la igualdad de remuneración<sup>159</sup>, la Convención no. 3 sobre la protección de la maternidad<sup>160</sup>, y la Convención 111 sobre la discriminación en el trabajo<sup>161</sup>. Estas normas internacionales se ven reflejadas en la legislación nacional vigente, así tenemos que tanto la Constitución<sup>162</sup> como el CdT garantizan la equidad salarial<sup>163</sup>, la protección de la maternidad<sup>164</sup>, el descanso pre y postnatal con goce de remuneración<sup>165</sup>, protección contra el despido arbitrario<sup>166</sup>, igualdad de acceso al trabajo<sup>167</sup>. Asimismo, en el caso de trabajadoras con responsabilidades familiares, el CdT señala que las leyes, convenciones colectivas y los reglamentos internos pueden establecer sistemas de horario reducido<sup>168</sup>.

Podemos constatar que las normas de protección de los derechos de la mujer trabajadora existen en la legislación nicaragüense, lo que se requiere como lo veremos más adelante, es de políticas eficientes para elevar el estatus de la mujer en el mundo laboral y de mejorar y facilitar su acceso al mercado de trabajo a través de políticas como la de educación, formación y capacitación profesional e igualmente asegurar la participación y representatividad de las mujeres en los distintos foros de discusión sobre las políticas

---

“Diagnóstico Género y Mercado Laboral en Nicaragua”, (2003), Oficina Internacional del Trabajo, p.14, en línea: [http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/nic\\_gpe\\_estudio.pdf?PHPSESSID=465a1130ef1d1d104367c9a7417d3bfd9](http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/nic_gpe_estudio.pdf?PHPSESSID=465a1130ef1d1d104367c9a7417d3bfd9)

<sup>158</sup> Fernandez pacheco, Janina, “Género y Mercado de Trabajo. Honduras y Nicaragua”, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003, Lima, Perú, p.208-209, en línea: [www.oit.org.pe/gpe](http://www.oit.org.pe/gpe)

<sup>159</sup> *Supra nota* No. 36

<sup>160</sup> *Convenio sobre la protección de la maternidad No. 3*, adoptado el 28 de noviembre de 1919, en la 1ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 13 de junio de 1921, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>161</sup> *Supra nota* No.37

<sup>162</sup> *Supra nota* 123, Art. 82

<sup>163</sup> *Supra nota* 124, Libro Primero (XIII)

<sup>164</sup> *Ibidem*, art. 140

<sup>165</sup> *Ibidem*, art. 141

<sup>166</sup> *Ibidem*, art. 144

<sup>167</sup> *Supra nota* 124, Título Preliminar, (XI).

<sup>168</sup> *Ibidem*, art. 139

públicas, en particular en aquellas que permitan mejorar las condiciones de las mujeres tanto en la sociedad como en el ámbito laboral.

**b. Instituciones que velan por el respeto y aplicación de las normas laborales**

Entre las principales instituciones en materia laboral tenemos en primer lugar al Ministerio del Trabajo, como la institución principal responsable de la dirección, del estudio y de la administración de todas las cuestiones relativas a las relaciones del derecho del trabajo y es la entidad que debe velar por la aplicación, el desarrollo y mejoramiento de la legislación del trabajo<sup>169</sup>. Como una dependencia del Ministerio del trabajo tenemos la Oficina de la inspección, que está a cargo de velar por el respeto de las disposiciones del CdT<sup>170</sup>.

**c. Ley de los derechos laborales adquiridos**

Ante la entrada en vigor del CAFTA-DR, el movimiento sindical de Nicaragua ha preparado una serie de propuestas de leyes, con la finalidad de proteger y fortalecer los derechos de los trabajadores frente a la entrada en vigor del Acuerdo, algunas de las cuales ya fueron aprobadas y entre ellas se encuentra la Ley de los derechos laborales adquiridos.

Esta Ley constituye una gran victoria para los sindicatos y particularmente para los trabajadores ya que se reconoce y declara expresamente, que los derechos de los trabajadores contenidos en las normas tales como la Constitución Política, la legislación laboral, convenios internacionales del trabajo, reglamentos ministeriales, decretos, convenios colectivos y acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y trabajadores, son derechos laborales adquiridos en forma definitiva y por ende incorporados a sus convenios colectivos o contratos individuales o relación jurídica laboral. Por lo tanto ninguna ley, convención, tratado nacional o internacional, pactos o acuerdos de carácter económico o comercial, con el pretexto de mejorar la competitividad comercial para empresas nacionales o extranjeras, podrá menoscabar, disminuir o alterar estos derechos, ni contravenir las disposiciones en materia de derechos laborales contenidos en la

---

<sup>169</sup> *Supra nota* 124, Art. 263

<sup>170</sup> *Reglamento de Inspectores del Trabajo*, Decreto No. 13-97, art. 1, publicado en La Gaceta no. 41 el 27 de febrero de 1997, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

legislación nacional o convenios colectivos<sup>171</sup>. Con esto se reafirma lo que mencionábamos al comienzo de la sección, que todos los derechos laborales contenidos en la legislación laboral constituyen derechos irrenunciables, no sujetos a negociación y de obligatorio cumplimiento.

Si bien esta ley constituye un instrumento de garantía para la protección de los derechos de los trabajadores, adolece sin embargo de ciertos vacíos que deberán subsanarse vía reglamentación o modificación de la norma. Por ejemplo, no se señala las consecuencias que traerían una norma o acuerdo que pretenda menoscabar estos derechos laborales, la norma sería declarada nula o debería adaptarse o modificarse en conformidad con la ley de derechos adquiridos. Tampoco se establece el procedimiento a seguir en caso de violentarse esta ley en los supuestos que en ella se mencionan, qué vía debe seguirse, quién debe efectuar la denuncia, los trabajadores que se consideren afectados, o son los sindicatos en representación de los trabajadores, ante quién se denuncia, qué entidad debe pronunciarse? Creemos que existe todo el aspecto administrativo y procesal que debe regularse para que la norma sea plenamente aplicable y eficaz.

#### **d. Los derechos laborales en el contexto del CAFTA-DR**

El Tratado de Libre Comercio entre los países de Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana (CAFTA-DR) fue ratificado por la Asamblea Legislativa de Nicaragua el 10 de octubre de 2005<sup>172</sup>. El Tratado cuenta con un capítulo laboral, que forma parte integral del texto del acuerdo en donde se establecen una serie de compromisos de los Estados Partes en relación a las normas laborales y mecanismos de aplicación de dichas normas que pasamos a analizar.

Las Partes reafirman en el Acuerdo sus obligaciones como miembros de la OIT y los compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT de 1998<sup>173</sup> procurando que tales principios y derechos sean reconocidos y protegidos por sus respectivas legislaciones<sup>174</sup>.

---

<sup>171</sup> *Ibidem*, art. 1-3

<sup>172</sup> *Supra nota 1*

<sup>173</sup> *Supra note 16*

<sup>174</sup> *Supra nota 1*, art. 16.1

En cuanto a los derechos laborales a los cuales hace referencia este Acuerdo, estos se reducen estrictamente al derecho de asociación, al derecho a organizarse y a negociar convenios colectivos, la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, la edad mínima para el trabajo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, las condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional<sup>175</sup>. Si bien, se puede rescatar que dentro de estos derechos se incluyen las normas que regulan las condiciones de trabajo respecto de los salarios, horas extras, seguridad y salud ocupacional, el Acuerdo deja de lado sin embargo, las normas en materia de no discriminación en el empleo y ocupación (Convenio 100<sup>176</sup>), así como los derechos que garantizan la igualdad de remuneración (Convenio 111<sup>177</sup>), normas consideradas como fundamentales y que se encuentran contenidas en la Declaración de 1998. Si lo comparamos con el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN)<sup>178</sup>, los derechos laborales contenidos en el capítulo laboral del CAFTA, son más reducidos que aquellos contenidos y reconocidos en el ACLAN. En dicho Acuerdo, además de comprender las normas en materia de no discriminación y de igualdad de remuneración, también se reconoce el derecho de huelga, a la compensación en casos de lesiones de trabajo y enfermedades, así como también a la protección de trabajadores migratorios, los cuales también están ausentes en el capítulo laboral del CAFTA.

Como un aspecto positivo que podemos rescatar del Acuerdo, es el establecimiento de un mecanismo de cooperación en materia laboral con el fin de fortalecer la capacidad institucional de cada una de las Partes<sup>179</sup> a través de la cooperación bilateral o regional en materia de derechos fundamentales, de administración laboral, capacidad institucional, inspección laboral, métodos y capacitación para mejorar su eficiencia y fortalecerlos, en resolución de conflictos, en relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empresas y gobierno, en materia de condiciones laborales, de trabajadores migrantes, programas de asistencia social, género, oportunidades de empleo, entre otros<sup>180</sup>. El

---

<sup>175</sup> *Supra* nota 1, art. 16.8

<sup>176</sup> *Supra* nota 36

<sup>177</sup> *Supra* nota 37

<sup>178</sup> *Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte entre los gobiernos de México, Canadá y los Estados Unidos de América*, adoptado el 14 de septiembre de 1993, en vigor desde el 1 de enero de 1994, en línea: <http://www.naalc.org/spanish/agreement.shtml>

<sup>179</sup> *Supra* nota 1, art. 16.5

<sup>180</sup> *Ibidem*, Anexo 16.5 (3).

sistema de cooperación es bastante similar al establecido en el ACLAN<sup>181</sup>. Es sobre esta base que se vienen impulsando una serie de reformas en materia institucional para fortalecer las instituciones laborales en Nicaragua, en particular en lo concerniente al sistema de inspección aumentando el presupuesto del Ministerio e impulsando también los medios alternativos de solución de conflictos como lo veremos más adelante.

Cabe mencionar aquí, que debido al temor manifestado de algunos sectores de la población de verse desfavorecidos con la entrada en vigor del CAFTA-DR, se ha adoptado una agenda complementaria la cual ha sido incorporada al Decreto Legislativo que aprueba el CAFTA-DR como Anexo 1 y que se denomina “Agenda complementaria de país para el mejor aprovechamiento del CAFTA-DR”, mediante la cual el Poder ejecutivo se compromete a adoptar una serie de medidas para una mejor articulación de políticas y mecanismos destinados a apoyar a ciertos sectores económicos<sup>182</sup> y entre tales medidas se encuentra el establecimiento de una Comisión tripartita permanente para dar seguimiento al cumplimiento de la legislación laboral vigente, velar por la aplicación de la Ley de los derechos laborales adquiridos, y amentar la asignación presupuestaria para el fortalecimiento del Ministerio del Trabajo.

## **2.2 Normas y políticas concernientes la protección social como segundo componente del trabajo decente**

La seguridad social es un derecho garantizado por la Constitución<sup>183</sup> como un medio de protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo. Existe una ley especial de la materia denominada Ley Orgánica de la seguridad social nicaragüense (LSS)<sup>184</sup>. El sistema de la seguridad social nicaragüense se basa en los principios de solidaridad y de participación, es decir se trata de una acción conjunta del pueblo y del Estado<sup>185</sup>. Es un servicio público de responsabilidad del Estado, pero que también la

---

<sup>181</sup> *Supra nota* 180, art. 8-11

<sup>182</sup> Araúz, Alejandro, « Agenda Complementaria al DR-CAFTA Nicaragua », (2005), Latin American Trade Network, Serie LATN Papers No.37, en línea: [http://www.latn.org.ar/pdis/plenaria05/Arauz\\_agendacomplementaria.pdf](http://www.latn.org.ar/pdis/plenaria05/Arauz_agendacomplementaria.pdf)

<sup>183</sup> *Supra nota* No.123, art. 61

<sup>184</sup> *Supra nota* 125

<sup>185</sup> *Supra nota* 125, Considerandos (V)

Sociedad está obligada en virtud de principios morales y de solidaridad a contribuir según sus posibilidades al sostenimiento de los seguros y de los servicios sociales<sup>186</sup>.

Entre los Convenios de la OIT que han sido ratificados por Nicaragua en materia de seguridad y salud en el trabajo, tenemos, la Convención No. 17 sobre indemnización por accidentes de trabajo<sup>187</sup>, la Convención No. 18 sobre enfermedades profesionales<sup>188</sup>, la Convención No. 24 sobre el seguro de enfermedad aplicable a la Industria<sup>189</sup>, disposiciones que se ven reflejadas en la legislación nacional.

El sistema de seguridad social nicaragüense establece un régimen obligatorio que tiene como objetivo, entre otros, la protección de los trabajadores y de sus familias<sup>190</sup>. El régimen debe cubrir en forma gradual y progresiva las contingencias por invalidez, muerte, prestaciones económicas por riesgos profesionales, subsidios familiares (subsidios por los hijos menores de 15 años<sup>191</sup>) y servicios sociales<sup>192</sup>. También se encuentra dentro de sus funciones el prestar cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y dicha cobertura forma parte del régimen integral de la seguridad social<sup>193</sup>.

El seguro social se financia con la contribución de los empleadores, los trabajadores y el Estado<sup>194</sup>, cuya tasa es del 21.5% para el caso del régimen integral obligatorio, la cual se descompone de la siguiente manera: el empleador aporta un 15%, el trabajador el 6.25% y el Estado un 0.25%<sup>195</sup>.

<sup>186</sup> *Supra nota* 125, Considerandos (VI)

<sup>187</sup> *Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo No. 17*, adoptado el 16 de junio de 1925 en la 7ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 1 de abril de 1927, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>188</sup> *Convenio No. 18 sobre las enfermedades profesionales*, adoptado el 10 de junio de 1925, en la 7ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 1 de abril de 1927, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>189</sup> *Convenio No. 24 sobre el seguro de enfermedad (industria)*, adoptado el 15 de junio de 1927 en la 10ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 15 de julio de 1928, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<sup>190</sup> *Supra Nota* 125, Art. 1

<sup>191</sup> *Supra Nota* 125, Art. 80

<sup>192</sup> *Supra Nota* 125, Art. 2

<sup>193</sup> *Supra Nota* 125, Art. 60 y 62

<sup>194</sup> *Supra Nota* 125, art. 23

<sup>195</sup> Art. 1 del *Decreto de Reforma al Reglamento de la Ley de la Seguridad Social*, Decreto No. 32-2000, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 76 del 24 de abril del 2000, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>.

En cuanto a las instituciones que se encuentran a cargo de verificar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley del seguro social y las normas sobre seguridad e higiene ocupacional tenemos por un lado el Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social (INSS), es un ente autónomo del Estado<sup>196</sup> con facultad para inspeccionar los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la LSS. En cuanto a las normas de seguridad e higiene ocupacional, es el Ministerio del trabajo quien tiene a cargo de velar por el cumplimiento de las disposiciones del CdT<sup>197</sup>. Sin embargo, esta función la viene asumiendo el INSS debido en parte a la falta de recursos del Ministerio del Trabajo que le impide contar con el personal necesario para cumplir estas atribuciones de manera eficiente. El INSS viene entonces asumiendo una labor de prevención de accidentes laborales<sup>198</sup>, pero como lo veremos en el capítulo siguiente, en esta labor de fiscalización, los inspectores utilizan la vía de las recomendaciones y no la capacidad sancionadora que le asigna la Ley.

Un punto importante a mencionar aquí relacionado al cumplimiento de las obligaciones de las empresas, es que en caso de mora de parte del empleador en el pago de sus contribuciones al INSS, los trabajadores no tienen acceso a las prestaciones médicas ni subsidios<sup>199</sup>. Este es una de las principales preocupaciones y problemas a los cuales los trabajadores de las ZFI hacen referencia en el capítulo siguiente.

### **2.3 La formulación de las políticas de empleo: componente de la agenda del trabajo decente en Nicaragua**

Como ya lo hemos señalado en el capítulo primero, las políticas de empleo son un elemento importante en la promoción del trabajo decente, en particular en países como Nicaragua con una tasa elevada de desempleo y de personas que laboran en condiciones precarias. En 2003, según registros oficiales existían 165,000 desempleados y más de un millón de personas que se encuentran en el subempleo<sup>200</sup>.

---

<sup>196</sup> *Ibidem* art. 4

<sup>197</sup> *Supra nota* 124, art. 108

<sup>198</sup> *Supra nota* 151, p.9

<sup>199</sup> *Reglamento General de la Ley de la Seguridad Social*, art. 108, Decreto No. 975 del 11 de febrero de 1982, publicado en La Gazeta No. 49 el 1 de marzo de 1982, en línea:

<http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>200</sup> Oficina Internacional del Trabajo, « Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua » (Propuesta para discusión con los interlocutores sociales nicaragüenses) (2004) Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, p.3, San José, Costa Rica, en línea:

Estas políticas de empleo para ser plenamente eficaces requieren sin embargo de todo un marco de políticas económicas y de desarrollo para hacer frente a los grandes problemas de subdesarrollo, pobreza y educación que enfrenta el país. Se requiere tomar en cuenta las diferentes dimensiones del problema ocupacional como son: los bajos niveles de educación de la población que impiden a un gran número de trabajadores acceder a empleos de mayor calidad; los problemas de género; protección social y en general los problemas de inequidad social que afecta a la mitad de los nicaragüenses que viven en condiciones de pobreza. Pero además, las brechas en materia de trabajo digno y pobreza que afecta a los nicaragüenses se deben no solamente al bajo nivel de desarrollo del país, sino también al vacío institucional existente, las confrontaciones sociales y políticas, corrupción, desconfianza generalizada de la población hacia sus instituciones y desconfianza entre los interlocutores mismos<sup>201</sup>.

Es justamente en el contexto de la promoción que viene ejerciendo la OIT en cuanto a la elaboración y formulación de políticas de empleo que en el año 2003, esta Organización comienza a brindar asistencia técnica a dicho país para la elaboración de una política nacional de empleo con la participación de diferentes actores sociales y económicos como las centrales sindicales, la empresa privada y gobierno, a fin de acordar una visión integral al proceso de formulación de un trabajo decente para los nicaragüenses<sup>202</sup>. El gran desafío que se plantea es lograr que la cadena productiva y el crecimiento económico, beneficien a 1,350,000 trabajadores, mejorando su productividad a través del acceso a los recursos productivos, a la educación, capacitación, salud y demás servicios que contribuyan a desarrollar el capital humano<sup>203</sup>.

En este sentido la política de empleo propone una serie de medidas para promover el empleo y trabajo decente en Nicaragua que se inscribe dentro de las estrategias del gobierno para promover el desarrollo y combatir la pobreza en el país, entre las cuales tenemos:

En cuanto al cumplimiento de las normas laborales, se señala la importancia del respeto de las normas nacionales e internacionales de trabajo e institucionalidad democrática. El

---

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudioinfo/POL\\_EM\\_y\\_T\\_RAB\\_DECENTE\\_NIC2004.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudioinfo/POL_EM_y_T_RAB_DECENTE_NIC2004.pdf)

<sup>201</sup> Supra nota 200, p.3

<sup>202</sup> Ibidem, p.8

<sup>203</sup> Supra nota 105, Art. 1, numeral 1.3.1

gobierno se compromete a asesorar a las empresas en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los contenidos en los acuerdos de libre comercio. Sobre este mismo punto, el gobierno también asume la obligación de incluir en las licitaciones y programas de incentivos, cláusulas específicas de compromiso para el cumplimiento efectivo de las normas laborales y sociales<sup>204</sup>. Como se puede observar, se menciona aquí el respeto de los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo aunque después se agrega la demás normativa laboral. Como ya lo hemos dicho, la legislación laboral nicaragüense no hace ninguna distinción ni establece ninguna jerarquía entre las normas laborales. Por lo tanto, este es un aspecto que debe ser aclarado porque la asesoría a las empresa debe orientarse al respeto de todos los derechos laborales tal y como lo manda el CdT en su Art. 2 y 17(r)<sup>205</sup>.

En relación a las condiciones de trabajo decente, se plantea un aumento de los salarios con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Para ello el Estado se compromete a continuar trabajando para que los salarios mínimos puedan cubrir el costo de la canasta básica del trabajador y de su familia<sup>206</sup>.

En lo referente a la educación y formación profesional, se menciona que para el aprovechamiento y valorización de los recursos humanos desde una perspectiva de trabajo decente para los nicaragüenses, se requiere de la adopción simultánea de políticas encaminadas tanto a lograr el crecimiento económico como a mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la capacitación profesional. Para lo cual se hace necesario mejorar la escolaridad de la fuerza laboral y de la población en general, en particular de los sectores más pobres, propiciando la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, etnias y demás grupos. Para lograrlo, se plantea promover la participación empresarial y sindical en el desarrollo y conducción del sistema de formación, ampliar la cobertura de la capacitación, propiciar la cooperación con otros países y organizaciones regionales e internacionales en la materia e identificar nuevas posibilidades ocupacionales para los jóvenes y las mujeres<sup>207</sup>.

---

<sup>204</sup> *Supra* nota 105, Cap. 2

<sup>205</sup> *Supra* nota 124 Art. 2 y 17 (r)

<sup>206</sup> *Supra* nota 105, Art. 1, numeral 1.3.8

<sup>207</sup> *Supra* nota 105, Art. 1, numerales 1.3.7 y 1.3.8

En materia de protección social, este documento también señala la importancia de mejorar la cobertura social y de mejorar el sistema de protección de la salud y seguridad ocupacional. Uno de los objetivos fundamentales de las políticas de fomento del empleo decente, es la extensión de la protección social a la mayoría de la fuerza laboral en materia de salud y seguridad en el trabajo y la seguridad social pero para ello es necesario que haya un crecimiento económico, así como la creación de empleo productivo y bien remunerado<sup>208</sup>.

Se señala la importancia de sensibilizar a los empresarios y a los trabajadores sobre la importancia de crear condiciones de salud y de seguridad en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Para ello se promueve una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, actualizar la legislación de la materia y fortalecer las instituciones<sup>209</sup>.

En materia de género, el documento señala que se requiere mejorar la calidad de la inserción ocupacional de las mujeres. Actualmente la fuente principal de trabajo de las mujeres se encuentra en el sector informal, servicio doméstico y las ZFI en donde las condiciones de trabajo son bastante precarias, baja productividad, los salarios son bajos y las condiciones insalubres. Por lo tanto la política de empleo debe plantear metas específicas para reducir la inequidad<sup>210</sup>.

Finalmente el documento convoca a la participación de los actores para poder definir las prioridades y preparar la ejecución de dichas políticas porque no puede darse un cumplimiento simultáneo de todos los objetivos señalados<sup>211</sup>. La importancia del diálogo y la participación de los actores sociales son puestas de manifiesto a lo largo de todo el documento.

---

<sup>208</sup> Supra Nota 105, Cap. 3 numeral 26 y 27

<sup>209</sup> Supra nota 105, Cap. 3, numeral 27

<sup>210</sup> Ibidem, Cap. 3, numeral 15

<sup>211</sup> Ibidem, Cap. 4

#### **2.4 Las instituciones que favorecen y promueven el diálogo social como cuarto componente de la agenda de trabajo decente**

Como sabemos, el diálogo social constituye uno de los componentes del trabajo decente, crea las condiciones y la estabilidad necesaria para la promoción y el respeto de los derechos laborales, así como para la elaboración y adopción de normas y políticas para la promoción del empleo y la protección social. Es decir para hacer viable el trabajo decente.

El diálogo entre el Estado y los diversos actores que conforman la sociedad civil se hace cada vez más necesario especialmente en lo concerniente a consultas, gestión, control de políticas, participación ciudadana y gestión de dichas políticas, lo cual fortalece las instituciones y se logra una mayor estabilidad en el país. La necesidad de establecer las condiciones para un diálogo social con amplia participación de la sociedad viene cobrando importancia en el país y esto se ve reflejado en los diversos estudios realizados sobre las políticas y medidas relacionados con el trabajo decente tal como lo hemos mencionado anteriormente.

Entre las principales instancias o mecanismos de diálogo en el país tenemos: al Consejo de Planificación Económico y Social (CONPES), la Coordinadora Civil, y el Consejo Nacional del Trabajo (CNT).

El CONPES es una instancia oficial creada por una norma jurídica<sup>212</sup> y cuya función es asesorar a la presidencia y ser un facilitador de consultas, constituye una asesoría para la presidencia de la República en cuanto a la formulación de políticas, evaluación de programas y políticas sociales y económicas. Asimismo, facilita las consultas sobre los temas que son de interés nacional<sup>213</sup>. En el CONPES participan universidades, gremios de productores y empresarios, sindicatos, organizaciones comunitarias y no gubernamentales, partidos políticos e instituciones del gobierno. Además se encarga de articular la participación ciudadana en los diferentes espacios de diálogo tanto sectorial,

---

<sup>212</sup> *Decreto Ejecutivo No. 15-99* emitido el 9 de febrero de 1999, publicado en La Gaceta No. 34 el 18 de febrero de 1999, en línea : <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>213</sup> *Ibidem*, Art. 3

departamental, regional y municipal, funcionando el CONPES como la entidad nacional<sup>214</sup>.

Otra institución importante de diálogo pero a nivel de la sociedad civil, es la Coordinadora Civil. Es la organización más articulada de la sociedad civil que aglutina a más de 300 organizaciones. Según estadísticas del Ministerio de Gobernación de Nicaragua, existen aproximadamente 1750 organizaciones en la sociedad civil entre organizaciones no gubernamentales, movimientos y asociaciones, entre los cuales se encuentra el movimiento de mujeres, que es un actor que ha venido cobrando cada vez mayor importancia en la escena nacional debido al rol muy activo que desempeña en la atención y búsqueda de solución a los diversos problemas que enfrentan las mujeres<sup>215</sup>.

En materia laboral, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT)<sup>216</sup>, recientemente creado con la finalidad de promover el diálogo entre las empresas, los trabajadores y el Estado. Se trata de un mecanismo tripartito concebido para reforzar y mejorar la aplicación de las normas laborales y lograr la estabilidad política, económica y social del país. El CNT deberá formular análisis, evaluaciones y recomendaciones sobre el grado de participación tanto de las empresas como de los sindicatos en la formulación y ejecución de los planes de desarrollo en particular los referidos al empleo, salario, capacitación técnica, seguridad y bienestar social, educación, protección de los derechos de los trabajadores, seguridad e higiene ocupacional, trabajo infantil, competitividad y productividad, cumplimiento y vigencia de los convenios de la OIT<sup>217</sup>.

El CNT tiene la facultad de proponer las reformas legislativas pertinentes para mejorar la legislación laboral, así como pronunciarse sobre las propuestas legislativas en materia sociales, económicas o laborales. Asimismo, deberá pronunciarse y hacer

---

<sup>214</sup> Fuente: Consejo Nacional del Planificación Económica en línea [www.conpes.org.ni](http://www.conpes.org.ni) fecha de última consultación: 3 de agosto 2006

<sup>215</sup> Instituto de Estudios Nicaragüenses, Grupo FUNDEMOS, Centro de Derechos Constitucionales, Fundación Violeta Chamorro, "Programa plurianual democracia y derechos humanos en América Central" –País Nicaragua" s/f, p.25, en línea : [www.iendd.hh.org.ni/documentos/](http://www.iendd.hh.org.ni/documentos/)

<sup>216</sup> *Ley de creación del Consejo Nacional del Trabajo*, aprobado el 6 de julio del 2005 por la asamblea Nacional de Nicaragua, publicada en La Gaceta No. 152 el 8 de agosto del 2005, en línea: [www.asamblea.gob.ni](http://www.asamblea.gob.ni)

<sup>217</sup> *Ibidem*, art. 8 (b) (c) (d) (e)

recomendaciones sobre las políticas socio-laborales y económicas a ser negociadas como parte de los acuerdos comerciales o de integración regional o internacional<sup>218</sup>.

En cuanto a género, el CNT tiene la facultad de pronunciarse sobre los proyectos de leyes que vulneren la igualdad de género y de promover las políticas laborales de equidad entre los hombres y las mujeres así como la igualdad de acceso a la calificación técnica y profesional<sup>219</sup>.

Se puede constatar que existen ciertas iniciativas de diálogo y tal como se verá en el capítulo siguiente, las alianzas con actores de la sociedad civil y la unidad entre diversas organizaciones sindicales han tenido resultados positivos en la formulación de ciertas normas destinadas al fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores y a fortalecer la capacidad de negociación de los actores en particular de las organizaciones sindicales. Es evidente que existe una clara conciencia de que el diálogo es una condición necesaria tanto para la elaboración de las políticas y normas, como para su efectividad y que para poder hacer avanzar el país y para que los programas como el trabajo decente y estrategias de lucha contra la pobreza puedan ser viables se requiere la existencia de un diálogo social abierto. Sin embargo, la desunión y confrontación de fuerzas a nivel de organizaciones constituye uno de los grandes obstáculos para que esta plataforma de diálogo funciones eficazmente como se podrá constatar en el capítulo siguiente.

### **Conclusión**

La legislación nicaragüense ofrece una amplia protección a los derechos de los trabajadores. Esta protección va más allá de los Derechos Fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 y se puede constatar que con relación a los otros componentes del trabajo decente, en materia de seguridad social existen las normas de protección y se prevé una ampliación de la cobertura en forma progresiva según lo permitan las condiciones del país.

La adopción de la política de empleo permitirá focalizar esfuerzos en los temas prioritarios como son mejorar el acceso al empleo mediante el aprovechamiento de los recursos humanos y la capacitación profesional, así como a identificar los sectores

---

<sup>218</sup> *Ibidem*, art.8 (f) (g) (h)

<sup>219</sup> *Ibidem*, art. 8 (o) (p) (q) ( r )

económicos potenciales con mayores posibilidades de crear empleos en coordinación con una política de educación y capacitación de la fuerza laboral.

Existen igualmente instancias y mecanismos para el diálogo social en diversos niveles, nacionales, sectoriales y a nivel de empresa que permitirían avanzar en la agenda de trabajo decente, en la defensa de los derechos de los trabajadores, para coordinar y buscar alternativas para una política social eficaz, mejorar las condiciones de los trabajadores, pero para ello es necesario e indispensable que los actores sociales asuman parte de la responsabilidad para luchar contra el déficit del trabajo decente y hacerlo viable.

### CAPÍTULO III

#### EL TRABAJO DECENTE EN LAS ZFI DE NICARAGUA: ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES

En el contexto económico de apertura comercial que vive la región centroamericana en este momento, las ZFI se han convertido en el sector económico de mayor crecimiento y en la fuente de empleo más importante en Nicaragua. Sin embargo, en las empresas que operan en este sector, al igual que sucede en la mayoría de los países en donde funcionan dichos parques industriales, existe un claro incumplimiento de la legislación laboral. Los gobiernos se ven en muchos casos imposibilitados de aplicar la ley por el temor a que dichas empresas, que están contribuyendo a aliviar los problemas de empleo y pobreza de estos países, retiren sus inversiones y dejen sin empleo a miles de trabajadores. Nuestro estudio se sitúa entonces dentro de un debate muy actual sobre el deterioro de las condiciones de trabajo frente al avance del proceso de libre comercio, por lo que consideramos que era importante para la realización de esta investigación, efectuar un estudio de campo que nos permitiera recolectar datos sobre la situación real de los trabajadores en las ZFI de Nicaragua, en particular porque no hemos encontrado ningún estudio que aborde específicamente el tema del trabajo decente en las ZFI.

En esta investigación de campo consideramos conveniente otorgar la palabra a diferentes actores sociales que están directamente implicados en esta problemática. Para ello, realizamos 22 entrevistas y reagrupamos a nuestros interlocutores en 5 categorías de actores cuyos testimonios nos permitirán tener una visión bastante completa de la situación de los trabajadores de este sector y de los temas que tienen una relación directa con el objeto de nuestro estudio. Estos actores son: (i) en primer lugar los trabajadores. Aquí intervienen 8 trabajadores, en su mayoría mujeres debido a que en las ZFI de Nicaragua, más del 70% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres, afiliados y no afiliados a organizaciones sindicales; (ii) organizaciones sindicales (4 entrevistas realizadas a los principales líderes sindicales del país); (iii) funcionarios públicos de

diferentes instituciones del Estado que tienen una implicancia directa en el tema laboral (4 entrevistas realizadas a altos funcionarios del gobierno); (iv) actores económicos, dos de ellos pertenecientes a la Corporación de Zonas Francas “Las Mercedes”, que el mayor parque industrial del país y un empresario miembro de la sociedad textil de Nicaragua (3 entrevistas realizadas en total); e (v) instituciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos y/o de derechos de las mujeres (3 entrevistas realizadas).

La información que es transmitida en este capítulo es producto de un trabajo de análisis cualitativo efectuado sobre las 22 entrevistas realizadas. Todas las precisiones y explicaciones sobre el método de análisis y de codificación realizado han sido consignadas en el Anexo 1 de la presente memoria. A continuación presentaremos un cuadro con la descripción de la categoría de actores intervinientes. Un cuadro más detallado sobre la categoría de actores, con la información sobre la fecha, lugar y duración de las entrevistas realizadas se encuentra igualmente consignado en el Anexo 1.

**Cuadro 2**  
**Categoría de actores y entrevistas realizadas**

<b>Trabajadores : (entrevistas realizadas: 8)</b>	<b>Organizaciones sindicales: 4 entrevistas</b>	<b>Funcionarios públicos: 4 entrevistas</b>	<b>Actores económicos: 3 entrevistas</b>	<b>Organizaciones ddhh/mujeres: 3 entrevistas</b>
Trabajadores no sindicalizados: 2	Central Sandinista de Trabajadores: 1 entrevista	Ministerio del trabajo : 1 (2 funcionarios intervienen)	Asociación de empresarios del sector textil: 1 entrevista	Centro Nicaragüense de Defensa de los Derechos Humanos : 1 entrevista
Trabajadores afiliados a nuevas organizaciones sindicales (calificadas de sindicatos pro patronales, independientes o blancos): 2	Central Sindical de Trabajadores José Benito Escobar: 1 entrevista  Confederación de Unificación Sindical: 1 entrevista	Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social :1 (2 funcionarios)  Instituto Nacional de Tecnología : 1	Corporación de las Zonas Francas “Las Mercedes” : 2	Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC): 1 entrevista
Trabajadores afiliados a sindicatos tradicionales calificados de negros: 4	Central de Trabajadores de Nicaragua: 1	Asamblea Nacional (Comisión de Asuntos laborales): 1		Procuraduría de Derechos Humanos: 1 entrevista

Pretendemos con este trabajo de análisis, estudiar las diferentes posibilidades que podrían utilizarse o implementarse para que tanto la legislación laboral y las instituciones del trabajo contribuyan de una manera más eficaz a la reducción del déficit del trabajo decente en este sector. Asimismo, queremos poner en evidencia aquellos temas que requieren una mayor atención para hacer frente a este déficit en las ZFI. Para ello es indispensable estudiar el papel que los diferentes actores sociales pueden desempeñar en este sentido, pero también es importante conocer los problemas que existen actualmente en cuanto al rol que vienen desempeñando actualmente cada uno de los actores en la aplicación y respeto de las normas, en la formulación y elaboración de estas, así como en la puesta en prácticas de las políticas de seguridad social, empleo y diálogo social destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores como parte de la agenda del programa de trabajo decente.

Hemos decidido organizar y presentar nuestro análisis en tres secciones: en la primera presentaremos los resultados de nuestro análisis concerniente a las condiciones de trabajo en las ZFI y la vigencia de los derechos laborales; en una segunda sección presentamos la percepción que tienen los diferentes actores sobre lo que ellos consideran como un trabajo decente, veremos aquí cómo este concepto se traduce y es interpretado por los diferentes actores. Finalmente una tercera sección la dedicamos a la responsabilidad de los actores (Estado, sindicato y actores económicos) en la protección de los derechos de los trabajadores para el logro del trabajo decente.

### **3.1 La realidad de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales en las ZFI según la percepción de los diferentes actores directamente implicados**

En esta sección presentaremos la descripción que nos ofrecen los diferentes actores sobre las condiciones laborales y la vigencia de los derechos laborales en las ZFI. En lo referente a las condiciones de trabajo, los temas que presentamos aquí son los que fueron mayormente abordados por los actores. Los temas concernientes a los derechos laborales más violentados relacionados a las condiciones laborales fueron básicamente los siguientes: salario, horas extras, ambientes de trabajo, riesgos laborales, maltratos, jornadas laborales, stress, ruidos, calor, cansancio, descansos, iluminación, maquinaria

defectuosa, pelusa o residuos de tela, permisos. Asimismo los actores se refirieron a los otros derechos: derechos sindicales y de seguridad social. Presentaremos a continuación un cuadro explicativo de los temas que han sido abordados por cada uno de los actores.

**Cuadro 3**

**Temas abordados por los actores en relación a las condiciones laborales en las ZFI**

Actores	Trabajadores	Sindicatos	Funcionarios públicos	Actores económicos	Organizaciones defensa ddhh/movimiento de mujeres
<b>Temas abordados</b>	<u>Condiciones de trabajo:</u> - ambientes de trabajo - salario - horas extras -riesgos laborales	<u>Condiciones de trabajo:</u> - ambientes de trabajo -salario -horas extras -riesgos laborales	<u>Condiciones de trabajo:</u> -ambientes de trabajo -riesgos laborales	<u>Condiciones de trabajo:</u> -ambientes de trabajo -salarios -horas extras -riesgos laborales	<u>Condiciones de trabajo:</u> -ambientes de trabajo - salarios -horas extras -permisos -riesgos laborales
	<u>Otros derechos:</u> -libertad sindical -seguridad social	<u>Otros derechos:</u> -libertad sindical -seguridad social	<u>Otros derechos:</u> -libertad sindical -seguridad social	<u>Otros derechos:</u> -libertad sindical	<u>Otros derechos:</u> -libertad sindical

En el proceso de análisis, partimos siempre del testimonio brindado por los trabajadores, lo cual nos sirve de base para que los demás actores se pronuncien sobre los diferentes temas. Los actores nos dan aquí sus impresiones sobre las causas, los obstáculos y las responsabilidades que deben ser asumidas por los actores que ellos consideran principales responsables. Esto nos permitirá determinar, según el nivel de consenso entre todos los actores, cuáles son los problemas más serios que enfrentan los trabajadores y que requieren especial atención de parte del Estado para que las condiciones laborales sean mejoradas y se busquen las alternativas para ello.

**A. Percepción de los Trabajadores**

En esta sección presentamos el testimonio de 7 trabajadoras y de un trabajador que laboran en diferentes empresas del Parque Industrial “Las Mercedes”, administrado por la Corporación de Zonas Francas, una entidad gubernamental. Muchos de estos trabajadores

laboran en estas empresas desde que estas comenzaron a operar en Nicaragua, es decir desde el año 1991.

Para tratar de tener una versión bastante real sobre las condiciones de trabajo y la situación de los derechos laborales en este sector, contactamos trabajadores pertenecientes a diferentes organizaciones sindicales y a trabajadoras no sindicalizadas para poder establecer los puntos en que existe mayor consenso y en cuáles, de ser el caso, se dan mayores contradicciones.

#### **a. Derechos laborales relacionados a las condiciones de trabajo**

Aquí se concentran los temas a los cuales los trabajadores han hecho referencia para describir en forma general las condiciones en las cuales los trabajadores deben laborar en estas empresas de ZFI.

##### **a.1 Ambientes de trabajo**

La mayoría de los trabajadores califican las condiciones laborales en las ZFI de muy malas, sin embargo tales condiciones puede variar según las empresas. Entre los problemas mayormente mencionados por las trabajadoras se encuentra el de la mala ventilación y las altas temperaturas en las que se ven obligados a trabajar los trabajadores en estas empresas. Esto último tiene además otro efecto directo en la utilización de los medios de protección contra los residuos de telas o pelusa como lo llaman los trabajadores como se verá más adelante cuando tratemos el tema de los riesgos laborales. Tales condiciones, señalan algunas trabajadoras, afecta el rendimiento en la empresa.

Yo pienso que las condiciones laborales en nuestro país son pésimas. No hay aire, hay abanicos pero son esos abanicos caseros que hay uno por allí. Y hay demasiada pelusa. Las lámparas casi le pegan a uno en la cabeza están demasiado bajas y eso produce calor también.... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:17 (269:287)

...hay abanicos, esos de papalote. Se siente pero el calor que esta haciendo es terrible aunque pongan 30 regaderas. P: Como son estas regaderas? R: Arriba del Zinc, para que se sienta el fresco ponen regaderas, cuando hace mucho calor, en el verano ponen bastante las regaderas. P 1: tbrArctn1.asc - 1:7 (84:94)

Mire que aquí está abierta la puerta, y no hay aire y nos sentimos que nos estamos ahogando. Estamos nosotras 4, ahora imagínese usted en una empresa

donde hay 500 personas y no hay aire y es cerrado alrededor, no hay ventilador.... Me estoy sofocando, me estoy ahogando, más el calor de la máquina, estoy en una silla estable, o no es movable.... Entonces cada día me voy deteriorando,...no prestan condiciones físicas para que yo pueda trabajar.... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:34 (699:716)

Los trabajadores manifiestan que si bien en algunas empresas no existen sindicatos, las condiciones de trabajo son buenas, no las óptimas, pero se respetan los derechos del trabajador.

... Lo que pasa es que hay algunas maquilas que las condiciones se respetan. P: Usted considera que en algunas existe más respeto que en otras? R: Si, eh... yo trabajé en la empresa (...) 8 meses, ahí las condiciones laborales están más o menos porque (...) si no hay trabajo usted está en su maquina... nadie lo llega a molestar, nadie le grita. Se le paga el día y si usted llegó al mediodía y usted produjo se le paga ese mediodía de producción. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:5 (80:97)

...en la (empresa....) no existe un sindicato pero si hay esas condiciones. Lo único es que no hay aire acondicionado porque es un calor que hace... Porque ahí hay un respeto y todo eso. También cuando estuve en (empresa...) no había sindicato pero las condiciones eran buenas, le daban almuerzo, en la empresa (...) las condiciones laborales son unas bancas, poco espacio, las maquinas muy pegadas no hay espacio para el movimiento... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:6 (99:117)

#### **a.2. Salario**

En cuanto al tema salarial, hay plena coincidencia entre todos los trabajadores entrevistados en que los salarios son muy bajos y que muchas veces no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas ni las de sus familias. Por esta razón, hay algunos trabajadores que se ven obligados a realizar horas extras para mejorar el ingreso.

... y de ahí me vine aquí a las maquilas y entré a trabajar a (empresa)... Pero después de ahí renuncié, porque ya no me gustó trabajar porque ganaba muy poco y tengo tres hijos y con lo que yo ganaba no ajustaba. Soy madre soltera entonces no abastecía mis necesidades para vivir un poco mejor con mis hijas. Entonces ingresé a (empresa) y ahí tengo 9 años de laborar. Y ahí gano mejor.... Entonces ahora gano por producción, gano un poco mejor y cuando puedo.... hago extra para ganar más. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:1 (4:19)

Cómo son las condiciones de trabajo en su empresa? R: Bueno, en parte son buenas y en otras no. Por ejemplo en el asunto del salario estamos muy mal. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:3 (28:42)

Asimismo, ellos nos comentan que el sistema de pago en las empresas de zonas francas es por producción. Si bien existe un salario mínimo fijado por ley como lo vimos en el capítulo anterior, el sistema utilizado por estas empresas es el pago según lo que produce el trabajador y las metas de producción fijadas por las empresas son, según las entrevistadas, muy altas e inalcanzables lo que causa stress y fatiga entre las trabajadoras, en particular en las trabajadoras que tienen responsabilidad familiar.

...Entonces yo no le puedo rendir al jefe, pero para ganar me tengo que matar. Entonces trabajo de 7-7 para ganarme difícilmente C\$800 la quincena (US\$47.00) y la canasta básica me cuesta C\$5,000 (US\$295), no llego ni a la tercera parte de la canasta. No como bien, no alimento a mis hijos y me estoy matando en el trabajo. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:34 (699:716)

A la presión, uno debe entregar la producción y uno sabe que si no entrega esa producción uno no gana y además de eso, el básico es demasiado bajo y muchas veces uno se aprovecha de ese básico para presionar al trabajador de que... dando producción gana un poquito más. Entonces uno está trabajando pensando que si trabaja más va a ganar más y lleva más a su casa. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:3 (38:47)

### **a.3. horas extras**

Sobre el tema de las horas extras, no existe consenso entre los trabajadores. La mayoría de los trabajadores han respondido que las horas extras no son exigidas, que normalmente los trabajadores deciden hacer horas extras para poder mejorar el salario.

Entonces ahora gano por producción, gano un poco mejor y cuando puedo ahí... hago extra para ganar más. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:1 (4:19)

...respetan los horarios. Si yo quiero quedarme yo me quedo, si yo quiero quedarme para ganar más dinero para mejorar mis condiciones, yo me quedo. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:6 (81:85)

Lo que no me gusta es que el salario es muy bajo. Nosotros quisiéramos ganar más. Yo estoy por encima del salario básico. Yo gano 2,100 mensuales. Pero con las horas extras y todo eso, yo vengo sacando como 1,800 quincenal. Fuera de un incentivo que nos dan semanal que ahora es de 300. Nos daban 250 pero como vieron la situación entonces nos aumentaron. P 1: tbrArctn1.asc - 1:20 (280:296)

Sin embargo, hay otros trabajadores que por el contrario se quejan de la obligatoriedad de las horas extras, y manifiestan que estas son exigidas. Esto ocurre en las empresas que son más denunciadas por los trabajadores y en donde han existido muchos problemas por no respeto a la libertad sindical.

..Si son las horas extras lo obligan a hacer las extras porque hasta le esconden las tarjetas a uno para que uno se quede obligatorio. Si yo me salgo sin marcar la tarjeta a la salida, pierdo mi día y pierdo el sétimo. Entonces tengo que aguantármela, quedarme ahí a trabajar hasta que ellos quieran. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:4 (52:73)

...el gerente general... trabaja para otras empresas que pertenecen a las ZF Las Mercedes. Y como él saca trabajo para esa gente, cuando hay trabajo para ir a reparar, o si él tiene pedido y tiene que sacarlo, entonces lleva a los trabajadores a la otra empresa a que se queden trabajando desde las 5PM hasta las 10, 11 PM, 1AM. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:7 (104:112)

P: Los trabajadores tienen la opción de aceptar o de rechazar eso? R: O sea ellos le dicen al Ministerio del trabajo y a cualquier institución que les pregunte o a cualquier medio que si ellos tienen la opción? Ellos le dicen que si. Pero en la realidad es no, porque si hoy a mi me dice, vamos a trabajar a la otra empresa, yo me tengo que levantar y me tengo que ir porque si yo no voy al día siguiente yo estoy despedida. Entonces es obligatorio, es una mentira que dicen que ellos no exigen. Estuvimos así exactamente 15 a 18 días para poder terminar un embarque que dice que el embarque se le había caído. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:8 (114:131)

#### **a.4. Riesgos laborales**

En lo referente a la seguridad e higiene en el trabajo, uno de los temas importantes es el de la no utilización de los medios de protección para evitar los riesgos laborales. Las trabajadoras señalan que en las empresas de maquilas existe mucho riesgo debido a la cantidad de pelusa o residuos de telas que circula en el ambiente de trabajo, lo cual va en detrimento de su salud.

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores reconocen que los empleadores les proporcionan las mascarillas pero ellos no las utilizan. Esto se debe en parte, a una falta de información sobre los riesgos que esto puede acarrear para la salud de los trabajadores y al poco interés de las empresas de sensibilizar al trabajador sobre los riesgos y enfermedades laborales y de exigir el uso de estos medios de protección.

...Nosotros tenemos mascarillas pero nosotros no las usamos... Si. ...pues que está haciendo mucho calor. Nos ponen regadera ahí arriba pero todavía se siente calor. Porque usted sabe como esta el sol, muy caliente y nosotros no las usamos. Realmente no la usamos. Pero si hay mascarillas. P 1: tbrArctn1.asc - 1:6 (64:82)

Pero también tenemos, que la negativa de los trabajadores a utilizar los medios de protección obedece, tal como lo menciona la trabajadora en el párrafo precedente, a la

mala ventilación y las altas temperaturas en las que laboran los trabajadores. En algunos casos y esto específicamente en las zonas francas de “Las Mercedes”, las instalaciones de las empresas, no cuentan con una infraestructura adecuada. Estos locales en donde funcionan dichas empresas no fueron diseñados para albergar la cantidad de trabajadores que ahí laboran diariamente.

Cabe aclarar que el parque industrial “Las Mercedes” al que nos estamos refiriendo es un parque administrado por el gobierno y es el más grande del país, en donde laboran más de 30,000 trabajadores, es decir, casi la mitad del total de trabajadores que laboran en el sector de las ZFI del país se concentran en este parque industrial.

El Ministerio del trabajo podría verificar que haya más ventilación, que los trabajadores usen las mascarillas porque la pelusa se pega en todo, en todo el trabajo que estamos haciendo. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:13 (153:158)

Porque aquí estando nosotros en las empresas corremos mucho riesgo al respirar y llenarnos los pulmones de pelusa y si uno está afectado y ya no puede trabajar, la empresa no te va a dar. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:20 (273:279)

Es un solo ambiente de trabajo, y trabajamos como 800 personas, solo mujeres. P: Me puede describir el ambiente de trabajo? R: No hay mucha ventilación en algunas partes faltan abanicos y hay demasiada pelusa,... P 3: tbrMansd3i.asc - 3:2 (16:26)

Algunas trabajadoras manifiestan también que las empresas abusan debido a la condición de pobreza a las que están sometidos los trabajadores de las maquilas y por la falta de empleo existente en el país. Los empleadores son conscientes, según estas trabajadoras, del estado de vulnerabilidad en que se encuentran estos trabajadores, el cual es causado por la pobreza. Los trabajadores se ven obligados a tolerar los abusos debido a que necesitan trabajar ya que el trabajo es el único medio con el que cuentan para sobrevivir. Ellas demandan una mayor intervención del Estado para controlar y velar por que se respeten los derechos de los trabajadores.

En Nicaragua hay mucha gente humilde y por la misma pobreza no se pueden defender. Hay muchos chinos que avergonzaban a la gente... y las trataban muy mal, las hacían llorar y entonces yo me sentía muy mal. P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:1 (4:26)

A veces se complican los días de trabajo pero la situación hoy en día no está para dejar el trabajo porque no hay trabajo en Nicaragua, solamente las ZFI. Entonces laboro ahí, a veces miramos cosas bien duras, pero necesitamos

empleo y tenemos que trabajar. Si vamos a las clínicas se ponen molestos y nos dicen que nos van a quitar tiempo. Si a nosotros nos pagan por lo que hacemos.... P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:2 (28:40)

Es tan grande el maltrato, que por la necesidad uno trabaja en la maquila porque es la fuente más grande de trabajo que hay... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:22 (440:462)

... las ZFI están bien pero falta que los gobiernos le presten más atención, que miren las dificultades de los trabajadores. P: Usted está contenta con que existan las ZFI? R: Me gusta mucho, pero el maltrato a cualquiera (.), es un salario digno que debe ganar un obrero. ... la gente que no trabaja en la ZFI se va a lavar, planchar, no tiene seguro..... P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:19 (282:298)

#### **b. Otros derechos laborales**

Los temas que serán abordados aquí es el nivel de conocimiento que existe entre los trabajadores sobre sus derechos laborales, e igualmente la libertad sindical y la seguridad social.

Se puede apreciar por lo expresado por las trabajadoras que existe una falta de información sobre sus derechos y el problema es mayor en las empresas en donde no hay sindicato, porque el acceso a esta información es más restringido. Actualmente, esta labor de información es realizada principalmente por los sindicatos, el Ministerio del trabajo y por un movimiento de mujeres que se denomina “María Elena Cuadra” (MEC), quienes tienen promotoras en las ZFI y que se dedican a informar y capacitar a las trabajadoras en cuanto a sus derechos el MEC, según pudimos constatar.

...Bueno el sindicato vive haciendo seminarios... y en la empresa ponen en los murales, entregando afiches para que uno conozca sus derechos y deberes en lo laboral y también sale en la televisión. Hay un reglamento interno, hay un reglamento de higiene y seguridad para que uno conozca los derechos y deberes del trabajador, de cómo uno tiene que trabajar, igual con el reglamento interno. P 1: tbrArctn1.asc - 1:10 (120:134)

En las empresas no hay ninguna comunicación sobre los derechos. Por medio de las personas que nos dan libros sobre los derechos de las personas y en la televisión también. P: Qué haría usted si la empresa no está respetando algunos de sus derechos? R: En eso estamos perdidos porque no sabemos que hacer. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:7 (74:89)

### **b.1 Libertad sindical**

En cuanto a la vigencia de los derechos sindicales, el tema central es el no respeto de la libertad sindical. Algunos de los trabajadores que han sido entrevistados, han sido despedidos por querer formar sindicato. Como se verá más adelante, estos problemas surgen generalmente en las empresas en donde se dan la mayor cantidad de violaciones a los derechos de los trabajadores. Una de los trabajadores nos comenta que muchas mujeres se ven obligadas a tolerar el maltrato por no perder el empleo, en particular, las mujeres con carga familiar.

P: Cuál fue la razón de su despido? R: Porque organicé el sindicato... claro el sindicato se hace no porque a uno le de la gana de hacerlo sino por todas las violaciones, como maltratan al trabajador y uno que es luchador no puede soportar eso. Yo por lo menos no pude soportar como le hablaban a las mujeres, las presionaban, les gritaban, les jalaban las orejas,...Los varones llega un momento que ya no aguanta, contesta, se violenta, pero la mujer no. La mujer lo que hace es llorar generalmente, sabe que si contesta,... allá en su casa le esperan sus hijos, su familia y tiene que alimentarlos, entonces la mujer se somete. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:8 (114:132)

P: Existe temor de los trabajadores de formar sindicato? R: Si, porque sindicato que se constituye, sindicato que destruyen. En cuanto se constituyen, el Ministerio del trabajo dice que hay un sindicato entonces ahí nomás buscan la lista y la forma de despedir a los involucrados, a la junta directiva primero y después a los que afilien. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:9 (134:141)

Otra trabajadora señala que las empresas utilizan todos los medios posibles para desbaratar los sindicatos. La negociación entre las empresas y los sindicalistas para comprarles sus renuncias se ha vuelto bastante frecuente en las maquilas.

Y la gente no hablaba por temor a que lo corran. Y así se fue hasta que lo fueron despidiendo y despidiendo. A algunos les dieron C\$2,000 (US\$117) y a otros C\$5,000 (US\$295) dependiendo del tiempo que tenían de trabajar. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:27 (542:567)

### **b.2 Seguridad social**

Otros de los temas claves en materia de derechos laborales es la cobertura del seguro social. El sistema de seguridad social ofrece una cobertura mínima a los trabajadores, no todos los exámenes médicos son cubiertos, lo mismo sucede con los medicamentos. A esto hay que agregarle que cuando la empresa está en mora en el pago del seguro social, los trabajadores no pueden ser atendidos, no tienen acceso a los beneficios del seguro.

El seguro a mí no me cubre todas las enfermedades, no me cubre todo el medicamento. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:35 (718:730)

P: No es total ni para todo tipo de enfermedades? R: No. Nosotros tenemos un convenio con el (.) que nosotros le ayudamos a por ejemplo si se quieren operar y no tienen... Tal vez la operación le cuesta US\$100, por ejemplo el (.) lo de resonancia magnética, aquí vale \$300. P: Eso lo cubre el Estado? R: No,..... .... P 1: tbrArctn1.asc - 1:25 (381:398)

Aquí cuantas empresas... hay. Hubo una empresa que se llamaba (.....) y esa empresa nunca dio colilla y es hasta la fecha no da colilla del seguro y ya llevan no sé cuántas demandas. Lo poco que se beneficia al trabajador no se lo dan. Si no hay colilla no hay asistencia médica. P 1: tbrArctn1.asc - 1:28 (439:452)

En general, tenemos entonces que las condiciones de trabajo en las ZFI siguen siendo duras para los trabajadores, aunque se acepta que éstas han venido mejorando en los últimos años. Sin embargo, el hecho de que las maquilas constituyen un medio eficaz para aliviar el problema de desempleo en el país y sean por el momento, la mejor alternativa para los trabajadores y particularmente para las mujeres del país, ha llevado a que las empresas cometan muchos abusos en contra de los trabajadores sin que el gobierno controle y sancione dichos abusos.

... ustedes están tratando de ser una evaluación de lo que es la ZFI, pues decirle que la única alternativa es la ZFI y si bien es cierto no es una solución, pues si es algo que nos sule y entonces si necesitamos de las ZFI aunque no nos guste. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:36 (595:601)

## **B. *Percepción de los Sindicatos***

Los temas abordados por los 4 dirigentes sindicales en lo concerniente a las condiciones laborales en las ZFI fueron, como se podrá constatar en la presente sección, prácticamente los mismos a los cuales se refirieron los trabajadores por lo que a fin de no repetir lo ya mencionado por los trabajadores, nos concentraremos aquí en los temas que consideramos más importantes.

### **a. *Condiciones de trabajo***

#### **a.1 *Ambientes de trabajo***

Los dirigentes sindicales entrevistados consideran que las condiciones en las que los trabajadores laboran son muy precarias. Se puede constatar claramente que existe plena coincidencia entre los diferentes dirigentes sindicales entrevistados sobre los problemas

mencionados por los trabajadores en cuanto a la mala ventilación, iluminación, altas temperaturas, el problema de la pelusa o residuos de telas.

En cuanto a la infraestructura inadecuada que ofrece el Parque industrial “Las Mercedes”, que ha sido mencionado también por las trabajadoras, una de las dirigentes sindicales nos comenta que debido a que estas instalaciones no son de propiedad de las empresas sino que son dadas en arrendamiento por el gobierno, las empresas consideran que el problema debe ser resuelto por el gobierno y hasta el momento, el gobierno no ha dado ninguna solución.

.....El otro problema es la luz, la pelusa que anda dando vueltas. Si hay extractores de aire caliente que también extrae la pelusa pero no es suficiente. Aquí estamos cerca de un aeropuerto, tras una empresa está la otra. El extractor saca, y entra y lo que poco que entra lógicamente... tiene que ser constante, porque el poco oxígeno que entra la absorbe la gran cantidad de trabajadores que hay y eso también es problema del diseño de los módulos. Son muy bajos los techos para el tipo de industria. Entonces los empleadores se escudan, ellos no pueden invertir en algo que no es de ellos. Quien tiene que hacerlo es el Estado, de... diseñar adecuadamente este tipo de empresas. P19: Sinmctn1.asc - 19:8 (117:143)

## **a.2 Salario**

En cuanto a los salarios, este sindicalista nos explica que el salario es bastante bajo y que no es suficiente para cubrir la canasta básica de alimentos que está compuesta por 53 productos.

....Otro es el salario de miseria que ganan, que no les alcanza para comprar la canasta básica. Según el (...), dice que anda por los C\$5,000(US\$295), el INEC que es el Instituto Nacional de Estadística y de Censos dice que andan por los C\$2,600 (US\$152). El salario mínimo anda por los C\$1,200(US\$70). Más o menos tiene un poder adquisitivo de casi un 23% con la canasta básica (...) y de aproximadamente en un 38% de la canasta básica del gobierno. Entonces una de las más importantes demandas es el salario... P22: Sinpocst4.asc - 22:28 (559:586)

También se menciona que el pago de salario sobre la base de la producción realizada que es utilizado en las empresas de maquilas lleva a que los supervisores de las empresas nieguen los permisos de salida a los trabajadores para ir al médico debido a que se tienen que cumplir determinadas metas fijadas por la empresa.

... ponen a competir a los trabajadores a que ganen por producción las líneas de producción y si fallan un trabajador, falla la línea,..... los empresarios de que

ponen unos bonos por incentivo que si el trabajador no falta ni un día los 15 días de trabajo, si ese trabajador falta un día o pide permiso pierde el bono o sea que ese bono hace que el trabajador no asista ni a la clínica médica, no pueda llevar a sus hijos a la clínica ..... Tampoco los supervisores, por cumplir determinadas metas... tampoco autorizan que tengan permiso de salida para que vayan a la clínica... P22: Sinpocst4.asc - 22:9 (166:185)

### **a.3. horas extras**

Sobre el problema de las horas extras, una de las dirigentes sindicales señala que el tema es contradictorio, porque hay quienes están de acuerdo con las horas extras porque desean ganar más y por lo tanto los beneficia, en particular para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Sin embargo, hay otros que se quejan de la obligatoriedad de las horas extras. Esto coincide plenamente con lo mencionado por los trabajadores.

R: Sobre la jornada tenemos problemas, porque es contradictorio. ...para mí entre más horas extras haga es mejor, y así piensan muchos trabajadores, sobre todo aquellos que tienen una gran responsabilidad. Pero no todos lo vemos bien, entonces como comenzaban a controlar las horas laborales las han ido quitando. Y solo hay un área que no se les obliga pero se les pide insistentemente, entonces cuando a mí me piden insistentemente algo es como obligándote... P19: Sinmctn1.asc - 19:17 (258:271)

### **a.4 Riesgos laborales**

Entre las malas condiciones laborales que persisten, nos comenta otro sindicalista es el de la contaminación que afecta al trabajador, los accidentes laborales por la no utilización de los medios de protección. Él señala que inclusive, los trabajadores no denuncian estos problemas ante las autoridades respectivas, en gran parte por falta de conocimiento. Él menciona que el sindicato realiza campañas de información para sensibilizar al trabajador sobre los riesgos laborales e informales sobre sus derechos.

Por ejemplo, encontramos un fenómeno que está sucediendo que muchas de estas empresas que son textiles en un 70%...no tienen pilas de oxidación que se conocen, pilas de tratamiento de aguas y son muy pocas estas compañías que tienen estas condiciones. Esto afecta mucho al trabajador, porque en muchos casos los trabajadores no tienen las protecciones adecuadas, no tienen las mascarillas, los guantes, los protectores necesarios para desarrollar las operaciones.... Hay una falta de costumbre inclusive de los trabajadores de denunciar estos hechos a las autoridades correspondientes. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:6 (78:94)

... Es falta de conocimiento, de los trabajadores de darse cuenta que ellos tienen que reportar cada accidente laboral. Por eso nosotros estamos en campaña alrededor de estos temas diciéndoles a los trabajadores que son derechos en materia de seguridad social.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:7 (96:111)

## **b. Derechos laborales**

### **b.1. Libertad sindical**

En cuanto a la libertad sindical, uno de los dirigentes sindicales agrega que debido al no respeto a la libertad sindical, una práctica generalizada en las empresas de las ZFI, así como a la falta de intervención del Ministerio del Trabajo, los sindicatos tienen mucha dificultad y encuentran muchos obstáculos para ejercer la defensa de los derechos laborales y exigir mejores condiciones para los trabajadores. Sin embargo, a pesar de ello se han logrado ciertos avances en este sector gracias a la lucha que ellos realizan y a la presión internacional.

...Aquí, si el Ministerio del trabajo tutelara el derechos de los trabajadores y hubiera plena libertad sindical hubieran otras condiciones en las maquilas porque aunque queramos o no, se han cambiado muchas de las condiciones pero ha sido a través de la presión de los sindicatos, de la denuncias y de la presión internacional que se han venido haciendo.... Se ha visto en este proceso que estas empresas cumpla con las condiciones mínimas de trabajo y eso va traer mayores luchas de los trabajadores organizados de la sociedad civil para que haya mejores condiciones laborales en estas empresas de las maquilas. P22: Sinpocst4.asc - 22:20 (367:387)

### **b.2. Seguridad social**

Un tema relacionado con la cobertura del seguro social, que también ha sido mencionado por los trabajadores, es el referente al incumplimiento de parte de algunas empresas de las ZFI de las cotizaciones al seguro social. Uno de los dirigentes sindicales nos comenta, tal como ya lo hemos mencionado anteriormente, que esto afecta a los trabajadores debido a que cuando la empresa se encuentra en mora de sus pagos, el trabajador no puede ser atendido en las clínicas médicas, quedando totalmente desprotegido.

En la seguridad social pasa otro fenómeno. Primera que las empresas le quita al trabajador su cotización al seguro social... pero resulta que las colillas de pago no las entrega al mes siguiente sino tres meses después, en algunos casos, y en otros nunca entregan las colillas del seguro. Y si no le entregan las colillas del seguro, el trabajador no puede ir a que le respeten un servicio de atención en las unidades de salud que están inscritas en el seguro social y hay muchas empresas... (empresa.....) que se han denunciado en el que ésta compañía debe más de 6 meses de la cotización del seguro y por lo tanto esos trabajadores no

tienen derecho de ir a una clínica provisional. Esos trabajadores están desprotegidos. Dice la ley que cuando una compañía no esta al día y hay un problema de enfermedades del trabajador, la empresa está obligada a asumir el costo del trabajador total de la enfermedad del trabajador pero tampoco eso está sucediendo.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:12 (189:208)

Se reconoce sin embargo, que las condiciones laborales en las ZFI han venido mejorando en los últimos años pero que todavía persisten muchas violaciones de los derechos laborales y que las condiciones laborales son aún muy precarias en algunas empresas.

Muchas denuncias hicimos en estos años y en alguna medida a inicios de los años de 2000 estas han sido modificadas de estas prácticas que se venían presentando. Esto no quiere decir que los problemas están resueltos totalmente.... la tendencia hacia el 2000, las empresas de maquila han venido en un crecimiento muy acelerado" Y son empresas que en la mayoría de ellas no conocen las legislaciones laborales, no conocen nuestras normas de carácter internacional que nuestro gobierno ha ratificado con la OIT. No conocen que aquí en Nicaragua hay una práctica que se viene estableciendo de organización sindical de trabajadores, lo promueven y propugnan por tener su sindicato y su negociación colectiva. Estas condiciones laborales después de trabajar 16,14 horas ahora se han venido reduciendo a 10, 12 horas pero ya no más de eso. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:3 (36:50)

### **C. *Percepción de los Funcionarios o autoridades de gobierno***

En esta sección surgen varios puntos interesantes que servirán en el análisis de los temas siguientes. Tal como lo mostramos en el cuadro que introduce los temas abordados por cada uno de los actores, estos funcionarios no se pronuncian sobre el problema de los bajos salarios en las ZFI ni sobre las horas extras, pero como se podrá constatar más adelante, el tema de los salarios es abordado por ellos en la tercera sección, pero desde otra perspectivas. Debemos reconocer sin embargo, que en una clara muestra de transparencia, estos funcionarios hablan abiertamente de la situación de las demás condiciones laborales.

Se proporciona información muy importante en materia de seguridad social, que ya había sido abordada por los trabajadores y sindicatos. Estos funcionarios reconocen esta situación y se pronuncian abiertamente sobre el problema de la cobertura, prevención de riesgos y cumplimiento de obligaciones de parte de las empresas. Estos temas serán ampliamente abordados en la sección 3 en cuanto a la responsabilidad de los actores.

**a. Condiciones de trabajo****a.1 Ambientes de trabajo**

Se reconoce aquí los problemas que existen en cuanto a la ventilación, altas temperaturas en las que los trabajadores deben laborar y en algunos casos sobre los maltratos que deben soportar los trabajadores de parte de sus empleadores.

... En cierta medida la ventilación. Muchas de las empresas no logran tener la ventilación adecuada. No es lo mejor, la temperatura muy altas. Y estas condiciones no se han mejorado. También hay quejas de los trabajadores sobre el maltrato de los jefes del personal cuando ellos llegan con problemas de salud.... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:4 (98:113)

**a.2. Riesgos laborales**

En materia de higiene y seguridad ocupacional, se menciona aquí que existe falta de interés y preocupación de parte de las empresas en la prevención de los riesgos laborales. Debido a esto, ya comienzan a presentarse los efectos de esta falta de prevención por el problema de los residuos de tela y de la contaminación en los ambientes de trabajo.

El problema mayor, nos comenta una de las funcionarias del INSS, se presenta en las primeras empresas que vinieron a instalarse en el Parque Industrial “Las Mercedes”. El gobierno renta a estas empresas locales que no son adecuados, que no cuentan con la infraestructura ni con la capacidad para el desarrollo de este tipo de actividad. Este problema nos dice ella, es menor en las empresas que se han instalado posteriormente porque diseñan y construyen ellas mismas sus fábricas antes de iniciar operaciones.

... ya vamos por los 15 años desde que funcionan las maquilas en Nicaragua, ya comienzan a verse los elementos de enfermedades ocupacionales debido a la falta de medidas de protección principalmente. En el sector textil no todo esta muy mal, hay algunas empresas que tienen excelentes condiciones de trabajo, están muy bien porque han venido a construirse las naves antes de instalarse, en donde tenemos mayores problemas es en las empresas que vinieron primeramente y se instalaron en estructuras que ya existían, que no tenían las condiciones necesarias para albergar 200 u 800 empleados, ni para albergar máquinas porque tenían deficiente iluminación, deficiente ventilación y lo que han venido haciendo son ajustes según las necesidades. Entonces los espacios que estaban diseñados para 100 se han vuelto espacios para 600 personas y tenemos un hacinamiento increíble pero en realidad hay muy poca opción, porque ese es el espacio que se les ha dado para que estén y me imagino que

todavía no existen intenciones de construir nuevas naves. P13: fpRgins2.asc - 13:20 (335:361)

....el uso de la mascarilla tiene su señalamiento importante... hay puestos donde si es obligatorio y debería ser obligatorio su uso por el tema de la pelusa del algodón para prevenir enfermedades. SB: También el uso de la mascarilla depende de qué tipo de mascarilla hablamos. A veces los trabajadores usan la mascarilla pero generalmente no es la mascarilla adecuada para el tipo de trabajo que realizan.... A veces usan la mascarilla quirúrgica que realmente no protege para el tema de la pelusa porque no tiene las barreras de protección. Los equipos de protección es parte de las obligaciones que debe cumplir el empleador. Pero es un problema el uso del equipo de seguridad. P13: fpRgins2.asc - 13:32 (564:583)

## **b. Derechos laborales**

### **b.1 Libertad sindical**

En cuanto a la libertad sindical, un funcionario nos señala que el no respeto a la libertad sindical es una conducta generalizada en las empresas de ZFI, esto es algo que prevalece en la mayoría de las empresas. Inclusive, hay dirigentes sindicales a quienes se les ha abierto causa penal.

También conocemos en forma muy concreta el caso de (.....),....uno de los problemas más serios en este país es que la acción sindical, la acción de los dirigentes sindicales en protesta para hacer prevalecer sus derechos sindicales los han llevado a juicios penales. Por ejemplo yo conozco que la junta directiva de ese sindicato, la empresa ha desarrollado actividades para abrirles causas de carácter penal... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:3 (60:96)

.... sí ha habido una conducta generalizada de la negativa de la libre organización sindical y de negociación colectiva. Esa si es una conducta muy generalizada. ... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:5 (115:128)

Un funcionario del Ministerio del trabajo también reconoce que existen problemas de no respeto a la libertad sindical en algunas empresas de las ZFI. Pero que también, de la misma manera, existen empresas que tienen una buena relación con sus sindicatos y que tratan de resolver sus diferencias a través del diálogo entre ellos, sin intervención del Ministerio del Trabajo.

... Ustedes creen que existe una política antisindical en las ZFI? VG: No siempre. LM: Existen empresas que tienen una muy buena relación con sus sindicatos. Hacen las gestiones juntos, cada uno vela por sus intereses, pero existen empresas que tienen buena relación con los trabajadores. Cuando tienen problemas lo resuelven ellos y sólo en casos extremos lo pasan para acá. P15: fpVgmt4.asc - 15:30 (509:520)

Este mismo funcionario señala que el Ministerio del trabajo trata de realizar su función interponiendo sus buenos oficios para garantizar que los derechos sindicales sean respetados, que el Estado no es responsable de la conducta de ciertas empresas que utilizan muchas estrategias para neutralizar a los sindicatos. Una de estas estrategias, ya ha sido mencionada por los trabajadores, es la negociación que realizan las empresas con algunos líderes sindicales o trabajadores afiliados para comprarles la renuncia y evitar que se llegue a formar el sindicato.

... no es que los gobiernos le ponen barrera al sindicalismo. Ha habido bastante libertad sindical, y no es culpa del ministerio que algunas empresas como estrategias, a veces despiden, utilizan artimañas y dislocan al sindicato, porque aquí en Nicaragua con 20 personas se forma un sindicato. Entonces lo que hacen las empresas es si en la solicitud hay 24 trabajadores, buscan como ganarse a 5 o 7 y diluye a esos 20 para que no se pueda formar el sindicato y eso es lo que está haciendo el Ministerio del trabajo, interponiendo sus buenos oficios para garantizar el sindicalismo libre.... P15: fpVgmt4.asc - 15:16 (256:277)

## **b.2 Seguridad social**

Un funcionario del Instituto de Seguridad Social, nos informa que para que los trabajadores puedan beneficiarse de los programas de coberturas del seguro social, es necesario en primer lugar que la empresa se inscriba y afilie a sus trabajadores. En la actualidad, sólo el 18% de los trabajadores están cubiertos por el seguro social, lo cual indica que existe un gran número de trabajadores que no se encuentran afiliados, o que las empresas no cumplen con afiliarlo. Otro tema abordado por este funcionario es el problema de la mora de las empresas que tiene un efecto negativo directo sobre el trabajador porque pierde el derecho a recibir las prestaciones médicas del seguro social.

... Para acceder a las prestaciones por este seguro en primer lugar el empleador tiene que haberse primeramente afiliado al seguro social y haber inscrito a sus trabajadores. .. P13: fpRgins2.asc - 13:3 (35:49)

... Indudablemente si tenemos el 18% de la PEA cubierto quiere decir que hay un gran grupo de personas por ahí que están trabajando, que tienen algún tipo de vínculo laboral y que no están afiliados al seguro social. P13: fpRgins2.asc - 13:6 (74:86)

Con la ley de seguridad social vigente si el empleador está en mora, el trabajador no puede ser atendido. Sin embargo hay una ley en trámite que está

por salir en donde nos obligamos a atender al trabajador aún estando en mora la empresa. P13: fpRgins2.asc - 13:4 (51:54)

Este funcionario reconoce que existen muchas quejas presentadas por los trabajadores en cuanto al sistema de cobertura del seguro social. Él nos señala que la capacidad de la cobertura del seguro social se basa en las cotizaciones de los trabajadores y de los empleadores y que debido a los niveles tan bajos de salarios, es difícil aspirar a mejores prestaciones sociales. Él agrega que el 60% de los trabajadores no cotizan suficiente como para cubrir el monto que es desembolsado por el Estado en materia de cobertura por enfermedades. Se trata de un sistema solidario en donde los trabajadores de mayores ingresos financian a los de más bajos ingresos, ésta es la única forma en que puede funcionar en un país como Nicaragua el sistema de seguro social y por ello es que existen tantas limitantes también.

Él agrega, que a pesar de las limitaciones, se han ampliado algunas coberturas como es la atención de los hijos de los trabajadores. Antes los hijos de los trabajadores estaban cubiertos hasta los dos años de edad, después se amplió a los 4 años y actualmente es hasta los 12 años.

... Muchas quejas de las trabajadoras tienen que ver con el abanico de cobertura por enfermedades comunes. En ese caso por salud previsual se les atiende determinado número de enfermedades, un número determinado de exámenes de laboratorio y algunas atenciones quirúrgicas. Ahora los sistemas de seguro social dan de acuerdo a su capacidad que se genera en base a las cotizaciones de los trabajadores y de los empleadores. Indudablemente en una población como la nuestra con bajos salarios es difícil aspirar a mejores prestaciones o a un mayor número de prestaciones. Para mencionar una cifra, el 60% o más de la población que trabaja no cotiza lo suficiente como para cubrir el monto de la cifra de lo que el seguro social entrega a los centros de atención médica profesionales para la atención de enfermedades comunes de estas personas. Entonces el seguro social en Nicaragua es un seguro solidario que financia a las personas que menos aportan con las personas que más aportan. Si no fuera eso digamos el espíritu del seguro social de Nicaragua, sería difícil que existiera una seguridad social en el país. Entonces indudablemente hay limitantes por la atención de enfermedades comunes. Hay limitantes en procedimientos a cubrir. Recientemente se ha ampliado la cobertura de los niños hasta los 12 años.... P13: fpRgins2.asc - 13:12 (167:200)

.. Antes existía hasta los dos años de edad, después se amplió hasta los 4, luego a los 6 años y ahora se ha ampliado hasta los 12 años de edad.... En el caso de la mujer trabajadora recientemente se ha ampliado la cobertura para la atención del cáncer uterino y cáncer de mamas que antes no estaba cubierto. Te

mencionábamos esto que depende mucho de las posibilidades económicas y financieras. P13: fpRgins2.asc - 13:13 (202:211)

#### **D. *Percepción de los actores económicos***

Aquí presentamos la percepción de dos miembros de la Corporación de las ZFI “Las Mercedes” y de un empresario del sector textil. Como se observará, las respuestas a veces son contradictorias. En un primer momento se afirma que las condiciones de trabajo son bastante buenas, pero posteriormente, en las entrevistas, ellos se refieren a los abusos, maltratos, salarios bajísimos. Algo que hay que rescatar aquí, es que se hace una invocación a mejorar la situación de los trabajadores y que se está trabajando en ello. El tema de la responsabilidad que deben asumir los trabajadores, empresas y sindicatos está presente en el discurso de estos actores.

##### **a. *Condiciones de trabajo***

Aquí el tema de las condiciones laborales fue abordado en forma global por estos actores, salvo el tema salarial, que a diferencia de los funcionarios públicos si es un tema ampliamente abordado por todos los actores.

Uno de los interlocutores, perteneciente a la Corporación de las ZFI, nos dice que las condiciones laborales en las ZFI han mejorado mucho en los últimos años y que se vienen superando muchos problemas y que actualmente se encuentran dentro de los estándares aceptables. Estos estándares aceptables son los que establece la OIT como condiciones para un trabajo decente. Sin embargo, reconoce que ha habido y que aún existen casos de abusos en algunas empresas, pero que esto no es la generalidad de los casos. Más adelante en la entrevista, él comenta más abiertamente sobre las difíciles condiciones en las que laboran muchos nicaragüenses.

P: En general cuáles son las condiciones laborales en las maquilas? R: En general, yo digo que son aceptadas, están dentro de los rangos normales que vos encontrás en otros centros de trabajo en Nicaragua. Si, han habido algunos casos particulares, que con nombre y apellido se pueden mencionar, de manera que eso de repente a deslucido a las condiciones y ambiente de trabajo y después se generaliza y se pretende pensar que todas las empresas de ZFI violentan la ley porque una, en algún momento hizo algún acto contrario a la ley, y segundo, me parece que hay un poco de desconocimiento de lo que es un régimen de las ZFI.  
P 9: AEEngczfl.asc - 9:2 (33:45)

... yo pienso que en términos generales son aceptadas. Aquí hay trabajadores que tienen 10 hasta 13 años desde que comenzaron las zonas francas. Eso indica que si las condiciones laborales no fueran buenas, la gente no soportaría mucho tiempo, se marcharían y tenemos líderes sindicales,... que están desde 1993. .... P 9: AEEngczf1.asc - 9:3 (47:59)

Según este interlocutor, las denuncias hay que tomarlas dependiendo del trabajador que las formule, en alusión a que las condiciones pueden variar dependiendo de la empresa y también porque los conflictos son mayores con los trabajadores que son afiliados a determinadas organizaciones sindicales. Sin embargo, este mismo interlocutor coincide con los demás actores que hasta el momento hemos citado, en que las denuncias más comunes son: condiciones inadecuadas en los centros de trabajo, mala ventilación, iluminación, salarios bajos, horas extras, maltratos, en algunos casos, riesgos laborales y en general el tema de la libertad sindical. Asimismo hace referencia a los bajos salarios que se pagan en Nicaragua.

Él también señala que muchos trabajadores no realizan denuncias porque perderían un día de trabajo y de pago, en particular, sin son trabajadores que no se encuentran afiliados a ninguna organización sindical.

P: Cuáles son las denuncias más frecuentes? R: ... algunos consideran que es maltrato, otros las horas extras. Ahora también depende de quien denuncia y si vos te vas al Ministerio del Trabajo que quien lleva la estadística de la cantidad de denuncias que se hace en el sector de la maquilas, pues ahí se refiere más al tema del pago de los beneficios sociales, o del pasivo laboral cuando son despedidos. Por una razón, el trabajador no va a dejar de trabajar por poner una denuncia porque se están violando sus derechos laborales, más aún si no tiene sindicato porque va a ser un día perdido 9: AEEngczf1.asc - 9:6 (96:107)

Entonces en la mayoría de los casos de horas de trabajo, maltrato, metas inalcanzables, permiso para ir a los baños, libertad sindical, en general quienes hacen estas denuncias son sindicalistas o trabajadores que en algún momento fueron sindicalistas pero tuvieron una diferencia en la compañía y ésta no permitió que se constituya el sindicato. Entonces la denuncia depende de donde venga. P 9: AEEngczf1.asc - 9:7 (109:119)

Acá la gente tiene salario de hambre y la gente no puede cotizar.... P 9: AEEngczf1.asc - 9:46 (851:870)

### **a.1 Ambientes de trabajo**

También se reconoce que las instalaciones de la Corporación que son dadas en arrendamiento a estas empresas de maquila, no son las más adecuadas y que se están haciendo esfuerzos para mejorar esto.

Entonces nosotros empezamos a crear naves industriales, y a la altura que permitiera tener un poco más de ambiente para el trabajador, que no se sintiera sofocado por espacio cerrado, que tuviera más iluminación tanto natural como artificial. Y las fábricas que se siguen construyendo cada día le están metiendo mejores condiciones de trabajo,... P 9: AEEngczf1.asc - 9:9 (151:161)

Otro de los interlocutores, un empresario del sector textil, considera que el problema de la ventilación, maltratos, pelusa, puede darse en ciertas empresas, pero que en la mayoría, las condiciones son buenas y no existen estos problemas. Él estima que en muchos casos, se trata de exageración o invenciones del trabajador.

....el tema de pelusa, primero que el tejido plano no crea la pelusa que crea el tejido de punto. Yo sé que hay compañías de tejido de punto. Te voy a enseñar una fábrica Taiwanesea que tiene todas las normas laborales más estrictas que va a tener una compañía asiática con mascarillas, aire acondicionado, se aspira todo el tiempo y aún así hay quejas de los trabajadores por la pelusa. Entonces tú le ofreces al trabajador todas las condiciones para que eso no suceda y aún así se quejan..... P11: AEftani3.asc - 11:42 (772:799)

... mira no solamente es que Juana Méndez se quejó porque estaba embarazada y le pegaron porque quería ir al baño... Qué pruebas tiene la trabajadora de que le hicieron exactamente eso? Son alegaciones que cuando se llega a investigar a fondo se dieron cuenta de que nunca hubo testigos, fueron casos aislados.....no estoy diciendo de que esta industria es perfecta y hay casos en donde si se han visto casos y yo he sido testigo. Pero esos mismo donde si hay pruebas y se atienden de forma eficaz y si se les multa a la fábrica. P11: AEftani3.asc - 11:37 (688:704)

### **a.2 Riesgos profesionales**

En cuanto a los medios de protección, él considera que también se debe a una falta de sensibilización sobre la importancia de su utilización y que el trabajador es también responsable del uso de los medios que se le proporciona. Él estima que el trabajador siempre va a encontrar un motivo para quejarse, aún si el empleador le brinda las mejores condiciones.

Mira aquí a las operadoras se les entrena para que cambien las agujas a su máquina. Muchas fábricas le dan la opción a la operadora de que si ella no quiere cambiar una aguja, ella tiene que levantar la mano o hay un timbrecito

para que venga un mecánico y se la cambia. Pero hay operadoras que por algún descuido... se cortan el dedo. Y ya viene el escándalo: "Compañera operadora herida por falta de equipo adecuado". Yo he escuchado eso... maquinaria inepta sin accesorio...! Inventan todo lo que te puedes imaginar. ...Nadie escucha que la operadora por un descuido se cortó el dedo. Entonces en vez de ella decir: "si fue un accidente", le echan la culpa a... a la fábrica.... Ahora hay fábricas que por lo general tiene protectores de aguja, pero también tenés que tener cuidado, no son protectores perfectos. Entonces si hay protectores y aún así hay accidentes. Entonces hay que tomar responsabilidad también y concienciar al trabajador que no siempre echarle la culpa y la responsabilidad al empresario. P11: AEftani3.asc - 11:43 (801:828)

### **a.3. Salario**

En cuanto al tema del salario, éste empresario considera que los salarios en las maquilas están bien, que están por encima del salario que ganan muchos profesionales en Nicaragua. Sin embargo, se puede observar que su posición cambia durante la entrevista y reconoce que uno de los principales problemas a resolver en el sector de las maquilas es el del salario y que el sistema de pago por producción es en algunos casos injustos porque se paga por línea de producción, es decir por lo que produce en forma grupal.

Él considera que este pago es un gran abuso y no mide la eficiencia personal del trabajador y que si esto se controla disminuirían las quejas de los trabajadores porque el salario, en su opinión, es lo más importante para los trabajadores. Si el salario mejora, el trabajador podría tolerar que las demás condiciones de trabajo no sean las más adecuadas.

...aquí los salarios son con relación a otros sectores son altísimos. Eso es lo que la gente no te ha explicado. P: hay gente que gana C\$2,000 y tanto mensuales. R: Mira aquí un profesor gana de 2,000 para bajo, muchos trabajos profesionales en Nicaragua lamentablemente es lo que dicta la economía de escala de estos países y no son los mejores salarios, pero aquí lo que nosotros utilizamos es el salario mínimo nacional y se le agrega un porcentaje que es aceptado bajo un comité tripartito del sector privado, gobierno y sindicato. Y hoy en día está en C\$1,298 el salario mínimo en las ZFI. De ahí parte, ahora esta es una industria muy atípica, donde hay incentivos laborales, basado en tu eficiencia como trabajador o trabajadora, tú dictas cuanto quieres ganar. Entonces esa es otra parte que la gente no ve. P11: AEftani3.asc - 11:14 (250:270)

...No es un salario altísimo, pero es un salario de una industria básica que paga salarios aceptables. P11: AEftani3.asc - 11:21 (382:395)

...mira cuando hablas de los abusos de la industria desde mi perspectiva el más grande ha sido el tema salarial. Eso se tiene que definitivamente se tiene que reestructurar mucho mejor. No es que la mayoría de la industria no está

aplicando normativas que beneficien la estructura salarial del trabajador. Pero hay muchas que no lo están haciendo bien. Yo creo que eso es lo que crea el verdadero descontento. El verdadero descontento viene de la plata. Hablemos las cosas claras, esta no es la oficina más nítida, pero bueno, si los trabajadores tienen aire, sillas para sentarse para trabajar, no se quejan. Pero si este mismo cuarto no tuviera aire, y esto fuera un horno y tuviera butacas y una computadora, las butacas va hacer que les duela todo, el calor les va angustiar. Entonces, pero, Escúchame esto! Si yo les pago bien, te garantizo que no se quejan. Entonces todo tiene que ver con el incentivo de pago.... Las compañías que les pagan a toda la línea de producción es donde siempre surgen los problemas.... P11: AEftani3.asc - 11:65 (1243:1268)

## **b. Derechos laborales**

En cuanto a los derechos laborales el tema abordado fue el de no respeto a la libertad sindical. En lo referente a la seguridad o cobertura social, no fue un tema al que estos actores le han acordado mucha importancia.

### **b.1. Libertad sindical**

En lo referente a este tema, se reconoce que en las empresas de ZFI existe una política antisindical, de no respeto de la libertad sindical, pero que los sindicatos deben también contribuir a mejorar esta situación, de modificar sus estrategias de lucha y de reivindicaciones.

... En el tema de la libertad sindical si se tiene que trabajar más, pero no sólo que trabaje el empresario a respetar las normas, sino también el sindicato que comience a demostrar un tipo de compostura diferente. ....P 9: AEEngczf1.asc - 9:42 (754:779)

La posición de estos actores es clara en el sentido que para ellos, los sindicatos tienen mucha responsabilidad en relación a la actitud asumida por las empresas. Uno de los interlocutores menciona que la actitud de las empresas en cuanto a la libertad sindical obedece en gran parte a las estrategias de confrontación que han desarrollado la mayoría de los sindicatos y que no se han adaptado al nuevo contexto económico.

...la estrategia de lucha de (nombre de un sindicalista....) en ese entonces era un tanto confrontativa, llegó a formar muchos sindicatos, pero la forma de reclamar a veces no va con el estilo que está tratando de propugnar hoy por hoy. Ahora el sindicalismo en vez de confrontar tiene que dialogar. Y tiene que ceder para poder llegar a negociaciones...Es lógico que ningún empresario y en ninguna parte del mundo toleraría eso. P 9: AEEngczf1.asc - 9:28 (481:499)

### ***E. Percepción de las Organizaciones***

Aquí presentamos la opinión de miembros de organizaciones en pro de la defensa de los derechos humanos y de las mujeres. Ambas organizaciones juegan un rol importantísimo en la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores. Incluso una de estas organizaciones, el movimiento de mujeres MEC realiza monitoreos continuos a las empresas para controlar los avances y aquellos retrocesos que puedan darse en este sector.

#### **a. Condiciones de trabajo**

En cuanto a las condiciones laborales, esto coincide plenamente con lo que hemos venido enunciando hasta ahora: jornadas extensas, malas condiciones de los ambientes de trabajo, riesgos laborales, el no otorgamiento de permisos médicos, la pelusa, salarios bajos. Las respuestas de estas interlocutoras se concentraron mayormente sobre las condiciones en las que los trabajadores deben laborar en las ZFI.

... lo que conocemos es que son condiciones muchas inhumanas en las que trabajan: jornadas extensas de trabajo, la seguridad, pasan muchos tiempos sentados no tiene sillas ergonómicas. A parte de todos estos elementos que podrían ser importantes para desarrollar su trabajo en un ambiente más sano, más seguro... Hay problema con la seguridad social... Tantas jornadas extensas de trabajo....P16: orgIAcen1.asc - 16:3 (46:66)

... Nosotros hemos hecho inspecciones en Sébaco donde constatamos la contaminación en el ambiente. En el ambiente podés ver, entras a una maquila y te cae la pelusa, no necesita tener conocimiento para saber que eso afecta. P16: orgIAcen1.asc - 16:7 (138:156)

P: Usan mascarillas? R: En eso ha habido algunos avances. Antes no les daban mascarillas, pero ahora sí. El problema es que los trabajadores no las quieren usar porque les sofoca, o no tienen conciencia de los daños que le podrían causar. La falta de conocimiento. ...P16: orgIAcen1.asc - 16:8 (158:167)

... Salarios, el tema del salario mínimo que no alcanza para comprar el 70% de la canasta básica.... P16: orgIAcen1.asc - 16:12 (228:241)

Estas condiciones varían según la empresa y según la relación que exista entre el empleador y el trabajador. Esta representante del MEC nos explica que la razón de estas respuestas contradictorias entre los trabajadores en una misma empresa se debe a la inexistencia de una cultura de respeto de parte de las empresas hacia el trabajador, lo que ocasiona que no se de el mismo trato a todos los trabajadores. Éste trato hacia el

trabajador puede variar según el estado de ánimo de los supervisores y de los jefes en general.

...Mira, según nuestros estudios y estudio de opinión de nuestras mujeres,... lo que ellas nos informan, porque nosotros no estamos dentro de las fábricas, estamos recepcionando el estado de opinión, al país le hace falta una política de empleo que permita dejar clara las reglas de juego para la inversión nacional y extranjera. Entonces que pasa? las relaciones laborales se convierten en relaciones interpersonales. En una línea de producción de 100 o de 50, 30... En esa línea, la mitad tiene derechos, la otra mitad no. El cumplimiento de la ley está sujeto a cómo llegue la supervisora o cómo llegue la jefa de línea. Si yo hoy amanezco mal, hoy te desconozco tus derechos. Entonces están basadas muchas veces en relaciones interpersonales y no en una política de empleo, en una política de empresa que diga aquí se respetan los derechos de todo el mundo. Entonces vos ves a veces que algunos de nuestros estudios son contradictorios. En una misma empresa, el 50% dice que se les respetan sus derechos y el otro dice que no. Cómo te lo explicas? ... se mezclan una serie de... valores también que tienen que ver con los cuadros intermedios que tienen estas empresas. P17: orgSrmecc2.asc - 17:10 (174:202)

Nuestra interlocutora del CENIDH considera que los empresarios en las ZFI no muestran ningún tipo de sensibilidad ante el dolor humano, y esto se evidencia en las condiciones tan precarias en que laboran los trabajadores. El Estado por su parte, no tiene interés en solucionar este problema debido a que las ZFI están contribuyendo a solucionar el problema de desempleo y aunque dichos empleos no ofrezcan buenas condiciones a los trabajadores, es preferible tener trabajo en malas condiciones a no tenerlo.

... Es cierto que los empleadores no piensan en los derechos humanos de los trabajadores porque simplemente lo ven como fuerza de trabajo... hay que lograr que se hagan estudios de que mejorar las condiciones del trabajador... va hacer que ellos tengan ganancias y no pérdidas. La gente de las ZFI es arrogante, insensible ante el dolor humano. Porque tener una empresa y saber que una trabajadora está todo el día de pie, sólo porque yo pienso que voy a perder si le mejoro las condiciones es una visión inhumana del ser humano, de verlo como un objeto de producción y no como una persona. Tal vez si se cambia esa visión de parte del empleador se podría hacer algo. P16: orgIAcen1.asc - 16:19 (346:370)

Algo muy interesante que nos hace notar esta representante del MEC, ella nos comenta que se está dando en Nicaragua un fenómeno que ya se da en otros países y es que una vez que el sector de ZFI comienza a avanzar, con empresas que cuentan con una mejor tecnología, las mujeres son reemplazadas por los hombres. Ella estima que estas empresas

condenan a las mujeres a los trabajos más precarios y cuando hay avances, los empleos pasan a ser ocupados por los hombres.

.. Pero además de eso, algo que nos está preocupando, un fenómeno que está pasando aquí y que ya pasó en República Dominicana es que hemos luchado tanto las mujeres en estos 11 años por hacer visible este estado de indefensión, hemos estado trabajando duro para que el precio de las operaciones suban y sean operaciones donde vos saques ganancia, donde mires el fruto de tu esfuerzo. Entonces... en algunas empresas que han logrado elevar un poquito ese estándar...Tanta lucha y en esas operaciones mejor pagada, toda la línea puro hombre. Es lo más triste, porque mientras los empleos son precarios son empleos para las mujeres. Cuando las mujeres luchan por transformar esos empleos precarios en trabajos medio decentes, ahora sí, son empleos dignos para los hombres. Ellos entran como fuerza protagonista. Entonces las mujeres siguen y vamos a seguir oyendo el muro de lamentaciones, porque las mujeres están retrocediendo sólo en las operaciones mal pagadas. Porque... en las operaciones bien pagadas sólo hay hombres.... P17: orgSrmec2.asc - 17:23 (511:530)

Hace poco entré a una fabrica con una gente de LEVIS y el hombre le estaba mostrando que lindo, que bello eran sus productos y resulta que cuando ven el pantalón más caro de la LEVIS que se estaba produciendo en esa compañía ... Toda la línea estaba ocupada por hombres. Porqué? Porque no piden permiso, porque no se embarazan, porque no se le enferman los hijos... Qué se yo? No tienen la carga familiar que tienen la mujer... P17: orgSrmec2.asc - 17:24 (532:543)

### **Conclusión**

Podemos concluir entonces que según lo expresado por los diferentes actores, existe plena coincidencia en cuando a las condiciones laborales en las ZFI. Si bien se reconoce que se han dado ciertos avances en la mejora de las condiciones laborales en este sector, aún persisten muchos problemas en cuanto a los ambientes de trabajo, poca ventilación, altas temperaturas, infraestructura inadecuada para el tipo de labor realizado y número de trabajadores que ahí laboran. Existe como se mencionó hacinamiento, muy poco espacio.

El tema de los bajos salarios es ampliamente reconocido por los interlocutores y fueron calificados de salarios de hambre, miserables, injustos, inclusive por representantes del sector económico. Asimismo, el sistema de pago utilizado, por producción, además de causar estrés entre los trabajadores debido a la presión de cumplir con metas asignadas y el deseo de ganar más para poder dar una mejor calidad de vida a sus familias, se presta a muchos abusos de parte del empleador fijando metas de producción inalcanzables, en el cálculo de la producción alcanzada y en la negativa de concesión de permisos a los

trabajadores para no perjudicar la cadena de producción. Este es uno de los principales problemas a resolver.

Sobre la cobertura social, también es reconocida como inadecuada además que ya aquí encontramos un tema importante a retener en relación a la legislación vigente en materia de seguridad social, que en caso de mora de las empresas, los trabajadores no pueden tener acceso a los servicios de salud, quedando el trabajador desprotegido. Asimismo, otro tema relacionado con el tema de la seguridad social es el de los riesgos laborales, el no uso de los medios de protección y la poca intervención del Estado, empresas y sindicatos en la prevención de riesgos y en promover la utilización de los medios de protección.

En cuanto al tema de la libertad sindical, también existe plena coincidencia en que es una práctica generalizada de las empresas de ZFI de no respetar los derechos sindicales de los trabajadores. Este tema será ampliamente abordado más adelante.

Se reconoce la importancia de las ZFI como fuente principal de empleo en Nicaragua y esto lleva a que muchas empresas abusen de esta situación y a que el Estado tolere dichos abusos.

### **3.2. Cómo se traduce el concepto de trabajo decente en la realidad de las ZFI de Nicaragua**

Partiendo estrictamente de la percepción de los actores que intervienen en este trabajo de investigación, en particular de los trabajadores que nos hablan de sus aspiraciones en cuanto a un trabajo de buena calidad, trataremos de determinar cuáles serían según estos actores, los elementos o condiciones que debe reunir un trabajo para ser considerado decente o digno, término que es más utilizado en el país. A continuación presentamos un cuadro con los diferentes temas a los cuales los actores han hecho referencia para definir el trabajo decente. Como se puede observar, con la excepción de los actores económicos, ninguno de los actores se refirió a la libertad sindical.

**Cuadro 4: Trabajo decente y sus dimensiones según los actores**

Actores	Trabajadores	Sindicato	Funcionarios públicos	Actores económicos	Organizaciones/ Movimiento de mujeres
<b>Temas</b>	<u>Dimensiones</u> -estabilidad laboral -salario digno -condiciones dignas de trabajo -educación -seguridad social <u>Componentes</u> -respeto de los derechos y legislación	<u>Dimensión</u> -estabilidad laboral -salario digno -condic. de trabajo -seguridad e higiene <u>Componente</u> -lib.sind. -respeto de derechos y legislación	<u>Componente</u> -educación -seguridad social	<u>Dimensiones</u> -salario -condic. de trabajo -higiene y seguridad -libertad sindical <u>Componentes</u> -deberes del trabajador -responsabil. de los actores	<u>Dimensión</u> -derechos laborales <u>Componente</u> -cumplimiento de la legislación

#### **A. Percepción de los trabajadores**

Los trabajadores han hecho referencia a los siguientes temas al ser consultados sobre lo que consideran un trabajo de calidad, un trabajo digno o para poder acceder a un trabajo de calidad: contar con un trabajo y que este trabajo sea estable y digno, con un salario digno, que ofrezca buenas condiciones, la educación es importante, una cobertura social y el respeto de los derechos laborales y la legislación.

##### **a.1 Dimensiones del trabajo decente**

Aquí los trabajadores se refirieron a cinco aspectos: el trabajo estable, salario digno, buenas condiciones de trabajo, educación y seguridad social.

##### **a.1.1 El empleo y la estabilidad laboral**

La seguridad de contar con un empleo es algo muy importante para los trabajadores, especialmente para las mujeres con responsabilidad familiar porque es la única forma que ellas tienen para alimentar a sus hijos.

... Lo que yo quiero es un trabajo. No solo para mí, sino para cualquier persona que tiene necesidad. Que sean madres solteras o sean solteras que no tengan hijos que no tienen obligación pero tienen a su madre, a un hermano, a su padre, a algún familiar que dependa de ellos. Entonces esa es la lucha que tengo yo,...

queremos respaldo y tenemos derecho a un trabajo. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:46 (901:909)

Me gusta mi trabajo sinceramente, porque el trabajo de nosotros es el que va a estar uno estable,... P 1: tbrArctn1.asc - 1:20 (280:296)

R: Que durante un año no nos falte trabajo, P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:9 (140:158)

Muchas de ellas manifiestan su deseo, su aspiración de encontrar un mejor trabajo o de que las condiciones sean mejoradas en dichas empresas o de acceder a un trabajo más digno. Pero por ahora, el trabajo en las ZFI es la mejor opción.

La maquila digamos es una alternativa, no es la solución. Porque ahora es lo único que tenemos para poder llevar medio el pan de cada día a la casa. No digamos de cada día, digamos de día de por medio. Pongámosle día de por medio, porque no son grandes salarios.... P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:35 (577:593)

### **a.1.2 Salario digno**

El salario es uno de los elementos importante para los trabajadores. Ellos demandan un salario justo que les permita alimentar y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Que dicho salario vaya siendo reajustado de acuerdo con el costo de vida en el país, y que les permita a los trabajadores dar a sus hijos un mayor bienestar y una mejor calidad de vida.

.... un salario justo, que yo pueda comprar para comer un litro de leche a la semana para tomar con mis niños. Aunque sea una vez a la semana. Pero gano y talvez dos o 3 días como arroz con frijoles y el resto talvez sólo tortilla con frijoles. O sólo tortilla con sal. Eso no es un empleo digno para mí. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:38 (759:777)

R: El salario, si ganáramos más, pues mejor. Para darle mejores probabilidades a mis hijas. P: Sobre la labor que haces, te gustaría hacer otra cosa? R: En estas empresas de maquilas creo que no hay posibilidades para eso. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:8 (103:111)

Que el salario mejore, que vaya de acuerdo a como las cosas van subiendo. P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:9 (140:158)

...que debería pagarnos un salario justo con el cual podríamos nosotros sostenernos, sostener a nuestra familia. Después nosotros con el salario que recibimos pagamos, el agua, la luz y compramos un poquito de comida.... Nosotros no tenemos para nada más. Nosotros no podemos decir esta quincena le voy a comprar a mi hijo un juguete o le voy a comprar a mi hija un zapato....

es más con las alzas que hay cada día, el acceso es menor. Todo hay en el mercado pero no hay con qué comprar.... Si usted se fija hay grandes tiendas aquí en Nicaragua., hay muchos lugares de lujo. Hay toda clase de centros recreativos y quién dice que los trabajadores de la maquila pueden ir? No pueden ir, porque no ganan lo suficiente para ir a distraerse un poquito y decir hoy voy a llevar a mis hijos al McDonald, voy a llevarlos a comer una pizza, a comprarles un helado....Si una madre trabajadora de la maquila hace eso, ya sabe que por lo menos es una semana que no van a comer esos hijos... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:19 (305:332)

...que nosotros... queremos salarios dignos, justos y un trato digno como humano que somos.... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:35 (663:674)

Un salario digno es lo que me va a beneficiar a cubrir toda esa necesidad, cubrir todas esas necesidades que yo tenga. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:53 (995:999)

### **a.1.3 Buenas condiciones laborales**

Este trabajo debe brindarse en condiciones de respeto, dignidad, buen trato para los trabajadores, que se ofrezcan las condiciones mínimas para que las personas puedan ingerir sus alimentos en forma adecuada, una buena ventilación, permisos, que se respeten los días de descanso, las vacaciones. El tema de los permisos para asistir a la clínica es importante también para las trabajadoras, en especial para las que tienen niños pequeños.

R: Yo creo que un trabajo lo que debería de reunir son primero las condiciones laborales, la estructura, el ambiente, después de eso porque yo creo que dependiendo del ambiente donde estoy yo, voy a tener menos tensión. Me voy a enfermar menos, voy a tener salud, una mente despejada, y puedo producir y el ambiente laboral no me va a beneficiar solo a mí sino también al patronal. Porque una trabajadora en un ambiente saludable y adecuado para el trabajador da mayor producción y mayor calidad.... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:33 (675:697)

Que deberían a uno tratarlo bien. Porque somos seres humanos y no merecemos que se nos maltrate... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:19 (305:332)

....que sean respetados los días que son de nosotros, que son feriados, o los días que nos enfermamos, los días que nosotros vamos a la clínica. ...Me gustaría también que hubiera un incentivo, que estimulara al trabajador por tantos años de trabajar ahí y así ponerle más aprecio al trabajo... Que se pagara la movilidad porque uno siente que son cosas importantes... 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:9 (140:158)

Un empleo digno es que yo pueda salir a las 12 del día, que haya un microondas donde yo pueda llevar mi arroz, mis frijoles y calentarlo y comerlo calentito. TbrRocencst6ii.asc - 6:38 (759:777)

...buenas máquinas, permiso para ir a la clínica, que no nos griten. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:11 (128:136)

#### **a.1.4 Educación**

Para las trabajadoras, la educación es un elemento importante. Si bien al ser consultadas sobre la posibilidad de mejorarse, capacitarse para obtener un mejor trabajo, ellas responden que en las maquilas no hay opciones para que los trabajadores puedan desarrollarse, cuando se refieren a sus hijos, de las aspiraciones que como madre tienen, ellas consideran importante la educación de sus hijos para aspirar a una vida mejor, para que puedan superarse, progresar y tener una mejor calidad de vida y un mejor futuro que el de ellas. Así mismo, ellas manifiestan que no quieren que sus hijos terminen trabajando en las maquilas.

...ellas piensan y yo les he inculcado, que sean algo en la vida porque sino van a venir a parar a las zonas francas como yo. Porque a mi no me gustaría que tengan el mismo trabajo que yo. Y ellas se han inculcado eso de que ellas quieren llegar a la universidad. Mi hija mayor quiere estudiar sistema, la otra pues ella casi no aspira a nada (risa) y la niña chiquita como ella oye a las hermanas, ella dice yo voy para la universidad también (risa). Y yo le digo que querés estudiar? Yo quiero ser doctora para curarte el corazón. Pero ellas aspiran, eso es lo importante que aspiren. P 1: tbrArctn1.asc - 1:32 (518:531)

#### **a.1.5 Seguro social**

Las trabajadoras manifiestan la importancia de contar con una cobertura social que les brinde acceso a los servicios de salud.

El seguro a mi no me cubre todas las enfermedades, no me cubre todo el medicamento.... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:35 (718:730)

### **a.2 El respeto de los derechos laborales y de la legislación como componente del trabajo digno o decente**

El respeto de los derechos laborales y de la legislación también es mencionado por estas trabajadoras en relación al trabajo digno. Sin embargo ellas manifiestan su preocupación ante la entrada en vigor del CAFTA. Ellas consideran que el proceso de apertura de mercado no garantiza mejores beneficios y condiciones para las mujeres trabajadoras, no garantizan un trabajo digno, salarios justos y el respeto de los derechos de los trabajadores. Ellas señalan que los trabajadores brindarán su apoyo al CAFTA si dicho Acuerdo va crear más trabajo para los nicaragüenses, pero trabajo de calidad en donde se respeten sus derechos y se ofrezcan buenas condiciones laborales.

Y otra cosa, decirles también que nosotros como nicaragüenses no le decimos No al Tratado de Libre comercio, no porque no queramos, ni por cosas así, sino porque el libre comercio no nos ha venido a beneficiar en nada, nos está dejando cada día en más pobreza, en más hambre y en más miseria a nosotros los nicaragüenses. No le decimos No a los inversionistas extranjeros, todo lo contrario que vengan, lo que nosotros Sí le decimos es que queremos salarios dignos, justos y un trato digno como humano que somos. Y que respeten nuestro Código del Trabajo, nuestra Constitución Política porque como nicaragüenses tenemos derecho. Esto es lo que no se da. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:35 (663:674)

Queremos trabajo pero con dignidad. No estamos opuestas al TLC pero en qué nos favorece el TLC. Mire ahorita un libra de papas vale casi C\$10 la libra. Pero porqué,? porque se está exportando y se produce aquí en Nicaragua, entonces nos favorece el TLC? No, porque nuestro salario no nos permite pagar esos C\$10. No es que no nos gustaría que venga el TLC, si va traer trabajo bienvenido sea, pero digno y no trabajos de explotación. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:9 (155:162)

## **B. Percepción de los sindicatos**

Los temas a los que los dirigentes sindicales hicieron referencia en relación al trabajo digno o trabajo decente fueron: salario, educación, condiciones de vida, derechos, condiciones de trabajo (ventilación, iluminación), seguridad laboral, posibilidades de empleo, salud, seguridad social, respeto de la legislación laboral.

### **b.1 Dimensiones del trabajo decente**

#### **b.1.1 Empleo y Salario**

Tenemos entonces que para estos actores, el trabajo decente debe reunir las siguientes condiciones: primeramente un trabajo estable y en segundo lugar un salario que les permita cubrir al menos los 53 productos de la canasta básica de alimentos, que les permita alimentar a su familia, que les permita acceder a la educación, a tener una vivienda y en general las condiciones mínimas de vida. Es decir contar con un salario digno.

... Un trabajo para que sea decente, nosotros creemos en eso del trabajo decente, primero tiene que ser estable. Cualquier condición salarial es efímera si no hay estabilidad... Primero la estabilidad laboral, segundo el salario decente, es decir que permita cubrir las necesidades básicas que nosotros tenemos expresado en una cuestión que se llama canasta básica de 53 productos....Por lo menos eso.... P21: Sinjecus3.asc - 21:28 (472:487)

Trabajo digno es el que te permite alimentar a tu familia y desarrollar al individuo, ese es un trabajo digno, que tenga una vivienda. Pero si no me da para eso, eso no es digno.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:37 (618:637)

... Nosotros creemos que las condiciones de un trabajo debe ser determinado por el desarrollo de la vida. Un trabajador que tenga un salario para mantener a su familia, para mantener su casa, para poder estudiar, para poder acceder a la salud, para satisfacer las condiciones básicas. Ese trabajo si no te permite cubrir eso, no es un trabajo digno, es un trabajo de esclavo. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:36 (607:616)

### **b.1.2 Condiciones de trabajo dignas**

Asimismo, un trabajo que cuente con las condiciones mínimas de trabajo, instalaciones con una infraestructura adecuada que tenga suficiente ventilación, iluminación, seguridad ambiental, los medios para trabajar en forma adecuada (máquinas, sillas de acuerdo a la labor que se realice) y una relación de respeto entre el empleador y el trabajador.

... P: Para usted qué condiciones debe reunir un trabajo?... las condiciones que piden los trabajadores son las condiciones de trabajo, que no se les grite, la cuestión del baño, los permisos para ir a la clínica... P22: Sinpocst4.asc - 22:28 (559:586)

...el trato al trabajador, que lo traten con dignidad, que no lo traten ni lo manden hacer cosas donde su condición humana se vea arrastrada, particularmente la mujer. P21: Sinjecus3.asc - 21:28 (472:487)

...además de eso deben mejorarse las condiciones básicas para poder desarrollar ese trabajo. Cuáles son esas condiciones básicas? Poder desarrollar un trabajo con tranquilidad, sin que me estén maltratando físicamente, ni emocionalmente. Un trabajo donde pueda ingerir los alimentos de manera adecuada, que se respete mi tiempo libre par ir al baño o de recreación...., es el acceso que el trabajador pueda tener a una política de promoción que no se quede estancado como una simple obrera.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:37 (618:637)

### **b.1.3 Seguridad y salud en el trabajo**

Estos actores también señalan la importancia de que los trabajos presten las condiciones de seguridad, de trabajar en un ambiente sano y seguro para proteger la salud de los trabajadores.

Sobre el trabajo, qué condiciones debe tener un trabajo para que sea de calidad?  
R: Yo pienso que las condiciones.... bueno en realidad para laborar, para la salud.... Yo pienso que cuando tengamos que realmente piense en los trabajadores se pueda hacer un cambio y podamos cumplir con estas normas de seguridad para los trabajadores. P19: Sinmctn1.asc - 19:29 (474:487)

R: Un trabajo debe contener todas las condiciones salubres, las condiciones medioambientales... P22: Sinpocst4.asc - 22:28 (559:586),

Las condiciones de trabajo, el medio ambiente, la seguridad, la higiene es otro fundamento de un trabajo decente,.. P21: Sinjecus3.asc - 21:28 (472:487)

#### **b.1.4 Educación**

Estos actores también señalan la importancia de contar con políticas de formación profesional para los trabajadores, de establecer horarios flexibles para que los jóvenes puedan trabajar y estudiar.

También otra sería que se le den espacios para estudiar porque el que entra jóvenes, bachiller, por las horas extras... esta es otra de las demandas de los trabajadores, es el estudio.... P22: Sinpocst4.asc - 22:28 (559:586)

...que existan políticas que posibiliten un mayor conocimiento técnico profesional para el estímulo de eso trabajador, que vaya desarrollándose y adquiriendo escala de niveles de compromiso de manera individual y de manera colectiva. Ese es un trabajo dignificante, pero no un trabajo donde me exploten, me maltraten, donde no se respeten mis derechos, eso no es dignificante. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:37 (618:637)

### **b.2 Componentes del trabajo decente**

#### **b.2.1 Libertad sindical**

Uno de los actores considera que las organizaciones sindicales son un medio, una herramienta para el logro del trabajo decente, para el respeto de la legislación laboral y para lograr la justicia y la equidad.

... creemos que un instrumento para lograr la justicia, la equidad o el trabajo decente son las organizaciones sindicales. A través de las organizaciones sindicales, nosotros lo que buscamos es la vigencia de nuestras leyes laborales que tenemos la suerte que Nicaragua tiene suscrito los 8 convenios colectivos básicos... P21: Sinjecus3.asc - 21:3 (49:63)

#### **b.2.2 Respeto de la legislación**

Los líderes sindicales, consideran que este tipo de trabajo es viable en Nicaragua, pero falta la voluntad del gobierno y de las empresas para realizarlo. Se requiere de un Estado que haga respetar la legislación laboral y de empresas que cumplan con las leyes del país y que cuenten con una política de respeto al trabajador. Otro de los actores nos señala que así como se ha avanzado en otros aspectos en América Latina, se puede ir avanzando también en promover el trabajo decente.

... Yo creo que si es viable, cuando uno va a Cuba y visita esas empresas, uno se queda impresionado. Cuando se ve el acceso que tienen los trabajadores a la salud, a la educación, al deporte, a la cultura. No hay desempleo y las empresas no maltratan a ningún trabajador. Y por eso es viable de que existan y hay compañías de que pueden cumplir con esto. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:38 (639:649)

P: Usted cree que en las actuales condiciones que vive el país se puede lograr un trabajo de buena calidad? R: Si, se puede. Enclaves de pequeñas empresas que están viniendo que tienen tecnología, tiene empleos de calidad. Y esto puede ir aumentado y pueden dejar de ser islas y las islas van a ser donde no hay empleo de calidad. Así pasó en Latinoamérica con los regímenes democráticos que habían 3 o 4 y ahora régimen totalitario usted ve muy poco. Eso mismo puede pasar. P21: Sinjecus3.asc - 21:42 (685:694)

### **C. *Percepción funcionarios públicos***

Los temas principales abordados por los funcionarios públicos en relación al trabajo decente o digno fueron: la educación y la seguridad e higiene ocupacional.

#### **c.1 Componentes del trabajo decente**

##### **c.1.1 Educación**

Uno de los funcionarios del Ministerio del trabajo considera que la capacitación del trabajador es un elemento importante para lograr un trabajo decente. La falta de capacitación del trabajador le impide acceder a mejores empleos, mejores salarios para evitar la explotación del trabajador. Él considera que se debe poner énfasis en este tema, en particular ante la entrada en vigor del CAFTA para evitar que muchos trabajadores queden fuera del campo laboral.

P: Para usted cuales serían las condiciones ideales de un trabajo, de un trabajo de calidad? VG: La mano de obra calificada es muy importante....por decirle, de cada 100 trabajadores, unos 25 o 30% no acceden al trabajo porque no tienen la capacidad requerida en ese trabajo, quién lo va a calificar después?. Ese trabajador se va a quedar deambulando porque no es calificado. Debe haber un plan para calificar esa mano de obra. Hacer un plan de reconversión de la mano de obra...Todas estas cosas van haciendo una plataforma para ir mejorando, al haber mejor capacitación, mejores salarios. Para que cada uno de estos trabajadores pase de un subempleo a un empleo pleno. Un trabajo que tenga una remuneración porque de lo contrario son explotados. P15: fpVgmt4.asc - 15:31 (525:549)

##### **c.1.2 Seguridad e higiene ocupacional**

La seguridad e higiene ocupacional es mencionada por una funcionaria en lo referente a la prevención de riesgos laborales. Ella menciona que el Estado, como parte de una

campaña de promoción del trabajo digno, iniciada por una organización de defensa de los derechos de las mujeres en las ZFI, está haciendo muchos esfuerzos para mejorar el sistema de protección social, poniendo énfasis en la prevención de los riesgos en el trabajo.

... Bueno realmente el movimiento María Elena Cuadra trabaja bastante...Ellos tienen promotores en las maquilas y desde el año antepasado empezaron una campaña en pro del trabajo decente, el de "empleo si, pero un empleo digno". Entonces ellas nos llamaron... pidieron el acercamiento del Estado, Ministerio de Salud, Seguro Social, Ministerio del Trabajo y pidieron que las apoyaran en el cumplimiento de su papel,... y hemos venido trabajando con ellos, capacitando trabajadores y principalmente nuestra labor ha sido la capacitación en cuanto a riesgos laborales.... P13: fpRgins2.asc - 13:34 (606:639)

#### **D. Percepción de los Actores económicos**

En relación al trabajo decente, estos actores económicos hacen referencia a los siguientes temas: mejores salarios, buenas condiciones de trabajo, higiene y seguridad ocupacional, respeto de los derechos laborales y de la legislación, libertad sindical y para alcanzar todos estos objetivos se requiere que tanto el Estado, las empresas y los sindicatos asuman una responsabilidad.

##### **d.1 Dimensiones del trabajo decente**

Los interlocutores definen entonces el trabajo decente como el trabajo en el que perciben un buen salario que le permita satisfacer sus necesidades y la de su familia, en donde se respetan las condiciones aceptables que se encuentran garantizadas por la legislación nacional y las convenciones internacionales. Un trabajo con condiciones dignas, donde se respete su dignidad humana, en condiciones de higiene y seguridad, donde exista libertad sindical, no exista discriminación. Estos interlocutores consideran que el trabajo decente es viable en Nicaragua, que se requiere la responsabilidad de las partes, las empresas que cumplan con las leyes, el Estado que aplique la ley y un sindicalismo más responsable...

Entonces el trabajo decente es... que el trabajador se sienta en un lugar seguro, que se respete su dignidad humana, que tenga un salario que ayude a satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia, que se le permita la libertad sindical, la libertad de negociación colectiva, el derecho de la mujer no sea violentado, que no haya discriminación... P 9: AEEngczfl.asc - 9:5 (74:94)

... las aspiraciones de los trabajadores son más inmediatas, más concretas, quiero más salario, quiero que me respeten mis derechos laborales o quiero tener un trabajo decente, o quiero libertad sindical, o quiero negociación

colectiva. Esas cosas son las cosas que la gente quiere... P 9: AEEngczfl.asc - 9:40 (718:737)

## **d.2 Componentes del trabajo decente**

### **d.2.1 deberes del trabajador**

Para uno de los empresarios, el trabajo digno está referido también a los deberes del trabajador con la empresa, que cumpla con los objetivos de la empresa y que a medida que esto se de, se darán también las condiciones para un trabajo con mejores condiciones, con mejores salarios.

...mencionaste en algún momento el trabajo digno.... qué es un trabajo digno?  
R: Bueno, un trabajador que llegue puntualmente a su trabajo y que llene los objetivos de su respectiva operación. Sabiendo de antemano que al llenar esos objetivos al 100% o a un 80% va a ganar un salario superior, pero mucho más superior al promedio de muchos profesionales en este país. Y tú escuchas los testimonios de operarias del lado eficiente y entrevístalas a ellas para ver que te dicen. ... P11: AEftani3.asc - 11:44 (830:851)

### **d.2.2 Responsabilidad de los actores**

Este mismo actor considera que un trabajo digno es viable en el país, pero que todos deben asumir una parte de la responsabilidad, en particular la empresa, a quien se le debe disciplinar y exigirle que cumpla con la ley y con los códigos de conducta y aquellas que no cumplan obligarlas a retirarse del país.

P: Tú crees y como última pregunta, que las condiciones de un trabajo digno como mencionabas es viable en Nicaragua?... R: Si, es viable. Mira es viable si los nicaragüenses que estamos dentro de la industria que somos los verdaderos interesados.... Si nosotros colectivamente nos concientizamos a estructurar esto de una forma disciplinada... que se hable de que las fábricas se rijan bajo este código de conducta. Que permitan que entren auditores externos en cualquier momento a hacer sus revisiones respectivas. Las que no cumplan se les va a multar. Después de tres multas consecutivas, ya hemos hablado de esto ya pero no hemos concretado, pero por decir si entran a una tercera o cuarta multa se le revoca su licencia y punto. Así nomás y lamentablemente se va a quedar mucha gente sin trabajo pero por lo menos ya se disciplinó a la industria de que no puede jugar ni con el trabajador ni con las leyes del país, ni mucho menos con un código de conducta interno... 11: AEftani3.asc - 11:62 (1189:1215)

P: Crees que podría lograrse un trabajo decente en las ZF? R: Mira acá no tenemos problemas de discriminación por género, no tenemos problemas de trabajo infantil, esa es una de las cosas en la que hemos trabajado es de no contratar menores de edad, adolescentes en las ZF. No tenemos menores trabajando, más bien la gente nos critica de porqué no se contratan menores,

pero las empresas no quieren problemas. En el tema de la libertad sindical si se tiene que trabajar más, pero no sólo que trabaje el empresario a respetar las normas, sino también el sindicato que comience a demostrar un tipo de compostura diferente. El sindicalismo puede convertirse en aliado de la producción... P 9: AEEngczfl.asc - 9:42 (754:779)

### *E. Percepción organizaciones*

Los temas a los cuales estas actoras han hecho referencia fueron: respeto de los derechos del trabajador y de la legislación. A través del respeto de sus derechos contenidos en las normas se protege al trabajador y se le permite acceder a la salud, seguridad social, vacaciones, seguridad e higiene ocupacional. Para ellas el trabajo decente es aquel que brinda protección al trabajador. Para ellos se requiere del cumplimiento de parte de las empresas de las normas laborales que garantizan dicha protección, en donde se respeten los derechos del trabajador.

...: Cuál es tu concepto sobre lo que debería tener un trabajo, las condiciones que debería reunir? R: Yo creo que en ese aspecto, el trabajador esté bien protegido, el problema está en el cumplimiento. Es decir el CdT, las vacaciones, la seguridad social, higiene y seguridad. Ya desde los instrumentos internacionales ratificados, las demás leyes de protección que establecen las condiciones mínimas y me parece que están bien. Lo que necesitamos es el cumplimiento de estas condiciones. P16: orglAcenl.asc - 16:13 (243:263)

... Tenemos también la campaña de "Empleo si, pero con dignidad" que tiene que ver con el cumplimiento de los derechos laborales en su conjunto..... P17: orgSrme2.asc - 17:3 (44:64)

### **Conclusión**

Podemos decir entonces que para los trabajadores y las organizaciones sindicales el trabajo decente o digno está en relación directa a sus necesidades más inmediatas, es decir, contar con un trabajo estable, digno en donde prime el respeto, con un salario digno que le permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que preste buenas condiciones para laborar, que cuente con ambientes adecuados, que permita al trabajador el buen desempeño de su labor, una mayor cobertura social, un trabajo que ofrezca condiciones de higiene y seguridad para el trabajador, que se respeten los días de descanso y permiso de acuerdo a la ley, que le permita el acceso a la educación para poder aspirar a mejores condiciones de vida y de empleo, un trabajo en donde exista el respeto de los derechos del trabajador y de la legislación. Si bien el tema de la libertad

sindical no fue mencionado expresamente por los trabajadores, los sindicatos lo conciben como un medio para alcanzar y hacer viable el trabajo decente.

Encontramos entonces como componentes del trabajo decente, la libertad sindical, el respeto de la legislación, la educación como una condición necesaria para que los trabajadores puedan acceder a un empleo de calidad con buenos salarios. Para los actores económicos, se requiere también que el trabajador cumpla con sus obligaciones como trabajador, y en general se señala la importancia de cada uno de los actores, Estado, sindicatos y empresas, asuman parte de la responsabilidad y este es justamente el tema que pasaremos a abordar en la siguiente sección.

### **3.3 El rol y la responsabilidad de los actores en la defensa y protección de los derechos del trabajador**

En esta sección presentaremos, a partir de la percepción de todos los actores entrevistados, el papel que vienen desempeñando el Estado, los sindicatos y las empresas en la protección del trabajador y la defensa de sus derechos y la responsabilidad que deben asumir cada uno de ellos para mejorar la condición de los trabajadores de las ZFI en Nicaragua. Aquí se pondrán evidencias los diferentes obstáculos que se presentan a nivel de estos tres actores en relación a los diferentes componentes del trabajo decente. También se verá como otros actores de la sociedad civil se han involucrado en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la promoción de un trabajo digno para las trabajadoras de las ZFI.

#### **3.3.1 Percepción de los actores sobre el rol del Estado y de sus instituciones en la defensa y protección de los derechos del trabajador**

En esta sección, así como en los numerales 3.2 y 3.3 partimos siempre de un tema: la protección del trabajador, el cual utilizamos para referirnos a la tutela de los derechos del trabajador, a su defensa, protección, así como al respeto de los mismos. A partir de este tema se abordan otros más que surgen en forma reiterada en el discurso de los interlocutores.

Cuadro 5: El rol del Estado en la protección del trabajador

Actores	Trabajadores	Sindicatos	Funcionarios públicos	Actores económicos	Organizac/ Mov.de Mujeres
<b>Temas abordados</b>	<u>Protección trabajador/obstáculos:</u> -legislación/resoluc. Judic. -problemas institucionales  <u>protección social:</u> -cumpliment. -cobertura social	<u>Protección trabajador/obstáculos</u> -legislación -problema institucional  <u>diálogo</u>	<u>protección trabajador/obstáculos:</u> -legislación -problemas institucionales - empleo  <u>protección social</u>	<u>protección trabajador/obstáculos:</u> -legislación -problemas institucionales  <u>empleo</u> <u>responsabilidad</u>	<u>Protección del trabajador</u>   <u>empleo</u>

#### A. *Percepción de los trabajadores*

Tal como se puede observar en el cuadro los temas que abordaron los trabajadores al ser consultados sobre el papel que realiza el Estado en la protección, defensa y tutela de sus derechos, los trabajadores se refirieron a dos problemas principales: el no respeto de la legislación y a la ineficacia del Ministerio del trabajo principalmente. Asimismo, mencionaron una de sus grandes preocupaciones en materia de seguridad social, la poca cobertura que brinda el INSS.

##### a. **El Estado y la protección del trabajador**

En general la opinión de los trabajadores sobre el papel del Estado en su rol de protector de derechos, es bastante negativa. Si bien, ellos consideran que el Estado es el principal responsable de velar por la protección del trabajador y defender los derechos laborales, éste no garantiza ninguna protección a los trabajadores ni a la población en general, por lo que corresponde al trabajador mismo velar por ellos mismos, por su protección y tratar de superarse a través del trabajo.

...el Estado no vela nada por uno. Ni el Estado ni ningún partido, porque si yo no trabajo yo no como. A mí ni el Estado, ni Bolaños, ni ningún partido me van a venir a decir ve, vos tenés tal necesidad, que tu casa, el techo con hoyos y yo te voy a brindar lo que tu necesitas, Si yo no trabajo y no lucho por salir adelante, a mí no me van a venir a dar ni el Estado ni ningún partido. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:17 (235:242)

Una de las trabajadoras considera que el Estado está más preocupado por atraer a los inversionistas que por el bienestar del pueblo, que obedece a los intereses extranjeros y se somete a las instituciones financieras internacionales y al gran capital. El Estado, nos dice esta trabajadora, cree que sólo la inversión y el capital pueden contribuir a desarrollar el país, y se olvida, que el desarrollo del país se encuentra en las manos de los trabajadores.

... El Estado lo único que está haciendo es burlarse de la población. A él sólo le interesa complacer al Banco Mundial, al capitalismo, defenderlo, porque él cree que es el único que le va a desarrollar al país. Más no sabe que quien desarrolla al país son los obreros...el Estado está ausente, el Estado tiene una venda en los ojos porque sólo está obedeciendo las imposiciones que le hace los Estados Unidos. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:28 (476:491)

#### **a.1 Obstáculos a la protección del trabajador**

Los trabajadores ponen en evidencia, algunos de los problemas que ellos encuentran o que deben enfrentar cuando intentan hacer valer sus derechos, y que dichos derechos sean respetados por el empleador ante un Estado y sus instituciones que se muestran completamente ineficaces en realizar sus funciones. Los trabajadores hacen referencia entonces a dos grandes problemas en relación a este tema: (i) el cumplimiento de la legislación y de las resoluciones administrativas y judiciales de parte de las empresas y (ii) la ineficacia de las instituciones del Estado.

##### **a.1.1 Cumplimiento de la legislación y de las resoluciones judiciales y administrativas**

Aquí los trabajadores se refieren al no cumplimiento de parte de las empresas de ZFI, de la legislación laboral y de las resoluciones administrativas y judiciales, temas importantes para la defensa y garantía de los derechos de los trabajadores. Como se puede percibir por lo que expresan aquí las trabajadoras, existe el sentimiento de desprotección o como lo menciona una de nuestras interlocutoras más adelante de indefensión del trabajador ante la ausencia de un Estado o ante un Estado que no asume un rol en la tutela de los trabajadores.

Los trabajadores consideran que para que se garantice el respeto de los derechos de los trabajadores, es necesario que el Estado vele por que la legislación nacional sea respetada por los inversionistas y por las empresas en general y por que se acaten las resoluciones administrativas y judiciales. Esto último está referido a los despidos injustificados de

trabajadores realizados por algunas empresas por motivos sindicales. Las empresas simplemente no acatan las resoluciones de reintegro emitidas por el Ministerio del trabajo y los juzgados laborales. Los trabajadores señalan que el Estado no asume un rol de protección del trabajador y que más bien protege los intereses de los inversionistas.

...Yo pienso que el Estado es le mayor culpable de todo esto que sucede. Porque en ningún país puede llegar un inversionista y poner sus condiciones. Sólo en Nicaragua, todo el mundo viene, entran como pedro por su casa. Hacen lo que a ellos se les antoja y el gobierno se les pone a la par de ellos. El gobierno no tutela el derecho de nosotros los nicaragüenses. Sino que tutela el de los extranjeros, el de los inversionistas. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:22 (374:383)

P: usted fue despedida y hay una orden de reintegro? R: Si, hay una orden de reintegro de parte del Ministerio del trabajo pero la empresa no ha acatado y ahorita estamos en la etapa de la sentencia en los juzgados. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:21 (431:435)

...el Estado es el encargado de tutelar los derechos de los trabajadores, garantizar que se respeten las condiciones mínimas establecidas de que puedan desempeñarse dignamente en sus labores, por otro lado también digo que el Estado cuando va a darle la concesión a una empresa para que se instale y comience a operar aquí como maquila... la obligación del Estado es hacerle ver que aquí en Nicaragua existen leyes y que las leyes deben de respetarse y aplicarle las sanciones... el Estado ha tenido esa irresponsabilidad. P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:15 (286:304)

...leyes hay, pero el empresario no las cumple, y el gobierno no las hace cumplir. Entonces es la gran desventaja que tenemos los trabajadores.... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:20 (334:345)

#### **a.1.2 Problemas institucionales: Ministerio del trabajo**

Sobre los problemas institucionales, los trabajadores se refieren principalmente al Ministerio del trabajo. Si bien los trabajadores abordan el tema de los procesos judiciales, se responsabiliza en todo momento al Ministerio del trabajo y al Estado por la incapacidad que muestran de hacer cumplir dichas resoluciones tanto administrativas como judiciales.

Los trabajadores perciben que la función del Ministerio del trabajo es la de proteger, tutelar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, ellos consideran que el Ministerio no cumple con dicha función y esto se relaciona con lo mencionado anteriormente, la

incapacidad del Estado de hacer cumplir las leyes y las resoluciones de los organismos del Estado.

Algunas trabajadoras que han pasado por estos procesos o que están llevando actualmente un proceso de reintegro por despido injustificado, manifiestan una gran frustración de no poder hacer valer sus derechos frente a los empleadores, de que esta lucha en defensa de sus derechos, en particular su derecho al trabajo, no de ningún resultado positivo. Ellas mencionan que el Estado se muestra incapaz de obligar a las empresas a que acaten las resoluciones de los tribunales que son el resultado de esta lucha de los trabajadores por defender sus derechos, que implica además, un gran costo económico para el trabajador. Esta trabajadora agrega, que siempre es el trabajador quien pierde en estos procesos, porque además de no ser reintegrados como lo manda la legislación y las resoluciones judiciales, los trabajadores despedidos por motivos sindicales, tienen dificultad de encontrar nuevamente trabajo en las empresas de ZFI.

...Si a mi me dicen que el Ministerio debe tutelar los derechos del trabajador, Qué hago entonces yo en la calle, si me mandó a un reintegro? Porqué tiene la opción todavía de ir a los juzgados? Ahora mi expediente pasa del Ministerio a los juzgados. En los juzgados se basa en lo que dice el Ministerio... Viene el juzgado y falla nuevamente a mi favor. El empresario no acata, él tiene derecho a apelar. Viene y vuelve en apelación, me espero 3 meses, dos meses lo que me tenga que esperar. Vuelven a fallar a mi favor y al final llego y me dicen: "bueno el empleador aquí no te quiere. Te va a liquidar, te va a dar una indemnización, aquí no hay nada que hacer". Entonces yo me pregunto: cuál es el chiste de que yo luchara un año, dos años, 5 años si yo no estoy buscando dinero. Lo que yo estoy buscando es... un derecho a tener una estabilidad laboral. Porque yo trabajando yo gano mi dinero semanal, quincenal, diario... según me van a pagar. Entonces yo me siento que eso es una burla al trabajador. Yo me siento burlada..... Ir tan largo para que falle a mi favor y que me manden a que me paguen.... pongamos que hasta ahora tenga C\$40,000 (US\$2,300) en salarios caídos y la doble indemnización. Eso no me va a ser eterno y yo no voy a poder ir a trabajar a otro lado. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:45 (862:899)

... ellos no tienen ninguna potestad para decir y obligar al empleador para cumplir con las leyes que hay en el código de trabajo..... ellos hacen su inspección y ya, talvez salió a favor de los trabajadores, pero quien lo cumple? El empleador no lo cumple. Y ellos no pueden obligar al empleador para que cumpla eso porque no se lo autoriza el Ministerio del trabajo. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:25 (416:428)

Algunos trabajadores consideran que la labor del Ministerio es bastante parcializada a favor de los empresarios. Algunos expresan incluso que son cómplices de las empresas, y que es una institución corrupta.

Confía usted en el Ministerio del trabajo? R: No, porque lo compra el patrón. El Ministerio del trabajo podría verificar que haya más ventilación, que los trabajadores usen las mascarillas porque la pelusa se pega en todo, en todo el trabajo que estamos haciendo. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:13 (153:158)

P: qué opina del Ministerio del trabajo? R: Se pone de parte de la empresa. P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:15 (219:222)

Pero también, hay algunos trabajadores que manifiestan que existe un esfuerzo o ciertos cambios que se viene produciendo en la labor del Ministerio para fortalecer esta institución. Sin embargo, la falta de recursos económicos afecta esta labor y en muchos casos el Ministerio al recibir donaciones de algunos países ve comprometida su imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Además existe según este trabajador, favoritismo hacia las empresas debido a un conflicto de intereses. Existen personas en el gobierno que tienen inversión en las zonas francas y que ejercen presión sobre el Ministerio para que éste falle a favor de ciertas empresas.

En términos generales, la actuación es muy parcializada, favorable a los empresarios. Son excepciones, casos aislados donde el Ministerio del Trabajo realmente tutela los derechos laborales de los trabajadores. En caso concreto yo no puedo hablar mal en ese sentido de cómo se portó el Ministerio del Trabajo con los trabajadores de (empresa) porque si tuvo una buena actuación. Todas las resoluciones del Ministerio del trabajo fueron a favor de los trabajadores. El reintegro ellos dieron lugar a la negociación del convenio colectivo, ellos ordenaron el reintegro. El Ministerio del Trabajo dio lugar... declaró legal la constitución del sindicato. ... los trabajadores nos sentimos bien en ese sentido del respaldo, del apoyo del Ministerio del trabajo.... P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:13 (238:256)

P: A qué se debe entonces de que el Ministerio cumpla con la tutela de los derechos y a veces no? R: Yo digo que quizás un factor que el gobierno, en general este gobierno... que está ahorita recibe muchos beneficios de algunos países.... Entonces Japón hace algunas donaciones. La Casa presidencial fue con algunos fondos del gobierno de Japón. La cancillería también tengo entendido fue con donación del gobierno de Japón. Entonces hay como un nivel de agradecimiento de parte del gobierno. Tal vez por esa razón ellos no quieren entrar en choque con los empresarios de algunas nacionalidades.... Pero yo atribuyo a que ese pueda ser un factor. Otro la corrupción de los funcionarios, de los poderes. En este caso del poder ejecutivo del Ministerio del trabajo, de

que talvez tienen algún tipo de relaciones con algunos empresarios que hacen favores de esa manera.... P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:14 (258:284)

**b. El Estado y la protección social**

Si bien en Nicaragua, el sistema de cobertura del seguro social funciona básicamente gracias a los aportes de las empresas y de los trabajadores, siendo mínimo el aporte del Estado, los trabajadores consideran que el Estado es el principal responsable de brindar la protección social. Esta responsabilidad está relacionada al rol tutelar del Estado, de velar por que las empresas cumplan con efectuar sus aportes y de garantizar el acceso de los trabajadores al sistema del seguro social, así como también a la obligación de buen administrador de los fondos que perciben de las empresas y de los trabajadores.

... yo pienso que aquí, el Estado debe ser el más apegado porque aquí si al empresario le dicen vas a pagar tanto por el trabajador lo tiene que hacer cumplir y así tiene que ser y seguir actuando de la misma manera y de la misma forma. Pero aquí el gobierno tiene que cumplir también porque ellos son los que agarran el dinero de uno, porque el INSS patronal es uno y el INSS laboral es otro. P 1: tbrArctn1.asc - 1:30 (473:490)

Una de las trabajadoras manifiesta que si bien el Estado es el principal responsable de brindar la protección social, en Nicaragua, los trabajadores ni la población se benefician de esta protección social, no se brinda educación gratuita, no se garantizan buenas condiciones para las mujeres en las ZFI, no se asegura una alimentación para la población, ni una mejora de las condiciones de vida de la gente.

...en Nicaragua no se conoce lo que se llama... protección social. Porque en primer lugar ni siquiera los estudios el gobierno les da a los nicaragüenses. Pregona que la educación es gratuita pero no es así. Si yo no le pago a mi niña, C\$10, C\$20 de mensualidad para que se ayude el colegio y además de eso nos mandan a pedir C\$5 para... comprar las mechas del lampazo, comprar escoba, ambientador, cloro, todo lo que necesiten, no pueden estudiar los niños. Si no pagamos, no se paga la luz porque ellos no la pagan, entonces tampoco nos garantizan una guardería donde las madres trabajadoras de las maquilas podamos dejar a nuestros hijos. Ahora no nos garantizan con el salario mínimo que es una miseria, la alimentación de nuestros hijos. Entonces lo principal no hay, no hay alimentación, no hay educación..... Entonces nosotros no tenemos ninguna protección social. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:27 (464:489)

## **B. Percepción de los sindicatos**

Aquí los líderes sindicales al igual que los trabajadores abordan 2 grandes temas en lo relacionado a la protección del trabajador: el cumplimiento de la legislación y los problemas institucionales. Otro de los temas a los cuales los cuales estos líderes sindicales hacen referencia es la necesidad de que el Estado promueva el diálogo social.

### **a. El Estado y la protección del trabajador**

Estos dirigentes señalan en primer lugar, la falta de voluntad del Estado de ejercer la defensa y protección de los derechos de los trabajadores. Esta falta de voluntad no es por temor a que la inversión se retire, sino más bien por intereses económicos que altos funcionarios del Estado tienen en el sector. Una mejor actuación del Ministerio del Trabajo contribuiría mejorar las condiciones en las ZFI.

... Pero también no hay voluntad de los gobiernos de resolver los problemas porque si los ministerios del trabajo jugaran su rol de tutelar los derechos de los trabajadores y los empresarios acataran las resoluciones entonces no habría tantos problemas. ... P22: Sinpocst4.asc - 22:37 (731:758)

El problema son los negocios que ellos tienen, compromisos políticos que ellos tienen. Eso es lo que yo observo que sucede ahí. Porque el... asesor de Bolaños,... también tiene una empresa maquiladora.... Y quienes están detrás de eso, del gran capital que son los banqueros?, y quienes son los banqueros? son los aliados de Bolaños... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:28 (479:492)

... Nosotros creemos varias cosas: primero que hay que crear leyes, digamos por ejemplo la que se acaba de aprobar de sobre la creación del Consejo Nacional del Trabajo. Esto es una buena ley que va a posibilitar que tengamos una intervención más directa en el rol que puede jugar el Ministerio del Trabajo a favor y en la tutela de los derechos laborales. Ahora el Ministro responde mas a un interés político que a un interés de tutela de los derechos de los trabajadores y ese es un problema de fondo. Por ejemplo ese ministro del trabajo es un ministro que anda más en cosas políticas que en el tema laboral, es más un político... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:29 (494:511)

### **a.1 Obstáculos a la protección del trabajador**

#### **a.1.1 Cumplimiento de la legislación y de las resoluciones administrativas**

Uno de los dirigentes sindicales considera que las empresas continúan incumpliendo con la legislación laboral, que es el medio de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, debido a la falta de voluntad de parte del Estado de velar por los derechos de los trabajadores.

Hay otras empresas que siguen teniendo condiciones muy precarias y que no hay por parte de las autoridades del gobierno una regulación y un mecanismo de sanción estricto con estas empresas que no cumplen con los sistemas de seguridad ocupacional. En nuestro país también hay una ley que es de la seguridad social, que todo empresario, todo inversionista que viene a nuestro país tiene que cumplir, sin embargo la mayoría de estas leyes tienen un desconocimiento total y una falta de cumplimiento de estos inversionistas. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:5 (68:76)

Lo mismo sucede con las resoluciones emitidas por el Ministerio, las empresas no acatan dichas resoluciones y los trabajadores terminan abandonando el proceso porque no encuentran una solución efectiva al problema.

Es totalmente negativo. Este gobierno si hiciera un examen de 10 queda aplazado y no porque lo diga yo, ahí están todos los juicios, aquí puede venir una comisión y verificar que hay juicios que tienen 10 años. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:26 (461:467)

#### **a.1.2 Problemas instituciones del Estado: Ministerio del trabajo**

Al igual que lo manifestado por los trabajadores, algunos líderes sindicales se refieren a la incapacidad de las instituciones, y principalmente del Ministerio del trabajo de hacer respetar sus normas y se acusa a la institución de responder más bien a intereses políticos. El Estado, según lo manifiestan, no se preocupa por mejorar sus instituciones para poder ser más eficaces ni de capacitar a su personal. Además se menciona aquí uno de los problemas principales de estas instituciones, la falta de recursos del Ministerio del Trabajo y la falta de inspectores para poder controlar las empresas. Esta falta de recursos termina también afectando al personal de ésta institución, quienes han preferido irse a trabajar a las ZFI porque ahí les ofrecen mejores salarios.

... El Ministerio del trabajo... en vez de aplicar las leyes, lo que hace es andar haciendo el juego político... Y total el que llega con apuro a que te resuelvan un problema no te lo resuelven. Eso en cuanto a la atención generalizada. Y en cuanto a los inspectores, necesitan leyes para que sean más estables.... si le pagan mejor a los inspectores.... si los profesionalizan van hacer más estables.... Entonces que les mejoren los salarios a estos inspectores, que le den tecnología. Si no reciben donaciones, ellos no tienen... como modernizarse. Que los doten de computadoras para que ellos puedan dominar, que doten más de inspectores. P19: Sinmctn1.asc - 19:35 (572:597)

R: Yo pienso que... si tuviéramos más atención del Ministerio del trabajo, más profesionales, vamos a tener más control.... P19: Sinmctn1.asc - 19:36 (599:612)

La poca asignación de recursos al Ministerio del trabajo impide la realización de una labor efectiva debido a que no cuenta con el personal suficiente para poder realizar inspecciones, ni para capacitarlos ni tampoco para modernizar esta institución. En consecuencia, la institución se vuelve lenta y los procesos largos, lo cual afecta al trabajador y lo que debe ser resuelto en cuestión días termina siéndolo en meses y a veces en años, señala uno de los dirigentes.

...El Ministro de Trabajo es muy buena persona,...pero primero el gobierno lo tiene como la cenicienta, probablemente es el presupuesto más bajo. Entonces cómo va a contratar 100 nuevos inspectores? cómo va a vigilar o tutelar el derecho laboral en el país? No lo va hacer porque no tiene ni el dinero, ni cosas por el estilo. Ahí está haciendo un maquillaje al Ministerio pero eso no cambia la esencia del Ministerio. Quizás el Ministerio no tenga local, pero que...tenga funcionarios que velen el cumplimiento del CdT y la libertad sindical. A través de la libertad sindical, el país puede cambiar. P21: Sinjecus3.asc - 21:41 (668:683)

... hay casos en que el Ministerio del trabajo se ha llevado un año, 8, 6 meses y según la misma ley dice que una vez recepcionada la denuncia vienen 3 días de prueba y al 6° día, el Ministerio del trabajo debe estar dictando su resolución. Pero como dice el Ministro de Trabajo que no tienen muchos inspectores, que la computadora no sirve y por el montón de trabajo que tienen resuelven a los dos meses, 3 meses y el trabajador no puede... ahora cuando son dirigentes sindicales a veces pasa 2, 3 años. P22: Sinpocst4.asc - 22:16 (290:315)

#### **b. El Estado y el diálogo**

Aquí uno de los dirigentes sindicales señala que el Estado debe promover el tripartismo, el diálogo entre las partes para poder construir mejores relaciones de trabajo. Él agrega que el Estado, las empresas y los sindicatos deben asumir cada uno de ellos su parte de responsabilidad a fin de recobrar la confianza entre ellos mismos y crear las bases de una buena relación en pro de una mejor defensa de los derechos del trabajador y del ejercicio de un sindicalismo más positivo sobre la base del respeto mutuo.

..... Si aquí hay personas sensatas, hay gobiernos, hay sindicalistas debemos de darnos cuenta que no podemos salir por esa ruta. Si realmente queremos reconstruir un país, queremos (...) unas nuevas relaciones laborales y no es cierto que queriéndonos destruir a nosotros van a construir buenas relaciones, porque nosotros de alguna manera vamos a seguir defendiendo. Entonces yo creo que el Estado, los empresarios y los trabajadores debemos de seguir en una línea de fortalecer nuestro tripartismo. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:43 (722:733)

... el tripartismo está quebrantado, está debilitado. Entonces yo creo que aquí tenemos responsabilidades todos, tiene responsabilidad el Estado, tienen responsabilidad las empresas y tenemos responsabilidad nosotros. Yo creo que una alternativa y una salida es volver a recobrar primero la confianza, porque partiendo de la confianza vamos a recobrar trabajo de la Constitución y quien está encargado de administrar el Estado y también nuestros derechos que lo haga de manera profesional y también desarrollar desde las perspectivas sindical, un sindicalismo más positivo, un sindicalismo que reivindique el trabajo, que reivindique nuestros derechos y quitarles el argumento de que nosotros ponemos en peligro a la inversión o que estamos en contra de la estabilidad nacional. Entonces (...) amplio nivel de respeto y fortaleciendo el tripartismo podemos discutir todas estas condiciones. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:42 (701:720)

### **C. *Percepción de los funcionarios públicos***

Los temas a los que los funcionarios hicieron mayor referencia en relación al papel del Estado en la protección del trabajador también fueron: el cumplimiento de la legislación y los problemas institucionales. Los otros temas abordados por estos funcionarios fueron seguridad social y empleo. Estos funcionarios abordan temas muy importantes sobre el fortalecimiento de las instituciones del Estado y de las nuevas reformas que se están implementando. El CAFTA, es un tema que está muy presente en el discurso de estos actores y visto como algo positivo porque obliga al Estado a reforzar sus instituciones y a modernizarlas.

#### **a. *Protección del trabajador***

En lo referente a la tutela de los derechos de los trabajadores, los temas a los cuales se han referido estos funcionarios coinciden con lo que hasta ahora hemos visto, es decir: cumplimiento de la legislación y problemas institucionales.

#### **a.1 *Problemas que se presentan en la protección del trabajador***

##### **a.1.1 *Cumplimiento de la legislación***

Uno de los funcionarios nos explica que la legislación de Nicaragua tiene un buen nivel de protección para los trabajadores y en la región centroamericana, es la legislación que ofrece mejores ventajas para los trabajadores.

... Nicaragua tiene una legislación bastante perfecta, es considerada una de las más adecuadas en Centroamérica. Tenemos ratificados los 8 convenios fundamentales de la OIT. Se... se ha tratado de entrar más en el diálogo social. Por lo menos en éste gobierno se ha tratado de entrar al diálogo social. P15: fpVgmt4.asc - 15:22 (361:373)

Sin embargo, a pesar de que existen leyes que establecen las obligaciones de las empresas respecto a los derechos de los trabajadores, existen problemas a nivel de procedimientos porque estas leyes carecen de los mecanismos coercitivos necesarios. Por otro lado, nos dice, hay que tener en cuenta que estas empresas son fuente de trabajo para muchos trabajadores, entonces es delicado adoptar medidas severas como el cierre temporal de una empresa por incumplimiento de aportes al seguro social por ejemplo.

...: Tampoco tenemos los mecanismos para garantizar el cumplimiento...VG:... hay que ver el aspecto social de la empresa, porque hay muchos trabajadores que nos dicen no nos cierran, no nos dejen sin trabajo a nosotros, hay que balancear eso... en la Asamblea, la Presidenta de la Comisión Laboral de la Asamblea, decía tomen estas 600 personas... y ubíquenlas en otras empresas y cuando están todas ubicadas cierran la empresa, pero eso no es fácil... Eso nos llevaría un tiempo, tampoco es algo que no podamos, es algo que si se puede, pero para eso necesitamos tiempo. P15: fpVgmt4.asc - 15:27 (445:471)

... estamos en cuarentena con ellos (empresa...). Le hemos dado un tiempo prudencial para que se mejore, de lo contrario la empresa va tener que proceder a cerrar si no se arregla. P: Existen también deudas al INSS? VG: Si,... dicen ellos que ya se han arreglado con el INSS, que están al día en los pagos, que ahora están pagando sostenidamente. Queremos ver cómo se van comportando con los trabajadores porque tampoco queremos mala gente aquí... Le estamos dando un chance por los trabajadores mismos. Por lo menos la ultima comunicación que tuvimos con ellos los vimos con muy buena intención, hay una nueva administración, vamos a ver que pasa. P15: fpVgmt4.asc - 15:28 (473:492)

Y si bien, se vienen implementando reformas a ciertas leyes para proteger mejor al trabajador con mecanismos de sanción, para que las leyes sean más efectivas en su aplicación, él considera que es preferible utilizar mecanismos de prevención en lugar de utilizar los procedimientos de sanción previstos por la ley. Se debe dialogar, encontrar las alternativas y soluciones.

Nosotros creemos que la mejor forma de enfrentar la problemática es conversando... se trata de conversar,...ser preventivo, tratar de no usar los mecanismos legales cuando ya se dan los problemas, sino prevenir esos problemas. Actualmente nosotros tenemos introducido en la Asamblea Nacional la Ley de Higiene y seguridad ocupacional, estamos también por introducir la ley general de inspectores, hacerla más severa para que nos vean con agallas, que es una de las cosas que falta también, porque a veces ponemos multas, pero no las pagan. Entonces necesitamos hacer las cosas más duras. ...P15: fpVgmt4.asc - 15:23 (375:396)

La funcionaria del INSS considera que es necesario fortalecer el marco legal e institucional para que las leyes sean cumplidas por las empresas. Además el Estado debe definir y controlar mejor las estrategias económicas y de inversión.

P: En general que se podría mejorar para un mejor funcionamiento de las instituciones? SB: El fortalecimiento del marco legal..., el fortalecimiento del ministerio del trabajo, del seguro social en cuanto a la mora, definir las directrices de inversión de capital en nuestro país, las directivas para el ingreso de la maquinaria por la cuestión de la seguridad. P13: fpRgins2.asc - 13:35 (641:652)

Otro funcionario del Ministerio del trabajo también reconoce que existen problemas a nivel de la legislación por la falta de medios coercitivos para obligar a las empresas a cumplir con la legislación nacional y las obligaciones que como empleador le corresponde.

P: No existe un mecanismo para obligar a las empresas a cumplir con el pago de multas? VG: Mecanismo no. Estamos tratando de recuperar esos C\$10,000 a través de los jueces de trabajo y con un procurador laboral para hacer algo, por medio de los juzgados comenzar a cobrarlas mientras dicten las leyes... que ya cuenten con procedimientos para cobrarlas. En la ley sobre higiene y seguridad ocupacional, cuando la empresa no está cumpliendo... P15: fpVgmt4.asc - 15:25 (411:422)

#### **a.1.2 Problemas institucionales Ministerio del trabajo e instituciones de resolución de conflictos**

Un alto funcionario del Ministerio del Trabajo nos dice que la percepción de la población sobre la labor del Ministerio del trabajo en el sector de las ZFI es bastante negativa y sus funcionarios son calificados de cómplices y de corruptos principalmente debido a la incapacidad del Estado de obligar a las empresas a cumplir con la ley. Él reconoce que es necesario fortalecer una cultura de cumplimiento entre las empresas y que el Ministerio del trabajo está tratando de promover esta cultura de cumplimiento particularmente en el sector de las ZFI. Pero que la labor de esta institución en su opinión, no debe ser la de inquisidor, sino de un facilitador de los conflictos, de prevención y sensibilización sobre los diferentes problemas que se presentan en este sector.

... Por decirle algo, el 1 de mayo, salió... en la "Opinión Popular": qué opina usted del Ministerio del trabajo? Entonces una dijo, pues ayuda a la gente en cierta medida, otro dijo, no, son vendidos a las maquilas, a la inversión extranjera y como son extranjeros hacen lo que quieren. Tienen la idea de que el Ministerio es cómplice.... aquí hay inversión española, americana, italiana,

taiwanesa, y coreana. Yo diría que en gran parte si cumplen, algunas son modelos inclusive. En las maquilas es donde tenemos una fallita y hay que ser honesto en ese sentido pero ha ido mejorando. Pero tenemos una fallita. P15: fpVgmt4.asc - 15:41 (696:732)

...que este ministerio no sea inquisidor, sino un facilitador preventivo, no nos interesa a nosotros que aparezca una enfermedad sino tenemos la prevención adecuada o facilitarle al empleador que tenga más confianza, que sepan lo que tienen que hacer, como muchas empresas lo hacen con el tema de las contrataciones, buscan una asesoría, yo creo que eso es importante, que vayan teniendo confianza cada vez más y vayamos teniendo una cultura del cumplimiento, porque no sólo se le puede obligar al trabajador a cumplir, sino también el empresario. P15: fpVgmt4.asc - 15:45 (786:799)

Otra funcionaria del Ministerio del Trabajo justifica la actuación deficiente de esta institución y nos explica que el presupuesto del Ministerio del trabajo es muy reducido y no cuentan con personal suficiente ni con los medios necesarios para poder efectuar una buena labor. Son muy pocos los inspectores que se ocupan del sector de las ZFI y reconoce que se requiere fortalecer estas instituciones.

P:Cuál es la percepción de la población sobre la labor de los Inspectores de trabajo? Es positiva, negativa y si es negativa porqué? LM: Como le estaba diciendo el Sr. Ministro nosotros somos la Cenicienta de los ministerios y tenemos un presupuesto bajísimo y para el sector de las maquilas solo contamos con 5 inspectores, para el sector de la maquila y la industria de Managua. Es por eso el apoyo que necesitamos para reforzar el área de la maquila que es fundamental para el empleo en Nicaragua. Entonces tenemos tantas limitantes en personal, capacitación, vehículo y eso no es fácil... No hay el número necesario de inspectores. P15: fpVgmt4.asc - 15:40 (676:694)

.. P: En cuánto tiempo se realiza una inspección a una empresa que cuente digamos con 800 trabajadores? LM: Por ejemplo en las maquilas nosotros lo hacemos en dos días, si se hace en un día, por lo general nosotros reprogramamos.... Debiera de ser más tiempo para realizar una inspección de calidad pero carecemos por todas las limitantes que tenemos.... P15: fpVgmt4.asc - 15:41 (696:732)

Estos funcionarios señalan que se están haciendo esfuerzos para fortalecer estas instituciones y que actualmente se está brindando una mayor asistencia o apoyo a los trabajadores. En este sentido se ha abierto una oficina de consultoría laboral para promover el diálogo entre la empresa y el trabajador. También se está promoviendo la conciliación, mejorando el sistema de resolución de conflictos para evitar la ventilación de estos casos en la vía judicial, lo cual favorece al trabajador. Además señala que es

importante mejorar la resolución de los conflictos en la vía judicial en lo referente a la celeridad de dichos procesos.

... Y tenemos permanentemente abiertas nuestras oficinas de consultoría, tenemos la consultoría laboral que la inauguramos hace como un año, tenemos abogados para los trabajadores cuando no se ponen de acuerdo con el empleador. Tenemos la conciliación, sino se pone de acuerdo tienen derecho a los abogados. Estamos mejorando la infraestructura, mejorar el sistema de resolución de conflictos, los montos, la cuantía que se desarrollen más la conciliación, que el juzgado sea el menos receptivo. Nos hace falta muchísimo, pero vamos avanzando. P15: fpVgmt4.asc - 15:14 (218:236)

LM: También se trata de evitar costos no sólo al Estado sino al trabajador. El trabajador cuando no logra resolver aquí, va a la vía judicial y los juicios tardan dos a tres años y los trabajadores no tienen esa capacidad económica como para llevar ese juicio. VG: Por eso lo que queremos que el Ministerio de trabajo tenga otro rol, porque la parte jurisdiccional del juzgado habla de 30 días y a veces pasan años y mientras tanto el trabajador tiene que pagar, tiene que comer, pero hay pocos juzgados laborales.... Y eso es también parte del CAFTA también porque falta toda una infraestructura judicial. P15: fpVgmt4.asc - 15:47 (816:828)

Se reconoce que el Ministerio del trabajo es una institución que siempre ha estado debilitada, y nuevamente se hace referencia a los pocos recursos que le es asignado, y que esto ha sido una constante en todos los gobiernos. El tema del CAFTA como se puede observar está muy presente aquí y es visto como algo positivo que va a obligar al Estado a mejorar y reforzar esta institución.

... pero ha sido un error institucionalizado, ha sido un error de todos los gobiernos. En realidad este Ministerio desde que se fundó, hace 53 años ha sido bien débil. Este Ministerio tiene 53 años de estar debilitado. Hasta ahora es que se aumentó el presupuesto, se subieron los sueldos, y con esto del CAFTA tiene y estoy seguro viene más financiamiento, más presupuesto para el Ministerio del trabajo. Este va ser un Ministerio importante en sentido económico. P15: fpVgmt4.asc - 15:10 (153:168)

Se reconoce también lo que han expresado los trabajadores y los sindicatos en el sentido que el Ministerio del trabajo proporcionó en algunas ocasiones a las empresas, las listas de los trabajadores o dirigente sindicales que estaban intentando organizar un sindicato. De esta manera, las empresas de las ZFI podían neutralizar o desbaratar la formación del sindicato y despedir a los trabajadores.

... Probablemente en ciertas ocasiones, en ciertos momentos, porque ahora no creo que eso suceda, se pasaba alguna información al empresario. P: Eso sucedió entonces? VG: Sí. Sucedió en cierto momento pero muy esporádicamente. Ahora eso está muchísimo más regulado y aquí tenemos un funcionario que está para servirle al usuario. Y esas listas se pasaban a las empresas para ver quienes figuraban en la lista y empezar a negociar con esos 20 para que salieran. ... P15: fpVgmt4.asc - 15:17 (279:299)

### **a.1.3 Las Zonas francas como fuente principal de empleo**

El tema del empleo que es una preocupación para los trabajadores y que curiosamente es muy poco abordado por los sindicatos, resurge aquí como un punto central que de alguna manera frena la acción del Estado frente a las empresas de las ZFI. Uno de los funcionarios reconoce que el Estado ha buscado con este tipo de empresas solucionar el problema de desempleo que existe en Nicaragua y que no existe ningún otro tipo de beneficio para el país. Las empresas de las ZFI, por su lado, se benefician porque tienen acceso a una mano de obra barata.

... Ningún recurso al Estado, no hay recurso para inversión. La empresa ofrece es dar empleo, pero comprar mano de obra barata. Lo que los gobiernos han hecho es un paliativo a la situación del empleo que los gobiernos no han podido resolver. Pero hasta ahí nomás. No hay inversión, el capital se va y por el contrario quebraron las empresas nacionales. P14: fpLtaassmb3.asc - 14:8 (157:168)

P: Las maquilas usted cree que aportan al desarrollo del país? VG: Yo diría que sí porque hay más creación de empleos, sobretodo en la creación de empleos verdad? Este país lo que más necesita ahora es empleo y aquellos que critican las maquilas una de las preguntas que se les tiene que hacer es qué haríamos si no tuviéramos maquilas? Que hacemos con esas 70,000 personas y los empleos indirectos que de eso se derivan, que también es un montón de gente? Yo creo que mientras las maquilas vayan perfeccionando su sistema, vayan acogiendo cada vez más la legislación laboral, es una empresa más como cualquier otra, de connotación diferente porque lógicamente es otra forma de trabajo, que cumpla con las normas de higiene y seguridad ocupacional, que el ministerio tiene una normativa para la maquila. P15: fpVgmt4.asc - 15:35 (587:601)

### **b. El Estado y la protección social**

En cuanto a la cobertura social, y particularmente en el caso de la desprotección en que caen los trabajadores cuando las empresas están en mora en sus aportes al seguro social, dos funcionarios del INSS nos mencionan que se ha elaborado un proyecto de ley para que el trabajador pueda tener siempre acceso a los servicios de salud aún cuando las empresas no cumplan con sus pagos.

Con la ley de seguridad social vigente si el empleador está en mora, el trabajador no puede ser atendido, sin embargo hay una ley en trámite que está por salir en donde nos obligamos a atender al trabajador aún estando en mora la empresa. P13: fpRgins2.asc - 13:4 (51:54)

Sobre este mismo punto, un funcionario de la comisión laboral nos dice que el INSS cuenta con los mecanismos legales para obligar a las empresas a cumplir con sus obligaciones en lo referente al pago de los aportes al seguro social, sin embargo el Instituto no aplica la ley. Ésta práctica del Estado y de sus instituciones, nos señala, no es un problema reciente, se ha presentado siempre y un claro ejemplo es el problema que existe actualmente de una cantidad de trabajadores del campo, a quienes el seguro se niega a darles la cobertura porque no figuran en el sistema debido a que las empresas para las cuales trabajaron no cumplieron con efectuar las contribuciones de ley, dejando de esta manera a todos esos trabajadores en total desprotección.

...el INSS tiene la facultad de enjuiciar a las empresas, de embargar a las empresas, pero no lo ha hecho. P: Hace cuánto tiempo vienen incumpliendo las empresas con esta obligación? R: Eso tiene muchísimo tiempo, esa es historia antigua en Nicaragua, por ejemplo en el caso de las bananeras, aquí en Nicaragua hace como 20 años desaparecieron las bananeras en Nicaragua, la United fruit Company y...los trabajadores... afectados con el nemagón son trabajadores que nunca le pagaron estas empresas al seguro social y quedaron totalmente desprotegidos..... ... Ahora el INSS no les reconoce su derecho a la pensión de vejez, ni a la pensión de invalidez porque supuestamente no llenaron su cuota. P14: fpLtaassmb3.asc - 14:21 (418:443)

Sobre los riesgos profesionales, una funcionaria del INSS nos explica que recién a partir del año 2000, se comienza a trabajar con las empresas con mayores riesgos a fin de prevenir los riesgos laborales fortaleciendo el tema de la prevención y la promoción de la seguridad y la higiene laboral.

... Realmente a pesar que en la ley se establece la competencia del INSS para hacer prevención de los riesgos profesionales en los centros de trabajo, es a partir del año 2000 que se fortalece una estructura y se comienza a trabajar entonces con las empresas de mayor incidencia. Nuestro trabajo ahora está abocado a las empresas que nos generan la mayor cantidad de atenciones en cuanto a riesgos ocupacionales, entre ellas están las maquilas. P13: fpRgins2.asc - 13:18 (293:307)

#### **D. Percepción actores económicos**

Los temas principales que fueron abordados por los actores económicos en relación a la protección del trabajador fueron igualmente: cumplimiento de la legislación y los problemas institucionales. Otros de los temas abordados por estos actores fueron, el empleo y la responsabilidad de los actores. Aquí podemos apreciar que las opiniones vertidas por estos actores son bastante cercanas a las emitidas por los funcionarios del Estado. Se justifica la labor del Estado y se resalta el esfuerzo que realiza aunque también se hacen muchas críticas.

##### **a. El Estado y la protección del trabajador**

Estos actores en forma coincidente con lo que hemos ya visto anteriormente señalan como los principales problemas que obstaculizan el papel del Estado en la protección el trabajador son el incumplimiento de la legislación por las empresas de las ZFI y los problemas a nivel institucional. Aunque señalan que el Ministerio del trabajo trata de realizar su labor de la mejor manera posible, sin embargo, existen limitaciones a nivel de presupuesto.

##### **a.1 Problemas en cuanto a la protección del trabajador**

###### **a.1.1 A nivel de la legislación**

Uno de nuestros interlocutores de la ZFI, quien fue funcionario del Ministerio del trabajo nos comenta que se han efectuado reformas al CdT para mejorar la legislación laboral, pero igualmente, el reglamento de inspecciones que establecía las multas para las empresas que incumplían con la legislación laboral, fue derogado por el actual gobierno, dejando a esta institución sin la capacidad sancionadora.

Entonces lo que se hizo en el año 1996 cuando salió ese Código, automáticamente se mandó a reformar el reglamento de inspectores y en el reglamento de inspectores es donde se dejaron establecidas las multas que se van a poner... este gobierno y el actual ministro del trabajo más bien mandó a derogar el reglamento de inspectores que establecía multa y dejó a las empresas sin multas.... todos los empleadores de este país quedaron contentos porque había una ley, que es la ley de inspectores, que no tenía facultades sancionadoras. Entonces como podés aplicar la ley. P 9: AEEngczfl.asc - 9:13 (206:222)

Aquí a diferencia de lo expresado por algunas de las trabajadoras, el CAFTA es visto como un elemento positivo para el país porque va a obligar al Estado a cumplir y hacer

respetar la ley debido a las multas previstas en el Acuerdo que se aplican a los Estados por incumplimiento de la legislación laboral.

...Ahora en cuanto a lo que es el tema laboral, a mi me parece que lo que se esta estableciendo ahí es un a gran oportunidad para hacer que los derechos laborales en Centroamérica se fortalezcan. Algunos sindicatos dicen que en el acuerdo se debió haber negociado que las sanciones debían ser contra las empresas. Pero las empresas no son las que están negociando contra los Estados Unidos. El culpable de que en un país se viole la ley no es la empresa... es el país mismo, porque no hace el más mínimo esfuerzo para que esas leyes se cumplan. Aquí, a quien hay que sancionar es al gobierno para que aprenda a aplicar sus propias leyes.... P 9: AEEngczfl.asc - 9:25 (408:435)

#### **a.1.2 Problemas institucionales: Ministerio del trabajo**

Este asesor de la CZF nos comenta que Nicaragua trabaja mucho con los programas de la OIT para fortalecer en particular el sistema de la inspección, el cual desde el punto de vista técnico, es uno de los mejores de Centroamérica. El problema que existe en Nicaragua, es la falta de recursos económicos del Ministerio que impide que esta institución tenga una función eficiente.

Otro tema que se señala aquí con relación a la ineficacia de las instituciones es la falta de protección de los funcionarios de inspección que no cuentan con estabilidad laboral. Él nos explica que no existe una ley en Nicaragua que proteja a los inspectores del despido en caso que dictamine en contra de determinadas empresas. Estos inspectores no cuentan con las garantías legales para poder realizar una labor transparente e imparcial sobre las empresas. Estos funcionarios, nos dice este entrevistado, terminan siendo víctimas del sistema y ellos también tienen familias y un empleo que cuidar, igual que el resto de los nicaragüenses.

... R: Mira el Ministerio del trabajo a diferencia de otros ministerios de la región, trabajamos mucho con ... un programa de la OIT sobre el fortalecimiento de la inspección y el Ministerio de Nicaragua, desde el punto de vista técnico, el programa de inspección es uno de los mejores... Cuál es la debilidad de ese Ministerio? 1) Escasos recursos y sin recursos no se puede hacer nada y 2) que no hay una ley que le garantice a los funcionarios una estabilidad en el empleo. Que la gente se sienta seguro de que no los van a despedir por decir que tal compañía está violando la ley. P 9: AEEngczfl.asc - 9:47 (872:889)

...hay que crear las normas jurídicas que le garanticen al funcionario 1) normas para sancionar y 2) normas para que ellos se protejan porque sino ellos terminan

siendo víctimas del sistema. Entonces ellos salen a defender los derechos de los trabajadores, pero quién defiende los derechos de ellos? Y también ellos son padres y madres solteras, con salarios miserables, y es el único empleo que tienen. Entonces por ir a defender los derechos de los trabajadores, van a terminar ellos en la calle? Entonces prefieren hacerse de la vista gorda. Algunos dicen, es que los empresarios tiraron plata, si aquí no hay necesidad ni de tirar, con las condiciones que tiene este país. Es que están dadas las condiciones para que el Estado se haga de la vista gorda. El Estado cuando me refiero es a los inspectores del trabajo, no quieren decir nada porqué? Porque tienen temor a perder el empleo. P 9: AEEngczf1.asc - 9:72 (1324:1336)

#### **b. Empleo y las ZFI**

El tema del empleo que aportan estas empresas es también mencionado por estos actores. Por eso, nos dice uno de los interlocutores, el gobierno está en un proceso de reforma del régimen de ZFI para mejorarlo, fortalecerlo, ampliarlo para que estas empresas sigan contribuyendo a bajar los índices de desempleo en el país, que además tiene un alto nivel de pobreza.

... yo creo que aquí en Nicaragua y en especial al tema de las ZF, es lógico, Nicaragua está considerado como el país más pobre del continente americano y de repente vos venís y decís voy a fortalecer el régimen de la ZF que me está resolviendo un problema grave que es un problema del mundo. Ningún país quiere ver que se le incremente los índices de desempleo. Al contrario, todos estamos buscando como bajar los índices de desempleo. P 9: AEEngczf1.asc - 9:15 (234:249)

... La columna vertebral de ingresos en este país es el turismo y la industria de zonas francas.... Entonces el gobierno está abocado a desarrollar este tipo de proyectos que nos generan dos cosas aparte del valor agregado que dejan al país, y el empleo, también nos ayuda a bajar los costos de producción que es lo que andamos buscando a tener mayor oferta de energía. P10: AERLczf2.asc - 10:22 (409:429)

#### **c. Responsabilidad de los actores en la protección del trabajador**

Aquí surge un tema importante que es el de la responsabilidad. Este funcionario de la CZF, estima que se debe dejar de pensar que el Estado y las empresas son los victimarios y que los sindicatos son las víctimas. Él considera que existe una responsabilidad compartida entre estos tres actores en la mejora y respeto de los derechos de los trabajadores.

El tema del empleo también es presentado aquí como uno de los factores que frena la acción del Estado, que coloca al Estado en una situación difícil. Por un lado, la falta de

empleo en el país y del otro, estas empresas están ayudando a resolver este problema, dando empleo a una buena cantidad de trabajadores, pero dicho empleo no se da en buenas condiciones. Él considera que si bien ese empleo no es de buena calidad, es peor no tenerlo. Por lo tanto, en su opinión, el Estado en cierta medida se ve imposibilitado de hacer respetar la ley, es también una víctima de la situación que vive el país. Se debe entonces, trabajar el tema de la responsabilidad social de las empresas y fortalecer la intervención del Estado y promover un Estado más responsable.

Aquí en la maquila de repente se ve eso, la gran víctima y los (.) de victimario, El Estado y el empresario. Pero otros no dicen cuál ha sido su cuota de responsabilidad par que esto suceda y si queremos cambiar tiene que haber una sinceridad de los tres actores. El Estado tiene que empezar a aplicar la ley, pero se le tiene que garantizar que no lo pueden despedir si aplican la ley. Porque en tanto vos no garantices eso, los funcionarios van a tener miedo y si los funcionarios tienen miedo, entonces vienen aquí y todo lo ven a vuelo de pájaro.... P 9: AEEngczfl.asc - 9:70 (1288:1302)

... yo entiendo que necesitamos el empleo y que tenemos que seguir aspirando al tema del empleo decente pero sí, tenemos que trabajar todos. ...acá solo se le culpa al Estado y a los empresarios, y se ponen los sindicatos como si ellos son las victimas, entonces si todos somos victimas, porque yo digo, el Estado no tiene recursos por un lado, 2) se siente atado porque quiere dar empleo a este país, pero la calidad del empleo está mala. Pero entre lo malo que estamos dando a no dar eso, qué es peor? Y lógicamente que hay empresarios y digo, no todos, hay empresarios que son buenos, que están haciendo esfuerzo por crear el tema de la responsabilidad social empresarial. P 9: AEEngczfl.asc - 9:64 (1169:1188)

Si vos tenés a un Estado responsable, que haga cumplir la ley, el empresario lo que tiene que hacer, es cumplir la ley.... Entonces el tema es eso, hace falta una mayor participación del Estado, y hay que crear las normas jurídicas que le garanticen al funcionario 1) normas para sancionar y 2) normas para que ellos se protejan porque sino ellos terminan siendo víctimas del sistema... P 9: AEEngczfl.asc - 9:71 (1304:1322)

#### **E. Percepción de las organizaciones**

En esta sección presentamos la opinión de dos representantes de organizaciones de defensa de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres. Estas actoras abordan el tema de la protección del trabajador de manera muy general y se refieren al tema del empleo como un obstáculo a la acción del Estado.

**a. El Estado y la protección del trabajador**

Una de las actoras entrevistadas, del movimiento de mujeres, opina que el Estado ha sido el gran ausente en el tema de la defensa de los trabajadores y este es un problema que siempre se ha presentado en Nicaragua. Ningún gobierno, sea de derecha o de izquierda se ha preocupado por la defensa de los trabajadores ni por mejorar sus condiciones, ni por capacitar a la fuerza laboral. Todo lo contrario siempre ha sido el movimiento obrero quien se ha sacrificado por los intereses del país o por una ideología política.

... El Estado es un gran ausente del mundo del trabajo..... Nuestra fuerza laboral es débil. No tenemos técnicos capacitados. Casi todos se fueron y no hubo renovación de mano de obra. Es decir es que no hay una política de empleo que diga cuál es el rumbo de nuestra fuerza laboral. Hasta donde vamos a llegar. Por eso es que estamos vendidos como mano de obra barata. Porqué? Porque el Estado no quiere hacer su política de empleo todavía. Porque significa compromiso de elevar el nivel de vida, de calificación de nuestra mano de obra.... P17: orgSrmec2.asc - 17:14 (267:286)

... el Estado para el tema de los derechos de los trabajadores nunca ha estado. Yo he sido sindicalista, fundadora en este país de una organización sindical..., pero aquí ni el Estado sandinista, ni el Estado de derecha, ni de centro jamás se preocupó por el rumbo de estos trabajadores. Si vos estudias.... la historia laboral de este país, los obreros son... quienes han depuesto sus intereses por intereses de otros gremios y grupos. Por eso es que estamos como estamos. Porque nuestros intereses fueron sacrificados amén de los intereses de la Nación.... P17: orgSrmec2.asc - 17:12 (233:250)

**b. El Estado y el empleo en las ZFI**

Otra de las interlocutoras perteneciente al CENIDH también hace referencia al problema del desempleo que impera en el país y que por esta razón el Estado, por querer aliviar este problema termina aceptando que las empresas de las ZFI ofrezcan un empleo en malas condiciones. No hay una reflexión, nos comenta, sobre las ventajas y desventajas de las ZFI. Se están sacrificando los derechos de los trabajadores, de los jóvenes del país al permitir que laboren en condiciones muy precarias que finalmente terminan afectando la salud del trabajador.

En su opinión, las maquilas son una solución muy temporal al problema del empleo, pero sin embargo, podría tener consecuencias negativas en el futuro para la población laboral. Aquí se hace mención de un tema importante que es el de la capacitación de la fuerza laboral que fue mencionado en la sección 3.2, pero que sin embargo no ha sido abordado en esta sección por ninguno de los otros actores. En el país nos dice esta interlocutora, no

hay una política de capacitación de la fuerza laboral y esto impide atraer mejores inversiones y mayores beneficios para el país.

...Se debe al hecho de creer que las maquilas, que las ZFI son... la forma de acabar con el desempleo y sin embargo, no es la mejor forma porque no es un desarrollo progresivo. El concepto de ZFI, que viene a producir al país, pero se lo llevan todo y sólo dejan un poco de empleo y salario... Lo ven como el arreglo de los problemas...goza una serie de beneficios y lo mantienen a todo costo, incluso a costo de los derechos de los trabajadores. El Estado se conforma con el hecho de dar empleo y si quieren empleo tiene que aceptar esas condiciones..... P16: orgIAcen1.asc - 16:14 (265:287)

### **Conclusión**

Como se puede constatar, existe plena coincidencia en lo expresado por todos los actores en cuanto a la deficiente actuación del Estado y de sus instituciones en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores. En general, el Estado y sus instituciones son calificados de débiles, ausentes en el ámbito laboral aunque se reconoce algunos esfuerzos e intentos de mejorar las instituciones. Todos coinciden en señalar dos grandes problemas: el incumplimiento de la legislación de parte de las empresas de las ZFI y la incapacidad de las instituciones laborales de hacer respetar la ley. La falta de recursos es una de las grandes limitantes de la acción del Estado, que impide brindar una asistencia adecuada a los trabajadores, lo cual conlleva también a una mala capacitación de los funcionarios del Ministerio del trabajo debilitando aún más el funcionamiento de las instituciones.

Pero igualmente, todos los actores, con excepción de los sindicatos, coinciden en que las empresas de ZFI están contribuyendo a aliviar la gran demanda de empleo en el país y esto hace que el Estado se vea imposibilitado de alguna manera a obligar a estas empresas a cumplir con la ley. Los funcionarios del Ministerio del trabajo, pero también, del INSS, prefieren promover el cumplimiento de la legislación disuadiendo a las empresas, pero evitan la confrontación y la aplicación de medidas coercitivas. Actitudes que perjudican de manera importante a los trabajadores.

Un tema que consideramos importante en lo referente a las instituciones es la necesidad de garantizar la estabilidad laboral a los funcionarios de estas instituciones para que puedan actuar con transparencia y no sean influenciados o presionados por los mismos funcionarios del gobierno.

En cuanto a la seguridad social, vemos que existen esfuerzos y avances en lo relacionado a la prevención de riesgos laborales, pero la poca cobertura que brinda el seguro social es uno de los grandes problemas que afecta a los trabajadores, además de la desprotección en que cae el trabajador cuando las empresas no efectúan el pago de las cotizaciones al seguro social sin que el Ministerio del trabajo o el INSS actúen ni sancionen a las empresas.

El diálogo, la necesidad de promover el tripartismo, la responsabilidad que deben asumir los actores en la defensa de los trabajadores es puesto de manifiesto por algunos de los actores, como condiciones necesarias para construir a establecer buenas relaciones laborales en cooperación con los diferentes actores.

### **3.3.2 Percepción de los actores sobre el rol de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores**

En esta sección veremos cómo los actores describen la acción del movimiento sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores y hemos organizado la presentación en función de los temas abordados por los actores tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 6: Temas abordados sobre el rol de los sindicatos**

Actores	Trabajadores	Sindicatos	Funcionarios públicos	Actores económicos	Organización/ Movimiento de Mujeres
<b>Temas abordados</b>	<u>Protección trabajador:</u> -derecho al trabajo -medio de defensa	<u>Protección trabajador</u> -medio de defensa -legislac. -diálogo	<u>Protección-trabajador</u> -medio de defensa -legislación	<u>Protección-trabajador:</u> -medio de defensa -empleo -responsab.	<u>Protección del trabajador</u> -medio de defensa
	<u>Obstáculos</u> -libertad sindical -politización	<u>Obstáculos:</u> -politizac. -libertad sindical  <u>Nuevo rol</u>	<u>Obstáculos</u> -libertad sindical -politización -falta de renovación	<u>Obstáculos</u> -libertad sindical -corrupción	<u>Obstáculos</u> -participación de la mujer -politización y empleo

Como se puede observar hay 3 grandes temas a los cuales los actores han hecho referencia con relación a la acción sindical, uno de ellos es el sindicato como medio de defensa de los derechos del trabajador, el cual es abordado de una manera positiva pero también negativa por los actores, el otro punto en el cual existe coincidencia es el de las restricciones a la libertad sindical y el de la politización del movimiento. La importancia del empleo está presente en el discurso de algunos actores, principalmente entre los trabajadores, actores económicos y las organizaciones. Nuevamente es un tema sobre el cual las organizaciones sindicales no se han pronunciado.

#### *A. Percepción de los trabajadores*

Aquí los trabajadores relatan las buenas y malas experiencias vividas con las diferentes organizaciones sindicales. Partimos siempre del tema de la protección del trabajador con la finalidad que ellos nos den sus impresiones sobre la labor del movimiento, si se sienten representados, si consideran que tienen una labor positiva y en todo caso cuáles son los obstáculos que ellos encuentran y problemas que presenta la acción sindical en la realización de esta función. Sobre este punto, los trabajadores se pronunciaron sobre la defensa del derecho al trabajo y sobre los sindicatos como medio de defensa de sus derechos. Asimismo, estos actores se pronunciaron sobre las restricciones a la libertad sindical y sobre la politización de estas organizaciones.

##### **a. Los sindicatos y la protección del trabajador**

Tal como lo manifiestan algunas trabajadoras, existe una pérdida de confianza hacia los sindicatos debido a la forma en que estas organizaciones han venido actuando. En cuanto al papel de los sindicatos en la protección de los trabajadores, algunos trabajadores denuncian el accionar de algunos sindicalistas que han puesto en peligro el empleo de los trabajadores.

##### **a.1 Las organizaciones sindicales y la defensa del derecho al trabajo**

Algunos de los trabajadores entrevistados señalan que los sindicatos no respetaban el derecho de los trabajadores a trabajar, incluso ejercían la violencia y la amenaza contra los trabajadores que no deseaban participar en las huelgas convocadas por estas organizaciones. Este problema se presenta mayormente en el caso de las mujeres con carga familiar, para quienes contar con un empleo es fundamental, y que la participación en una huelga ponía en peligro su trabajo. En el sector de las maquilas, la gran mayoría de

la fuerza laboral son mujeres y una gran parte de ellas son madres solteras, es decir el único sostén de la familia.

..... habían dos sindicatos, estaba el sindicato de la CST y el sindicato independiente que es de nosotros. Cuando estuvo el de la CST hubo mucho conflictos (.)...yo me salí... no me gustaba, ...si hacíamos huelga y los que querían trabajar trabajaban, pero de repente como... comenzaban a hacer problemas y comenzaban a molestar a meterle el temor a la gente, a reventarle los hilos a la gente, que era unas M... , unas cerdas, que eran una tal, entonces eso ya no me gustaba, había un muchacho que... pertenecía al sindicato y comenzaban a tirarle las enchiladas (comida) a la gente y le decían que eran unos muertos de hambre que si querían comida ellos se las regalaban. P 1: tbrArctn1.asc - 1:13 (172:187)

Bueno yo viví cuando había dos sindicatos y realmente fue una experiencia fea porque ahí hubo hasta agresiones cuando existía el otro sindicato hacia el trabajador. Hasta llegaron a golpear, y la violencia no. La violencia genera más violencia. Porque si a mí me dan el golpe quizás yo no me quede con él. ... El sindicato, si yo quería trabajar no nos dejaban, nos empujaban,... Llegaron hasta a agresiones físicas, y a mí no me gusta eso. Yo soy madre soltera y a mí interesaba trabajar para mantener a mis hijos.... Entonces si yo quería trabajar ellos no te lo permitían, porque querían que apoyara la huelga. ... Llegaban a apagar la maquina..... o golpearte o tirarte la comida, toma muerta de hambre. Eso es feo. Y no porque uno tiene que trabajar es muerto de hambre, sino porque tiene necesidad de trabajar para mantener a sus hijos. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:11 (142:161)

#### **a.2 Los sindicatos como medio de defensa de los derechos del trabajador**

Existe también tal como se desprende de las respuestas de las trabajadoras, un sentimiento de abandono, de falta de representación de los intereses de los trabajadores, de no cumplimiento de los objetivos de las organizaciones sindicales como un medio de protección de los derechos de los trabajadores.

(...) nosotros sentimos que nos ha dejado solas.... el compañero Harlen que es el segundo de él nos dijo vamos a ver como hacemos, vamos a negociar con el chino, o manda a Sheila a la calle y la reintegra a usted o se queda usted en la calle y la reintegra a Sheila. Yo le dije un momento,... Yo no estoy aquí para volar cabeza. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:11 (181:206)

Después cuando se quiso formar el sindicato ahí los trabajadores dijeron que no querían porque nunca se sintieron apoyados por las federaciones, por los dirigentes que llegan y forman los sindicatos y sienten que los dejan abandonados. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:27 (542:567)

...nosotros no nos sentimos representados como trabajadores en la asamblea por el Sr. Roberto González que es de los sindicatos...Porque él no ha luchado junto

con los otros para llenar este espacio, para fortalecer a los trabajadores sobre lo que es un convenio colectivo.... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:2 (16:42)

Sin embargo, a pesar de estas críticas, los trabajadores y en particular los trabajadores no sindicalizados, continúan percibiendo al sindicato como una garantía para la defensa de sus derechos, como un freno contra los abusos de los empleadores, un medio para mejorar las condiciones laborales ya que se pueden negociar convenios colectivos que constituyen una garantía para el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores. Es por eso, agrega esta trabajadora, que para los empresarios, la existencia de un sindicato es considerada como un peligro, un riesgo que hay que alejar de la empresa.

... yo pienso que si es necesario un sindicato en una empresa, bien que mal el empresario tiene que detenerse un poquito frente a todas las agresiones y anomalías que hacen. Por eso es que una empresa donde se forma un sindicato, para ellos es que aquel sindicalista tuviera lepra. Es más, cuando nosotros formamos el sindicato en la empresa (...), ellos no permitían que ningún trabajador se me acercara,... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:15 (231:248)

...si no hay un sindicato, no hay convenio colectivo, no tiene derecho, si tiene un accidente y queda discapacitado hasta ahí llegó. ... porque si no hay un convenio la empresa no reconoce... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:2 (16:42)

En el caso de los trabajadores no sindicalizados, existe un sentimiento de mayor vulnerabilidad cuando no hay sindicato.

P: Confía usted en los sindicatos? R: A veces si. Me parece a mí que el sindicato pelea por el trabajador. Porque si la empresa no nos quiere pagar talvez el sindicato va hablar para que nos paguen. Pero nosotros no tenemos ninguna persona que hable por nosotras. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:10 (111:126)

## **b. Problemas u obstáculos que se presentan en la acción sindical**

Los trabajadores señalan dos temas importantes como obstáculos a la acción sindical, el no respeto de la libertad sindical y la politización.

### **b.1 La restricción a la libertad sindical en las ZFI**

Los sindicatos surgen generalmente a raíz de un conflicto laboral, de abusos de parte del empleador, lo cual lleva a los trabajadores a organizarse.

Nosotros formamos un sindicato después de ver tanto maltrato, ya íbamos a cumplir dos años de trabajar para esa empresa. Yo siempre reclamé mis derechos como trabajadora porque a pesar de todo siempre he dicho que uno no debe de quedarse a aguantar y dejarse hacer todo lo que el patrón quiera y

aguantarse... como trabajador porque tenemos derechos y que nuestros derechos deben ser respetados.... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:3 (29:50)

.....bueno dado que las condiciones de trabajo de la empresa (...) no era digna para los derechos humanos de los trabajadores, dado que había un salario muy bajo, de que la empresa no entregaba las cotizaciones del INSS y le deducían vía planillas las horas extras, entre otras cosas maltratos y otras violaciones, entonces ahí los trabajadores decidimos en organizarnos en un sindicato haciendo uso del derecho constitucional que tienen los trabajadores de organizar su sindicato. P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:1 (5:34)

Sin embargo el hecho que exista en la mayoría de las empresas de ZFI una política antisindical, así como los innumerables despidos de dirigentes sindicales, ha afectado la afiliación de los trabajadores. Las trabajadoras de las ZFI no se afilian por temor a perder el empleo.

Porque es más un trabajador de la maquila que forme un sindicato es despedido por eso. Uno además de que no puede conseguir trabajo en otra empresa porque pasa a una lista negra. Cuando uno tiene que pelear su caso, pasan uno, dos, tres años. De qué uno puede sobrevivir? Entonces los nicaragüense y principalmente las mujeres no se atreven a formar un sindicato y cuando llegan a formar y son despedidas prefieren dejar las cosas así que llevar una lucha como esa..... Porque si bien es cierto cuando tenemos el trabajo, nuestros hijos pasan crisis y necesidades, cuando estamos en la calle es mucho peor. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:33 (602:631)

...Para que una empresa tenga un sindicato lo tiene que formar a escondidas, no lo permite ninguna empresa. Cuando saben que hay un sindicato, ellos hacen como sea para (retraer) el sindicato. Entonces en Nicaragua la mayor parte somos madres solteras y entonces hay temor de muchas personas de no querer entrar al sindicato porque si me corren ("despiden") de qué voy a vivir? P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:8 (137:153)

Otro medio utilizado por las empresas para neutralizar el intento de formación de un sindicato, según nos comenta una de las trabajadoras, es la creación de un sindicato pro patronal o sindicatos blancos a los que ya se ha hecho referencia anteriormente. Además de esto, a los trabajadores que han sido despedidos por motivos sindicales se les dificulta encontrar otro trabajo en el sector de ZFI debido a que estas empresas tienen en su poder la lista de los líderes sindicales y de los trabajadores que han sido despedidos por intento de sindicalización.

P: Existe sindicato en su empresa? R: No, en algunas empresas de las ZF existen, pero los patrones sacan sus sindicatos patronal, no de los obreros, para ver los beneficios de los obreros no hay. Eso es prohibido porque los corren

inmediatamente y no va a trabajar en ninguna otra empresa... Lo primero que le dicen es: estás en el sistema, sos huelguista! P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:8 (120:135)

... No hay sindicato en la empresa. Si alguien dice que va a formar un sindicato, ya sabe a lo que va, a la calle porque no se puede tener sindicato en la empresa. P 3: tbrMansd3i.asc - 3:8 (91:95)

Esta persecución sindical que sufren los trabajadores afecta la labor del movimiento. Una de las trabajadoras manifiesta que debido a que los sindicalistas están siempre con la amenaza del despido terminan por no realizar su función de proteger los derechos de los trabajadores y se convierten en una presencia física pero sin cumplir sus objetivos.

... es horrible porque ahora sigue teniendo sindicato la (empresa), pero por la misma persecución sindical los sindicalistas no quieren trabajar y ahorita la secretaria general tiene dos años y medio de estar en la calle... Y hay un convenio colectivo porque hay sindicato blanco y sindicato negro. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:3 (44:58)

## **b.2. Politización**

Otro de los temas abordados en cuanto al rol de los sindicatos, es el de la politización que existe en el seno de estas organizaciones y que está afectando enormemente tanto su accionar en la defensa de los derechos de los trabajadores como la credibilidad y confianza de parte de los trabajadores.

Los trabajadores consideran que estas organizaciones se encuentran altamente politizadas, manipuladas por los partidos políticos y que terminan olvidando la verdadera razón de su existencia: la defensa y protección de los derechos de los trabajadores.

Pienso que se guían más por una política. Deben concentrarse en la ayuda de los trabajadores. P: Este objetivo se está cumpliendo hoy en día? R: A veces sí, pero a veces se vuelve más en una lucha política. P 2: tbrRoctn2.asc - 2:10 (122:140)

Esta politización ha dividido el movimiento lo que los ha llevado a perder fuerza en la acción ya que la existencia de disputas y rivalidades entre ellos mismos, les impide plantear una acción común hacia el objetivo principal, la defensa de los trabajadores.

En primer lugar no hay unidad entre nosotros los sindicalistas. Siempre está el que se siente más poderoso, siempre está el perfecto y siempre está el querer el poder. Entonces desde ahí empieza la debilidad del sindicalismo. Y esto no es a

nivel nacional sino a nivel internacional desgraciadamente.... El mismo trabajador no quiere afiliarse, sabe que no tiene ninguna garantía. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:15 (231:254)

Yo pienso que,... los sindicatos si funcionaran a como deben ser tuvieran un gran valor porque en realidad lo tienen, pero... quienes dirigen los sindicatos no sé si no son capaces o talvez no es que no sean capaces, lo que pasa es que les hace falta unirse, les hace falta tener el mismo sentir de los trabajadores que están dentro de una empresa. P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:14 (221:229)

En este escenario de desunión y de rivalidades políticas entre los diversos sindicatos, han surgido diferentes tipos de sindicatos que califican los mismos trabajadores como blancos y negros según la forma de accionar o grupo político al cual pertenezcan. Los negros aquellos sindicatos que tienen un historial de lucha y de reivindicaciones de los derechos de los trabajadores que se caracteriza por la confrontación, huelgas, enfrentamientos fuertes entre empleadores y sindicatos. Y del otro lado, los sindicatos blancos, que según lo califican algunos actores, son influenciados por las empresas, evitan la confrontación y sobre el cual y dependiendo del tipo de afiliación del trabajador son calificados como pro patronales o como sindicatos independientes.

Al que le dicen sindicato negro es al de nosotros porque somos los que peleamos por que se cumpla lo poco que nos favorece el Código del Trabajo y el blanco no, se vende y más bien defiende a los patronales. Entonces ahorita está el problema en (empresa) que hay dos sindicatos, el negro está en la calle y...el blanco no hace nada para reponer a los trabajadores. O sea que como la gente que apoya al sindicato tiene a sus líderes en la calle tienen miedo de hacer un paro para reclamar. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:4 (60:78)

: Yo creo que la mayoría de los sindicatos se representan ellos mismos. Y los blancos que representan la patronal porque se sabe que la patronal le financia por debajo. P: Cree que hay ideología política en los sindicatos? R: Eso, eso, hay mucha política dentro. La única política que debe de reinar dentro de los sindicatos es la política del salario real. El color político de bandera ya no. P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:32 (661:673)

### **B. Percepción de los sindicatos**

En lo referente a la protección del trabajador, los sindicalistas perciben el movimiento sindical como un medio de defensa de los derechos de los trabajadores, el papel que desempeñan en la proposición de leyes, igualmente abordan el tema del diálogo. Ellos también se pronuncian sobre la libertad sindical, la politización, así como el nuevo rol que debe asumir el movimiento sindical en el nuevo contexto económico.

El tema del CAFTA está presente en el discurso de estos actores y ha servido de alguna manera para que el movimiento pueda emprender ciertas acciones en forma conjunta ante el temor que ellos manifiestan que este acuerdo comercial disminuya los derechos de los trabajadores.

**a. Los sindicatos y la protección del trabajador**

Estos líderes sindicales han hecho referencia en lo concerniente a su rol en la protección de los trabajadores a tres temas principales, la importancia de la acción sindical como un medio para defender los derechos de los trabajadores, la participación de estas organizaciones en la formulación de leyes para una mejor protección de los derechos laborales en el contexto del CAFTA, y la participación sindical como un medio para garantizar el diálogo social.

**a.1 La acción sindical como un medio de defensa y protección del trabajador**

Estos actores consideran que los sindicatos son una garantía para la defensa de los derechos del trabajador. Se señala que uno de los beneficios de los sindicatos es el convenio colectivo que contribuye a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Los dirigentes sindicales estiman que los sindicatos velan por que las leyes sean respetadas, para lograr la equidad, la justicia y el trabajo decente.

Yo creo que hemos ido dando pasos a mejores condiciones, que nosotros vemos las posibilidades de mejores condiciones en el respeto de los derechos humanos y sindicales dentro de las empresas que están en las ZFI. Y creemos que un instrumento para lograr la justicia, la equidad o el trabajo decente son las organizaciones sindicales. A través de las organizaciones sindicales, nosotros lo que buscamos es la vigencia de nuestras leyes laborales que tenemos la suerte que Nicaragua tiene suscrito los 8 convenios colectivos básicos.... P21: Sinjecus3.asc - 21:3 (49:63)

...donde hay convenio colectivo, el salario es mayor, el trato es mayor, el trato es mejor, las condiciones de higiene y de sanidad son mejores y la relación obrero- patronal es más respetuosa, más clara y definida...P21: Sinjecus3.asc - 21:5 (71:84)

**a.2. La participación de los sindicatos en la propuesta de leyes**

Este punto tiene que ver con la labor efectuada por las organizaciones promoviendo la adopción de leyes que garanticen la vigencia y el respeto de los derechos de los

trabajadores, en particular frente a la entrada en vigor del CAFTA. Estos dirigentes hacen referencia a la reciente norma sobre la protección de los derechos adquiridos que ha sido adoptada por la Asamblea Nacional a la cual nos hemos referido en el capítulo anterior, a fin de garantizar que los derechos de los trabajadores que se encuentran contenidos en las normas nacionales no se vean disminuidos ni sean derogados ante la entrada en vigor de este Acuerdo. Es un intento también de cambiar la imagen negativa que las empresas han creado sobre los sindicatos y poder recuperar la confianza de los trabajadores.

... la iniciativa privada siempre ha luchado por la desregulación, por la flexibilización tanto en las leyes internacionales, de los CdT y de los convenios colectivos. Entonces nosotros salimos con una ley que es de derechos adquiridos que dice que no pueden ir para atrás. Nosotros estamos tratando de generalizarlo y de concientizar a la población, porque la gente tiene un estereotipo de los sindicatos que son organizaciones para destruir, para crear problemas y que es promovido por las empresas y por la historia que nosotros tuvimos de una politización tremenda del movimiento sindical.... P21: Sinjecus3.asc - 21:37 (618:634).

...con lo del CAFTA nos hemos propuesto a que se adopten 6 leyes de salvaguarda, porque el CAFTA nos va a venir a trastocar, el CAFTA no es la firma de un convenio de comercio. Es un cambio de las relaciones comerciales entre países, es un cambio de las relaciones entre gobernantes y gobernados, entre trabajadores y empresarios. Es un cambio profundo en nuestra sociedad. ...Entonces nosotros hemos tratado y hemos logrado esas 6 leyes, las firmamos.... P21: Sinjecus3.asc - 21:26 (429:455)

Otra norma adoptada es la Ley del Consejo Nacional del Trabajo que va a permitir un mayor control de parte de los sindicatos de la actuación del Ministerio del trabajo en la defensa de los derechos de los trabajadores.

... se acaba de aprobar de sobre la creación del Consejo Nacional del Trabajo. Esto es una buena ley que va a posibilitar que tengamos una intervención más directa en el rol que puede jugar el Ministerio del trabajo a favor y en la tutela de los derechos laborales....P20: Sinmrjbe2.asc - 20:29 (494:511)

También se han hecho otras propuestas de ley, que además de proteger los derechos de los trabajadores, están destinadas a reforzar la acción sindical a través de la capacitación de sus miembros, prepararlos ante un nuevo escenario, un nuevo contexto, reforzar su acción en los procesos de diálogo con el Estado y las empresas, sobre los diversos temas y sobre la nueva inversión que llegará al país.

.... Tenemos...el proyecto del Instituto Sindical, para la capacitación y cosas por el estilo. Pero esas son las leyes de salvaguarda porqué? ... a la ratificación del CAFTA, va haber una afluencia de más de lo mismo y que va haber probablemente una mayor importación. Pero yo me veo en el espejo del NAFTA donde Estados Unidos, Canadá y México donde México de 7,000,000,000 pasó a 30 mil millones de exportación. Y uno dice que bueno, pero qué pasó en el sector laboral?, había un porcentaje de 8 o 10% de desempleo y ahora ya anda por el 20. Y eso fue nada más para la zona norte, pero qué pasó con Chiapas y todo el sector del Sur que está desatendido.... P21: Sinjecus3.asc - 21:11 (181:203)

La adopción de estas leyes se ha logrado, explica uno de los dirigentes, gracias a la unión de fuerzas de las organizaciones que ejercieron presión para que dichas leyes fueran adoptadas y que se debe continuar con este proceso, porque la desunión que existe en el movimiento sindical ha causado mucho perjuicio a los trabajadores, a las personas a quienes precisamente deben defender.

.... Pero... si, le hemos hecho daño probablemente a nuestros, a las personas que nosotros decimos defender. Porque al no estar unidos, el gobierno y los empresarios han hecho cosas que si nosotros hubiéramos estado unidos no las hubieran hecho. Porque aquí si ven que le están haciendo algo al otro sindicato sandinista, el otro se queda callado. Y si el otro que están destruyendo, que no es sandinista, el sandinista no dice nada.... P21: Sinjecus3.asc - 21:26 (429:455)

### **a.3. Los sindicatos como un medio para garantizar el diálogo**

Para los sindicalistas, la presencia de un sindicato favorece el diálogo porque la empresa tiene un solo interlocutor para dialogar con los trabajadores, existe una sola voz y por lo tanto mayor posibilidad de lograr un mejor entendimiento respecto a las demandas de los trabajadores.

... porque el sindicato a través de sus dirigentes habla una sola voz y cuando no hay sindicato los grupos de interés, la línea habla y plantea, el otro problema y entonces el empresario no tiene un interlocutor, tiene una cantidad de interlocutores. El sindicato es un magnifico instrumento de entendimiento y de claridad puntual de las situación que se están dando. P21: Sinjecus3.asc - 21:5 (71:84)

...En mi empresa había muchos riesgos laborales.... Para mi era una gran preocupación, porque mi empresa pertenece a un consorcio (...), y este consorcio tiene 5 empresas, de 3 mil trabajadores y sólo en mi empresa habían riesgos laborales severos.... Entonces como yo... pedí una reunión con el sindicato y los gerentes de la empresa, planteé la situación y... entonces ellos dijeron que... iban a remediar la situación, y comenzaron a poner técnicos

especializados en cada área y hasta hoy ya no se han presentado accidentes laborales, sólo los accidentes que se producen por imprudencia de los trabajadores porque no andaban las mascarillas. P19: Sinmctn1.asc - 19:5 (73:96)

Este diálogo, nos dice uno de los líderes sindicales, debe ser promovido tanto por el gobierno como por las empresas, en lugar de crear la división entre los trabajadores. Él considera que es a través del tripartismo y del diálogo entre las partes que se pueden solucionar los conflictos y promover la democracia en el país.

... nosotros estábamos planteando de que estas empresas de maquiladora en vez de establecer más división de los trabajadores, el gobierno en vez de promover más división, lo que debería establecer... para promover la democracia son los espacios tripartitos y los mecanismo de resolución de conflictos a este nivel. Pero quienes promueven esto? Lo promueven los empresarios y el gobierno acepta. Entonces nosotros decimos de qué libertad de comercio estamos hablando, de qué democracia estamos hablando, de qué tripartismo estamos hablando?... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:24 (411:431)

#### **b. Problemas y obstáculos de la acción sindical**

Estos actores también identifican dos temas que obstaculizan la acción de los sindicatos: el no respeto de la libertad sindical y la politización.

##### **b.1 La restricción al derecho de libertad sindical**

Uno de los problemas que está directamente relacionado al no respeto de la libertad sindical es la constante disminución de la tasa de afiliación de los trabajadores a estas organizaciones. Los dirigentes sindicales mencionan que actualmente estas organizaciones cuentan sólo con el 5% de trabajadores afiliados en las ZFI. Uno de los dirigentes señala que el Ministerio del trabajo tiene mucha responsabilidad en este tema, porque en algunos casos se convirtió en cómplice de estas empresas filtrando información a las empresas sobre las personas que intentaban formar sindicatos.

...los sindicatos bien organizados, han tratado los empresarios de desbaratar, hay confabulaciones de los empresarios con la inversión extranjera y prueba de ello es que hay 23 funcionarios del Ministerio del trabajo que son ahora gerentes de recursos humanos, asesores legales de las empresas de maquila. Entonces cuando los sindicatos, los trabajadores ponen una denuncia en el Ministerio del trabajo, más tarda en llegar el trabajador a su puesto de trabajo cuando ya le están dando su carta de renuncia... los trabajadores que temen quedarse sin empleo y que temen que cuando se organizan los trabajadores están las listas negras y los empresarios se pasan las listas porque los despidieron, si era

afiliado al sindicato o era sindicalista y esa lista ha hecho que el trabajador aunque apoye a los sindicatos no se afilien por el temor que en ninguna empresa le van a dar empleo. P22: Sinpocst4.asc - 22:18 (324:348)

.... decimos nosotros, si en estas empresas de ZFI se respetaran los derechos humanos y los derechos sindicales no hubieran ningún problema en organizar 80 sindicatos en 80 empresas de maquilas. No tuviéramos el problema de más de 20 sindicatos destruidos, no tuviéramos el problema de más de 2000 líderes sindicales y afiliados despedidos. Por eso es que decimos nosotros que estos señores no están cumpliendo con los derechos que tenemos establecidos. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:20 (352:365)

Se menciona aquí también la constitución de sindicatos blancos dentro de algunas empresas que es utilizada por las empresas para cubrirse de las acusaciones de no respeto de la libertad sindical y a la vez sirve para neutralizar la acción de los sindicatos de trabajadores. Esta es una estrategia utilizada, nos explica uno de los líderes sindicales, frente a las marcas extranjeras con las que tienen negocios argumentando que son empresas respetuosas de los derechos laborales, de los derechos sindicales y que mantienen una excelente relación con el sindicato.

..... en la práctica estos sindicatos son formados por la empresa. La empresa los forma y los afilia a alguna central. Con qué argumento? Para decir cuando viene una marca importante y cuando nosotros hacemos campañas de que ahí no se respetan los derechos laborales, ellos dicen claro que si, si aquí existe un sindicato, y con ellos nos llevamos muy bien, pero es el sindicato que ellos forman, de la empresa, no es el sindicato que eligen los trabajadores con sus plenos derechos, conciencia de libertad que quieren esos líderes sindicales. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:21 (367:379)

Otro de los sindicalistas nos comenta que el gobierno participa en la campaña de desacreditación de las organizaciones sindicales iniciada por los empresarios. Incluso han sido calificados de terroristas económicos, de atentar contra la inversión, contra el gobierno y contra la democracia. El gobierno se ha convertido en un cómplice de las empresas, estima este dirigente, por no tutelar los derechos de los trabajadores y perjudicar el sindicalismo en el país.

... A nosotros se nos cuestiona porque somos un sindicato que siempre estamos en la denuncia, que siempre estamos haciendo campaña y denunciando este tipo de violaciones laborales. Entonces se nos califica de sindicatos negros y los sindicatos blancos son los patronales, los buenos que no generan ningún tipo de problema para los empresarios. Entonces hay dos tipos de sindicalismo que los mismos empresarios están estigmatizando en la conciencia de los trabajadores. P20: Sinmrjbe2.asc - 20:19 (343:350)

Al final resulta que cuando los sindicatos hacemos este tipo de campaña, de denuncias...estamos en contra de la inversión, del gobierno, de la democracia. Se nos ha acusado de terroristas económicos. Cuando nosotros hemos hecho campaña en los Estados Unidos hace 2, 3 años en el caso de (empresa 1) y (empresa 2)... Ahí por organizar a los sindicatos, nos echaron presos, hubo una huelga, hubo juicios criminales en contra de los líderes despedidos..., entonces el gobierno dijo que nosotros estábamos en contra de la inversión y que éramos unos terroristas económicos. Pero quién va a pagar los daños a esos trabajadores? Quienes son los violadores realmente, si la Constitución dice que aquí hay plena libertad sindical... Entonces porqué razón, el gobierno que debería tutelar esos derechos no lo hacen? Porqué el gobierno es cómplice? Esas son las grandes preguntas que nunca responde y el gobierno cuando nosotros establecemos para hacer un sindicato, él mismo filtra la lista a los empresarios.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:25 (433:459)

## **b.2. La politización del movimiento sindical**

Estos dirigentes reconocen que el movimiento sindical está altamente politizado y esta politización, manifiesta uno de los dirigentes, es promovida también por el gobierno y esto ha sucedido en todos los gobiernos que siempre han utilizado a los sindicatos para fines políticos.

...Y ha hecho una práctica deleznable que la hizo Somoza, ha dividido al movimiento sindical y crear un movimiento blanco para él manejarlo. Lo hizo Somoza, lo hizo el FSLN. Creó la Central Sandinista de Trabajadores, un movimiento sindical sandinista para que saliera en defensa del gobierno y ahora este señor lo primero que hizo no sólo fue combatir y dividir su partido con el hambre con el dinero del erario público. Sino crear una central Sindical oficialista y donde hay un sindicato nuestro hacen un sindicato. Lo están haciendo en las ZFI, lo están haciendo en el sector público para tener un sector que lo apoye. P21: Sinjecus3.asc - 21:20 (326:340)

En cuanto a la división que existe a nivel de sindicatos y la existencia de estos dos grupos de sindicatos, blancos o negros, uno de los sindicalistas opina que el problema se da a nivel de dirigentes sindicales. No existe sindicato bueno o malo, lo que existen son malos dirigentes y que el sindicato retoma su verdadera función, su verdadero objetivo cuando tiene al dirigente adecuado.

...esos... colores se lo han puesto los mismos sindicatos para comenzar. El sindicato blanco, que le llaman que nosotros despreciamos, que está manejado por la empresa. Al sindicato blanco le llaman al que se entiende con la empresa, al que platica con la empresa, al que llega acuerdo con la empresa sin el choque. Y el sindicato negro le dicen al que es combativo, al que plantea la situación por medio de la fuerza, que cierra portones. Sin embargo y yo he sostenido y sigo

sosteniendo que no ha nacido el sindicato malo, hay malos dirigentes. Desde el momento que usted cambia y le pone a un dirigente combativo ese sindicato se convierte en sindicato de otro color.... P21: Sinjecus3.asc - 21:6 (86:110)

Este mismo dirigente agrega que también los movimientos sindicales son responsables de la falta de unidad. La politización de los sindicatos ha llevado a una atomización del movimiento sindical que les resta fuerza en sus reivindicaciones. Él admite que hay una responsabilidad de todos los sindicalistas de que esto ocurra, quienes en nombre de la libertad de organización han formado muchas organizaciones y confederaciones lo que ha degenerado en un libertinaje. Él menciona que se han hecho intentos de unificación, pero esto sólo se ha logrado para determinados fines o ciertas reivindicaciones pero no en forma formal y permanente.

.....ha habido una atomización, en lugar de haber una unificación, ha habido una atomización del movimiento sindical que usando como elemento como justificación que hay libertad, y lo que hay es libertinaje. Si cada quien se siente con suficiente adherente o clientelismo sindical y se va y dice puedo hacer tantos sindicatos, tantas organizaciones, yo soy una Confederación, yo soy una cabeza a nivel nacional. Es bueno, pero para el conglomerado en general es malo. Y somos responsables todos, algunos más que otros pero al fin y al cabo todos. Los viejos que estamos, otros nuevos que vienen.... P21: Sinjecus3.asc - 21:24 (395:408)

Desde ahí me di cuenta que la clase obrera tiene que buscar sus propias conquistas.... hemos hecho otros esfuerzos de unidad, cuando es orgánica no funciona. Ha funcionado con programas, acciones, defender el salario mínimo, el CdT, celebrar el 1 de mayo juntos, algunas cosas hemos hecho, pero ahora tenemos como un referente, que nos reunimos, discutimos. P21: Sinjecus3.asc - 21:25 (410:427)

... Esa es la dificultad, que la unión del sindicato sea pequeña, porque donde la correlación de fuerzas es favorable al trabajador uno logra cualquier cosa. ... P21: Sinjecus3.asc - 21:33 (551:564)

### **c. Nuevo rol para los sindicatos**

En cuanto al rol que deben asumir los sindicatos hoy en día, uno de los dirigentes sindicales considera que los sindicatos deben adaptarse y crear nuevas alianzas con la sociedad civil para tener mayor fuerza en la defensa de los derechos de los trabajadores. Este dirigente nos comenta que anteriormente eran los sindicatos quienes lideraban las luchas sociales, pero que en el nuevo contexto económico, esta situación ha variado, que se deben buscar alianzas, compartir experiencias y conocimientos y todo esto favorece al trabajador porque contribuye a una mejor defensa de sus derechos.

Otra crítica que se nos ha hecho es que a los sindicatos nos dicen que hemos estado encerrados y esa crítica nosotros hemos reflexionado porque los sindicatos en los años 70 eran sindicatos que lideraban la lucha social. Hoy por el mismo cierre de empresas, privatizaciones son pequeñas expresiones que están quedando en el contexto de cada país. Entonces nos decían que los sindicatos éramos cerrados, no nos abríamos, ahora nosotros como federación y la mesa laboral sindical de la maquila formamos una coalición con la sociedad civil que se llama Coalición por la defensa de los derechos humanos y laborales de la maquila donde están el Centro Nicaragüense para la defensa de los derechos humanos, la Procuraduría de los derechos humanos, el Centro de educación y promoción social que es una ONG que está en lo que es salud reproductiva, el Centro Humbolt sobre el medio ambiente, el Centro (.) Valdivieso que esta sobre la incidencia de participación ciudadana. Entonces hemos hecho esa coalición en respuesta a esta crítica que se nos hacía.... P22: Sinpocst4.asc - 22:25 (479:506)

Entonces también hemos abierto espacios y compartimos parte de nuestra actividades con estas organizaciones y hacemos actividades de reforzamiento, de transmisión de experiencia y con esta coalición compartimos diferentes actividades y comparecemos como una instancia dentro de la sociedad civil y es un respaldo que están obteniendo los trabajadores de las maquilas y los sindicatos de organizaciones que están trabajando el tema, la problemática de las maquilas y esa es otra de las críticas que se nos hacía a nosotros pero ya nosotros ya formamos esa coalición.... P22: Sinpocst4.asc - 22:26 (508:526)

### **C. *Percepción de los funcionarios públicos***

El discurso de estos actores es bastante interesante y bastante crítico sobre la acción que ejercen los sindicatos. Además del temas del papel que juegan los sindicatos en la protección del trabajador, los otros temas que surgieron en el discurso de estos actores fueron el problema de no respeto de la libertad sindical, la participación del movimiento en la propuesta de leyes y la politización.

#### **a. *El rol de los sindicatos en la protección de los derechos del trabajador***

Los funcionarios públicos se refirieron a dos temas en cuanto al rol de los sindicatos en la protección de los trabajadores: la acción sindical como medió de defensa de los derechos del trabajador y la participación de los sindicatos en la formulación de leyes en el contexto del CAFTA.

##### **a.1 *Como medio de defensa del trabajador***

Estos actores hacen críticas muy severas sobre la acción sindical. Un funcionario del Ministerio del trabajo considera que los sindicatos en lugar de ser facilitadores,

mediadores entre el empleador y los trabajadores, son más bien un obstáculo en la relación entre el trabajador y el empleador.

...La verdad es que yo le diría que el sindicalismo no es culpa del gobierno, que no empuje mucho, sino que el movimiento, le voy a ser muy honesto, está muy decaído. Por dos razones fundamentales, primero porque en muchas instancias, hay varias excepciones naturalmente, no es un gran facilitador, no es interesante poner diques y diques para hacer algo muy inteligente, sino que hay que ser un facilitador para que junto a la empresa buscar una mejoría para los trabajadores. Segundo porque no ha habido una campaña para buscar un sindicalismo cada vez más numerario. P15: fpVgmt4.asc - 15:15 (238:254)

También se les responsabiliza de promover el incumplimiento de las empresas de las resoluciones de reintegro de los trabajadores por despidos injustificados. Los sindicatos, nos comenta este funcionario, entran muchas veces en negociación con las empresas para el pago de la doble indemnización al trabajador cuando no se da el reintegro.

...Entonces el mismo trabajador, los mismos movimientos sindicales promueven que se violen, que no se respete. El empleador dice te voy a dar tres veces lo que te corresponde pero vete. Y los movimientos sindicales, dicen está bien gracias están promoviendo la cultura de incumplimiento porque acuérdesese que las sentencias de los jueces son de cumplimiento obligatorio, porque aquí quien ordena el reintegro son los jueces, no el Ministerio. P15: fpVgmt4.asc - 15:46 (801:814)

Igualmente, se critica a los sindicatos por su poca participación en las campañas de prevención de riesgos laborales. Una de las funcionarias, considera, que los sindicatos deben promover junto con las empresas que se realicen las capacitaciones sobre la utilización de los medios de protección, para que estas se lleven a cabo dentro del horario de trabajo, así como el fortalecer las comisiones mixtas (empleadores y trabajadores) que se constituyen para la prevención de los riesgos laborales. Sin embargo, ella nos comenta, hasta el momento, la posición de los sindicatos es simplemente el de la denuncia, el señalamiento, pero no tienen un planteamiento positivo para mejorar las condiciones del trabajador.

... hemos tratado de fortalecer es lo de la comisión mixta. La comisión mixta es un órgano paritario porque está compuesta por trabajadores y empleadores y de esta manera garantizar la beligerancia de los sindicatos. Generalmente la posición del sindicato ha sido el señalamiento, pero no un planteamiento pro positivo con el interés de buscar acciones para mejorar las cosas dentro. Porque ellos realmente podrían negociar algunas pautas con el empleador como el tiempo para la capacitación. Entonces a través del trabajo de las comisiones

mixtas en los centros de trabajo, damos seguimiento, ya que están obligados porque la ley dice que se tienen que reunir una vez al mes, entonces aprovechamos ese espacio para reunirnos con ellos. Hay comisiones mixtas que han estado trabajando, que han estado funcionando pero no es en la mayoría. P13: fpRgins2.asc - 13:28 (499:518)

## **a.2 Participación de los sindicatos en la propuesta de leyes**

Estos actores reconocen los esfuerzos realizados por el movimiento sindical a fin de proteger a los trabajadores de los efectos del CAFTA. Un funcionario miembro de la Comisión laboral de la Asamblea hace referencia a las leyes que han sido adoptadas y que ya hemos mencionado en la sección anterior y de otras propuestas de ley que están aún en Comisión.

... El movimiento sindical en su momento presentó una serie de proyectos de ley, por ejemplo presentó el proyecto de ley de los derechos laborales adquiridos, fue aprobada la ley, pero actualmente la empresa privada está asustada y han presentado alrededor de 30 recursos de inconstitucionalidad contra esta ley, que es una ley muy sencilla que dice que los derechos laborales contemplados en la Constitución política, el CdT y los convenios colectivos son derechos adquiridos.... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:28 (556:575).

.. Otra de las leyes que planteó el movimiento sindical es la ley de contratación preferente de los técnicos y profesionales nicaragüense que ya también fue aprobada que no la han vetado pero tampoco le hacen caso. Otra fue la creación del Instituto de formación sindical que todavía está en la tubería de la Asamblea Nacional, está el proyecto de ley de los procuradores laborales, que es un proyecto de ley para buscar la forma de que los trabajadores tengan su asesoría en los conflictos. Porque uno de los problemas que se vienen suscitando en nuestro país es que los trabajadores no tienen la posibilidad de tener asesoría....Pero estas leyes no han sido aprobadas aún. P14: fpLtaassmb3.asc - 14:29 (577:590)

## **b. Problemas y obstáculos de la acción sindical**

Estos funcionarios identifican tres temas que ellos consideran que obstaculizan la acción sindical: el no respeto de la libertad sindical, la politización y la falta de renovación del movimiento.

### **b.1 Las restricciones a la libertad sindical en las ZFI**

En cuanto al no respeto de la libertad sindical, que es uno de los obstáculos para que los sindicatos puedan realizar su función, se reconoce que existe en algunas empresas, una clara violación a la libertad sindical, que inclusive hay dirigentes sindicales a quienes se

les ha abierto causa penal. Uno de los funcionarios considera que esta es una conducta generalizada en estas empresas de ZFI.

... si ha habido una conducta generalizada de alrededor la negativa de la libre organización sindical y de negociación colectiva. Esa si es una conducta muy generalizada. ... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:5 (115:128)

Un alto funcionario del Ministerio del trabajo trata de eliminar todo tipo de responsabilidad por esta actitud asumida por las empresas en relación a los despidos de líderes sindicales o por los medios utilizados por las empresas con la finalidad de neutralizar la organización o formación de un sindicato. Él señala que el Ministerio del trabajo interpone sus buenos oficios para garantizar que se respete la libertad sindical.

... no es que los gobiernos le ponen barrera al sindicalismo. Ha habido bastante libertad sindical, y no es culpa del ministerio que algunas empresas como estrategias, a veces despiden, utilizan artimañas y dislocan al sindicato, porque aquí en Nicaragua con 20 personas se forma un sindicato. Entonces lo que hacen las empresas es si en la solicitud hay 24 trabajadores, buscan como ganarse a 5 o 7 y diluye a esos 20 para que no se pueda formar el sindicato y eso es lo que está haciendo el Ministerio del trabajo, interponiendo sus buenos oficios para garantizar el sindicalismo libre.... P15: fpVgmt4.asc - 15:16 (256:277)

## **b.2. La politización del movimiento sindical**

El tema de la alta politización de estas organizaciones está también presente en el discurso de estos actores. Un funcionario estima que el gran problema de las organizaciones sindicales es la división que existe debido a la marcada politización de las diferentes organizaciones. En cambio, él menciona que entre los trabajadores no existe esta división ni diferencias políticas. Los trabajadores tienen una causa común, la mejora de sus condiciones laborales, su salario o contar con un convenio colectivo.

... La verdad es que los sindicatos es que los sindicatos tienen que buscar puntos de conciliación con las empresas para mantener estabilidad.... A mi me parece el elemento ideológico ha sido el elemento preponderante en la división de las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales han estado siempre marcadas por las ideologías de los partidos políticos. Ese ha sido uno de los problemas fundamentales. Los trabajadores en las bases no tienen ese problema, ellos están más preocupados por su salario, por su convenio o por sus horas extras. La división es menor. En una empresa pueden haber 3, 4 sindicatos y hay coincidencia, mucha coincidencia. ... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:34 (680:702)

El funcionario de la Asamblea Nacional nos explica que el problema de la politización de las organizaciones sindicales ha existido siempre tal como lo señalaba uno de los dirigentes sindicales en la sección anterior. Hay una tendencia de los dirigentes sindicales de asumir la posición de determinados partidos políticos y dichos partidos siempre han utilizado a estas organizaciones.

... Desgraciadamente en nuestro país todas las organizaciones sindicales sin excepción alguna fueron creadas por partidos políticos. Entonces los partidos políticos siempre se han aprovechado de ellas. Y normalmente los dirigentes sindicales nacionales siempre han defendido las posiciones políticas de los partidos políticos. .... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:32 (637:655)

Esta politización está afectando grandemente a los sindicatos que no logran constituir organizaciones sólidas, y dejan de lado los programas de educación y de diálogo que deben efectuar en beneficio de los trabajadores.

... El problema que como las organizaciones están muy marcadas por la ideología política pierden la perspectiva de lo elementos que deben estar marcadas.... Por ejemplo el CAFTA y la globalización, este... son luchas que están en las cúpulas de las organizaciones sindicales. Fíjese bien, la ironía de la vida, las organizaciones nacionales de la ZFI han protestado contra le CAFTA. Los trabajadores el otro día se fueron a proyectar el apoyo al CAFTA. Qué significa esto? Que las organizaciones nacionales no están haciendo el trabajo en la base.... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:35 (704:721)

Se afecta también al trabajador nos dice un alto funcionario del Ministerio del trabajo, debido a que cuando se discuten temas importante para el trabajador, algunas organizaciones sindicales llegan ya con una consigna partidaria de no negociación, no buscan salidas ni ofrecen alternativas. Se trata de oponerse a las políticas del gobierno sean o no positivas.

... Y eso lo vimos en la aprobación del salario mínimo, donde están representados sindicatos de alguna ideología y entonces no firman pues porque esa es su consigna, como es el caso de los sindicatos sandinistas. En este caso, firmó un sector del sandinismo, pero el sector más fuerte no firmó. La otra central sindical, porque esta dividida, está fraccionada, llevan una consigna de no firmar... P15: fpVgmt4.asc - 15:20 (335:344)

### **b.3 Falta de renovación del movimiento**

Uno de los funcionarios, considera que las organizaciones sindicales no se han renovado, continúan con las luchas tradicionales de reivindicación de salario, horas extras, pero no hay una preocupación sobre la necesidad de capacitar a los trabajadores, de consolidar fuerzas para crear instancias más sólidas.

Las organizaciones sindicales todavía se han quedado mucho en la lucha reivindicativa, o sea en la lucha por el salario, por las horas extras, todavía no se preocupan por la formación de los trabajadores, de crear instancias organizativas sólidas. No hay una fuerza de ese tipo. Hay muchísimas empresas que no tienen sindicato, pro ejemplo muchas de las empresas dedicadas al comercio no tienen sindicato.... Las empresas en los hoteles son muy raras que haya sindicato... Entonces una de las debilidades de la acción sindical es que todavía no hay organizaciones... P14: fpLtaassmb3.asc - 14:24 (476:487)

Estas organizaciones no han logrado ponerse al frente y desarrollar una estrategia para buscar alternativas ante el proceso de libre comercio. Es simplemente la práctica del ataque, de la denuncia pero no desarrollan nuevas estrategias de lucha y esto se debe a la falta de capacitación de los dirigentes sindicales para poder preparar a los trabajadores a una mejor comprensión sobre los efectos de la globalización, de los beneficios y desventajas de este proceso. Él agrega que la globalización es una imposición mundial de la cual difícilmente se puede escapar, por lo tanto hay que buscar las alternativas para hacerle frente.

... Tiene que ver mucho con la estrategia variante de la estrategia económica que se viene desarrollando en la región centroamericana, con la globalización, que son temas que vienen marcando una pauta y que los trabajadores todavía no se han puesto al frente de estos movimientos.... no visualizan más allá de lo que se viene dando.... Por ejemplo el caso de la globalización es una situación en donde ha variado las economías en Centroamérica. Entonces cual ha sido la respuesta de los sindicatos? ..... protestar en contra del CAFTA, contra la política de la globalización, pero no ha planteado alternativas. Hay resistencia, pero no hay propuesta para mejorar esta situación. Otra debilidad es la falta de educación, es otro de los grandes problemas, que las organizaciones sindicales no han podido desarrollar políticas de educación para que los trabajadores entiendan cuáles son los beneficios, las debilidades que causaría a la economía la globalización, porque hay ventajas y hay desventajas, porque no podemos estar fuera de la globalización. Eso esta claro. La globalización es una imposición a nivel mundial que los países no pueden escapar de ella, pero también hay que estar claro de los beneficios y desventajas. P14: fpLtaassmb3.asc - 14:25 (489:514)

#### ***D. Percepción de los actores económicos***

Los temas que se abordan aquí en relación al rol de los sindicatos en la protección de los derechos del trabajador están vinculados a las estrategias utilizadas por los sindicatos en la defensa de los trabajadores y la responsabilidad de estas organizaciones en la protección del empleo de los trabajadores. Asimismo, se abordan otros temas como la libertad sindical y la corrupción.

##### **a. El rol de los sindicatos en la protección de los derechos del trabajador**

En cuanto al rol que desempeñan los sindicatos en la protección de los trabajadores, estos actores hacen referencia a dos temas: los sindicatos como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y en la protección del empleo.

##### **a.1 Los sindicatos como medio de defensa de los derechos de los trabajadores**

Un funcionario de la Corporación de las Zonas Francas admite que los sindicatos son una garantía para la defensa de los derechos de los trabajadores, particularmente en países como Nicaragua en donde existe una ausencia del Estado en la defensa de los trabajadores. Los trabajadores necesitan organizarse para defender sus derechos ante esta ausencia del Estado y ante las malas condiciones que brindan las empresas. Según este funcionario, cuando los derechos de los trabajadores son respetados los trabajadores no sienten la necesidad de organizarse.

P: Y tú consideras que los sindicatos son necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores? R: En países como el nuestro si creo que es necesario porque cuando vos sentís una ausencia de parte del Estado por tutelar los legítimos derechos de los trabajadores, es necesario que los trabajadores busquen como organizarse para defender sus derechos. Hay compañías acá que tienen muy buenas condiciones y los trabajadores no sienten necesidad de organizarse en sindicato. La expresión de organizarse nace precisamente por un estado de aglutinar a los grupos en función de defender sus intereses comunes, pero si todos los trabajadores están bien, los trabajadores no sienten necesidad de organizarse. P 9: AEEngczf1.asc - 9:33 (604:617)

##### **a.2 La protección del empleo**

Uno de estos actores considera que ha existido una cierta irresponsabilidad de parte de los sindicatos en cuanto al derecho de huelga haciendo convocatorias a huelgas sin haber previamente cumplido con los requisitos de ley, lo que ha ocasionado el despido de muchos trabajadores. Esto dio lugar al surgimiento de organizaciones como el MEC que

comenzó a concientizar a los trabajadores, a capacitarlos sobre sus derechos e informarlos sobre los procedimientos de huelga, que estas no se acaten sin antes verificar si tal medida reúne todos los requisitos para que fuera declarada legal. Posteriormente también comenzaron a aparecer otro tipo de sindicatos con una estrategia diferente de diálogo, pero muy pasivos.

... Entonces empezaron a aparecer otras expresiones de organizaciones de sindicatos. Empezaron a aparecer organizaciones como el Movimiento de mujeres Maria Elena Cuadra, que le decían a sus trabajadores no se dejen engañar por gente que dicen que vienen a defender los derechos laborales. Ustedes no se vayan a la huelga si antes ustedes no ven que llenan los requisitos porque a ustedes las van a correr. A los líderes sindicales no los van a correr porque tienen fuero sindical, pero al resto de los trabajadores si...Entonces ustedes sean cautelosos, y empezaron a capacitar a los trabajadores. Entonces luego empezaron a aparecer organizaciones sindicales como la CUT, la CTN y la CTN lógicamente tienen otra forma de actuar, que es el grupo de Martha. Ellos de repente es el otro extremo. Algunos que por cualquier cosa gritan y lloran y pelean y los otros que son más pasivos. P 9: AEEngczfl.asc - 9:30 (516:541)

Inclusive, nos comenta uno de los actores, se ha llegado a calificar a estos sindicatos como sindicatos terroristas. Esta denominación, nos dice, se debe a que los sindicatos atentan contra el empleo de los trabajadores y en un país pobre como Nicaragua, atentar contra el empleo es atentar contra la vida, porque el trabajo es el único medio con el que cuentan los trabajadores para subsistir, para cubrir sus necesidades básicas.

... algunos empresarios lo llaman los sindicatos conflictivos. Extremistas y algunos han llegado a utilizar los términos de sindicato terrorista porque atenta contra el empleo de su compañero de trabajo. Porque aquí en Nicaragua atentar contra el empleo, contra el empleo de otro trabajador, es atentar contra la vida, porqué con qué va a comer? Entonces han llegado al extremo ese.... P 9: AEEngczfl.asc - 9:27 (453:479)

Uno de nuestros interlocutores, empresario del sector textil, nos dice que no comprende porque los sindicalistas no apoyan el CAFTA, un proceso que va a generar más empleo para la región. Él considera que los sindicalistas nicaragüenses deberían apoyar la creación de empleo en Nicaragua en lugar de brindar su apoyo al sindicalista americano que llega a Nicaragua a desprestigiar el país con la única finalidad de impedir que las marcas extranjeras traigan empleo a Nicaragua y proteger así el empleo para los trabajadores en Estados Unidos.

Entonces cuál es el problema de los sindicalistas de la región porque no abrazar o cobijar ese gran beneficio de darles trabajo a 600,000 personas que en algún momento esas plazas laborales no existían y que por esta industria el proceso de maquila se ha venido generando. Es el empleador más fuerte de la región la maquila textil. Entonces porqué prestarse ante la presión del sindicalista americano para venir a crear una gran bulla, para desprestigiar no solamente al trabajador nicaragüense pero a la industria en general y asimismo desestimular al detallista americano. Esa es la intención para que nos siga colocando trabajo en Nicaragua.... Entonces fregaste al contratista, algún chino talvez, pero no solo a él, ahora la fábrica se queda sin trabajo y nosotros no tenemos trabajo, quién nos va a responder por este trabajo?". Entonces no hemos entendido porqué ellos hacen eso? P11: AEftani3.asc - 11:52 (991:1016)

...Entonces mira, si el sindicalista en Nicaragua está por velar los derechos del trabajador nicaragüense y proteger la fuente laboral de este país, Cómo se les ocurre estar prestándose a los alegatos de un sindicalista americano que lo que quiere es que... la intención de los americanos es que los detallistas de los Estados Unidos no coloquen más trabajo en Nicaragua para que se convenzan que estos no son países dignos de dar trabajo, de maquilarle a los detallistas y por ende el detallista retenga y mantenga trabajo y salvaguarde la fuerza laboral de maquilas en Estados Unidos. P11: AEftani3.asc - 11:50 (951:965)

#### **b. Problemas y obstáculos de la acción sindical**

Como problemas y obstáculos de la acción sindical, estos actores identifican dos temas: la libertad sindical y corrupción.

##### **b.1 Libertad sindical**

Estos actores consideran que la actitud de las empresas en cuanto a la libertad sindical obedece en gran parte a las estrategias de lucha que utilizan la mayoría de los sindicatos para reivindicar los derechos de los trabajadores, que es siempre la confrontación. Estos actores justifican la resistencia que muestran algunas empresas hacia la formación de sindicatos porque los sindicatos no se han adaptado al nuevo contexto económico.

Pero luego ellos empezaron, y la estrategia de lucha de (nombre de un sindicalista) en ese entonces era un tanto confrontativa,... pero la forma de reclamar a veces no va con el estilo que está tratando de propugnar hoy por hoy. Ahora el sindicalismo en vez de confrontar tiene que dialogar. Y tiene que ceder para poder llegar a negociaciones.... de repente vienen y tenés un sindicato que reclama un derecho pero sólo porque en una primera le dicen ahora no puedo, no podemos, al día siguiente me paralizan la producción. Es lógico que ningún empresario y en ninguna parte del mundo toleraría eso. P 9: AEEngczfl.asc - 9:28 (481:499)

Ellos señalan que las empresas tienen temor de venir a Nicaragua debido a los sindicatos, inclusive piden a la CZF que les garanticen que no van a tener sindicatos en sus empresas una vez instaladas en el país.

... Los empresarios dice, aquí todo es bueno, lo malo son los sindicatos que tienen una forma que.... Entonces nosotros le explicamos que en las leyes están obligados, la Constitución, los Convenios, etc., que se respete la libertad sindical. Y si ellos quieren una garantía de que no van a tener sindicato, le decimos que aquí no se le puede dar, quién le va a dar esa garantía? ese es un acto soberano de los trabajadores. La garantía se la van a dar ellos mismo, si tiene buenas condiciones, tratan bien a los trabajadores, nadie va a tener necesidad de formar sindicato. P 9: AEEngczf1.asc - 9:52 (958:974)

Ellos consideran que la mejor forma de tratar con estas empresas es a través del diálogo y no de la confrontación. Los sindicatos deben según este actor, mostrar una actitud más responsable contribuyendo a mejorar la productividad de las empresas lo cual beneficia también al trabajador.

... En el tema de la libertad sindical si se tiene que trabajar más, pero no sólo que trabaje el empresario a respetar las normas, sino también el sindicato que comience a demostrar un tipo de compostura diferente. El sindicalismo puede convertirse en aliado de la producción... Y aliado de la producción no quiere decir aliado de los empresarios, sino más bien que entre más gana la empresa, más gano yo y después puedo demandar más reivindicaciones. Si yo empiezo a demostrar que soy un sindicato responsable, que puedo trabajar con la empresa en como fomentar los mayores niveles de disciplina y hacer que los trabajadores sean más eficiente,... los trabajadores también podemos demandar del empleador, que esas ganancias que también tuvo la compañía no solamente es producto del capital sino también de la riqueza que aportaron los trabajadores con buena disciplina y con alta eficiencia, lo cual se traduce en incrementar la producción y la productividad. P 9: AEEngczf1.asc - 9:42 (754:779)

## **b.2. La corrupción**

Uno de los problemas a los cuales estos interlocutores hacen referencia es el de la corrupción. Un funcionario de la CZF nos comenta que algunos sindicalistas negocian con las empresas el despido de líderes sindicales y las empresas logran desbaratar los sindicatos a través de estas negociaciones que se han realizado con algunas organizaciones sindicales. Él considera que esta conducta de algunos sindicatos afecta el desarrollo del movimiento sindical porque la verdadera lucha sindical consiste en hacer desarrollar los sindicatos y no en hacerlos desaparecer.

... hay un caso interesante porque este sindicato ya no quería continuar negociando pero ellos empezaron a presionar y se fueron inclusive a Honduras a negociar con (.....) es una empresa canadiense que tiene inversiones en Nicaragua, hace camisetas que se llaman (...) y.... supongo que los canadiense se deben horrorizar de escuchar de que una compañía canadiense está violentando los derechos laborales y buscan como tener el pico callado a cualquiera para que eso no salga a luz. Entonces.... se fueron estos señores a negociar a Honduras y comenzaron a sacar una cantidad de dinero a favor de los trabajadores. P 9: AEEngczf1.asc - 9:56 (1012:1031)

...si yo estoy defendiendo la libertad de sindicalización, lo que voy a negociar es que me reintegren a ese sindicato. Porqué voy a negociar que el sindicato se vaya?... La verdadera sindicalización radica en que se me de la posibilidad de que se pueda desarrollar el sindicato, no voy a negociar de que muera el sindicato a cambio de dinero. Y eso pasó en (...), (...) y eso ha pasado también en otras empresas donde ellos se meten. Entonces la intención digo es que a la vez que andan formando sindicatos, para luego negociar las cabezas de esta pobre gente, para luego pedir un montón de dinero y pues claro a los trabajadores les dan un parte y ellos se quedaron con otra. P 9: AEEngczf1.asc - 9:57 (1033:1047)

### **E. Percepción de las organizaciones**

Los temas abordados aquí por estas actoras son: protección del trabajador, representación de la mujer y politización.

#### **a. Los sindicatos y la protección del trabajador**

Aquí estas actoras abordan un solo tema en relación al papel de estas organizaciones en la protección del trabajador: el papel de los sindicatos en la defensa y representación de los trabajadores.

##### **a.1 Medio de defensa y representatividad**

Nuestra interlocutora del movimiento de mujeres considera que los sindicatos no son el único medio para la defensa de los trabajadores ni constituyen siempre una garantía para ello. Prueba de ello, nos señala, es que su movimiento continúa recibiendo denuncias de trabajadores que pertenecen a diferentes organizaciones sindicales, lo cual evidencia que dichos trabajadores no se sienten representados o que dichas organizaciones no defienden sus derechos eficazmente.

Además, nos dice, en Nicaragua los sindicatos pueden constituirse con 20 trabajadores y por lo tanto, esos sindicatos no son representativos. Incluso, los trabajadores muchas

veces ni siquiera son informados de lo que se negoció como convenio colectivo ni de su contenido.

Muchos han tratado de creer o de hacerle creer a la gente que con sólo con un método organizativo se puede lograr y esta comprobado que no es cierto. Te voy a poner un ejemplo, la empresa (...), tiene 4 sindicatos, de izquierda, de derecho y de centro y aquí siguen viniendo las denuncias de las obreras de esas obreras de lo que está pasando en esa empresa. Por eso te digo yo, somos el fin? O somos el vehículo? Que somos? Porque el hecho de que haya una organización no es garantía de que se cumplan los derechos, discúlpeme y además los convenios colectivos que se firman muchas veces son papel mojado, por que los firma la cúpula, los mil y pico de trabajadores ni siquiera saben lo que firmaron. Y además en este país, organizar sindicatos es lo más fácil. Con 20 pelones yo organizo un sindicato en empresas donde hay 1,000 trabajadores y automáticamente me convierto en representante de 1,000 trabajadores sin que me hayan electo. Explicame eso!... P17: orgSrmecc2.asc - 17:20 (449:470)

Otra de nuestras interlocutoras estima que en general los sindicatos cumplen su rol, pero que existe un grupo que sindicalista que se aprovecha de la situación.

...podríamos decir que en un 70% que cumplen su rol, pero hay un 30% que más bien se aprovecha de la situación dentro de los mismos dirigentes sindicales.... P16: orgIAcen1.asc - 16:10 (188:207)

#### **b. Problemas y obstáculos de la acción sindical**

Sobre los problemas y obstáculos de la acción sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores, estas actoras identifican dos temas: la poca representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y la politización.

##### **b.1 Nivel de participación de la mujer en las organizaciones sindicales**

La preocupación sobre la poca participación y representación de los derechos de la mujer en las organizaciones está muy presente en estas organizaciones y además es un tema que ha sido abordado sólo por las trabajadoras y no por los demás actores. Nuestra interlocutora del MEC opina que las mujeres no encuentran un espacio en las organizaciones sindicales. Lo que hacen estas organizaciones es reducir a las mujeres a proyectos, a programas, pero que siempre están ausentes en la toma de decisiones y en las discusiones de temas importantes. Para ella el tripartismo, promovido por la OIT excluye a la mujer de los grandes temas de discusión en donde la participación de la mujer es necesaria porque quienes negocian son hombres.

Ella considera que los sindicatos no representan las demandas de las mujeres, ellas no se sienten representadas y una clara muestra es que no hay mujeres dirigentes en las organizaciones sindicales. Mientras esto persista, mientras no se reconozca que el sector laboral femenino tiene sus propias características y que sus derechos deben ser respetados, no puede haber unión de fuerzas entre el movimiento de mujeres y las organizaciones sindicales.

.. No cabemos porque con quienes negocian son los líderes hombres. P: No existen líderes mujeres dentro de las organizaciones sindicales? R: Hay líderes mujeres dentro de las secretarías de la mujer, que talvez ellas se sienten representadas. Pero su status no pasa de... La secretaria de la mujer, según ellos de reducirnos a proyectos...Pero a la hora de la toma de decisión, de convertirte en una negociadora igual que ellos, vos brillas por tu ausencia. No están en las grandes discusiones.... Entonces que pasa en el tripartismo? si vos te fijas solo son hombres. Dónde están las mujeres? no estamos. Entonces usted esta llevando un proceso de consulta con el sindicato, supuestamente, con el gobierno, con los empresarios. Todos son hombres para ver lo del tema de la Política de empleo. .... P17: orgSrmec2.asc - 17:16 (304:346)

.....falta la representación de la mujer. Si tu ves, la mayoría de dirigentes sindicales son hombres. Falta la representatividad de la mujer dentro de los sindicatos. P16: orgIAcen1.asc - 16:11 (209:226)

...Mientras el sindicalismo no reconozca ni respete el derecho de las mujeres. Mientras no reconozca que somos un sector que tiene características particulares, mientras no haya transparencia en el movimiento sindical, difícilmente MEC podrá hacer acciones con ellos. Porque no sé si es a favor de los trabajadores o a favor del partido político a cual ellos responden.... P17: orgSrmec2.asc - 17:17 (348:389)

## **b.2. La politización del movimiento sindical y la protección del empleo**

Esta representante del movimiento de mujeres opina que uno de los grandes problemas del sindicalismo es su falta de independencia. La influencia de los partidos políticos los ha llevado a un sindicalismo no responsable en donde no se tiene en cuenta muchas veces los procedimientos a seguir, poniendo en riesgo el empleo de los trabajadores. Por lo tanto, el Movimiento de mujeres no puede apoyar este tipo de acción.

... Ese es el gran problema que tienen los sindicatos en este país y es el gran obstáculo es que no hay autonomía, ellos bailan el son que le toca su partido político. Entonces el MEC no puede hacer eso. Nosotros no podemos prestarnos a eso.... Vos crees que eso puede ser acompañable? No. O que por ejemplo hoy lanzas una huelga ilegal, sabiendo que lo están haciendo ilegalmente verdad? Y yo voy acompañar una huelga ilegal, cuando sé que esos trabajadores van a ser

despedidos, que van a ser lanzados a la calle por no cumplir con el procedimiento de ley. Vos crees que nosotros podamos hacer eso? Poner en riesgo esta organización que nos ha costado tantos años, que no le cuesta a nadie más que a las mujeres que nos han estado acompañando durante estos 11 años. Porqué?... P17: orgSrmecc2.asc - 17:17 (348:389)

Ese es el mayor problema que tienen estas organizaciones es: (1) su vínculo partidista y (2) su manera de operar, su modus operandi. Y no han cambiado, siguen con el mismo mecanismo obsoleto, para esta coyuntura tienen que innovar. Si no van a seguir dando golpe tras golpe. P17: orgSrmecc2.asc - 17:20 (449:470)

### **Conclusión**

Retomando lo señalado por los actores entrevistados, la mayoría de ellos manifiestan que los sindicatos constituyen una garantía para la defensa de los derechos del trabajador y como se puede constatar han contribuido al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores a través de las propuestas de leyes en este sentido. Pero contradictoriamente, también podemos ver cómo el tema de las negociaciones con los empleadores para la restitución de ciertos trabajadores y la salida de otros es puesto en evidencia por algunos de los actores, lo que va en detrimento de los derechos consagrados en la legislación porque al negociar con las empresas, los sindicatos consciente y promueven el no respeto de las legislación. Es evidente que para los trabajadores el contar con un empleo es de vital importancia.

También se puede constatar curiosamente que el tema del empleo no está presente como una preocupación principal de los sindicatos. Todos los actores, salvo los sindicatos, directa o indirectamente han abordado este tema. No se han pronunciado sobre la política de empleo, cómo ponerla en práctica y en cuanto a la capacitación de los trabajadores, si bien es mencionado, no se dan mayores alternativas o propuestas.

En materia de protección social, si bien existe la preocupación en cuanto a la cobertura social y la mora de las empresas en el pago de las cotizaciones, en otros temas como el de la prevención de riesgos laborales, no existe la participación activa de los sindicatos en las comisiones mixtas que son previstas en la ley justamente para promover la seguridad e higiene laboral. La mayoría de estas comisiones mixtas no funcionan debido a la poca participación de los sindicatos y de las empresas.

En materia de diálogo, se reconoce que el respeto de la libertad sindical contribuye a una mejor estabilidad en las relaciones laborales, y que la existencia de los sindicatos facilita el diálogo entre los trabajadores y los empleadores porque constituye un canalizador de sus demandas. Sin embargo, la restricción a la libertad sindical en las ZFI es uno de los grandes problemas que enfrenta el movimiento que les impide desarrollarse libremente y afecta la tasa de afiliación de los trabajadores por el temor a ser despedidos. Pero también de deja en evidencia aquí el problema de politización de los sindicatos que lleva a una falta de unidad en la acción y a confrontaciones importantes a todo nivel. Estos son dos aspectos que obstaculizan el establecimiento de un diálogo eficaz entre las partes. Muchos de los actores entrevistados hacen un llamado a un sindicalismo más responsable y al diálogo para fortalecer el movimiento sindical, a abrir los espacios a las mujeres para que ellas puedan ser un actor protagonista en la defensa de sus derechos y de sus intereses. Se pone de manifiesto algo que consideramos muy importante, el diálogo no sólo entre el Estado, el gobierno y los trabajadores, pero también entre los dirigentes y sus bases.

Además de estos temas que venimos observando como grandes obstáculos par el ejercicio de la labor de los sindicatos, los funcionarios públicos realizan importantes reflexiones sobre el nuevo rol que deben cumplir los sindicatos, se hace una referencia a una acción más positiva, de ponerse al frente del proceso de libre comercio, de la necesidad de capacitar a sus miembros para una mayor comprensión de este proceso.

### 3.3.3 Percepción de los actores sobre la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos de los trabajadores

Aquí como se podrá apreciar los temas claves son la promoción de una cultura de cumplimiento de parte de las empresas, una condición necesaria para lograr una mejora de las condiciones del trabajador. A continuación veremos los temas que han sido abordados por los diferentes actores con relación a la responsabilidad de las empresas.

**Cuadro 7: Temas abordados por los actores sobre la responsabilidad de las empresas**

Actores	Trabajadores	Sindicatos	Funcionarios públicos	Actores económicos	Organizaciones
<b>Temas abordados</b>	-Condiciones de trabajo -creación empleo -respeto legislación	-condiciones de trabajo -respeto legislación	-respeto de derechos trabajador -seguridad/higiene -respeto legislación	-condiciones de trabajo -respeto legislación	-condiciones de trabajo -creación empleo

Como se puede ver la mejora de las condiciones de trabajo es un tema coincidente entre los actores. La importancia del empleo es un tema siempre presente para los trabajadores y para las organizaciones, en particular el movimiento de mujeres y siempre ausente como tema principal entre los sindicatos.

#### *A. Percepción de los trabajadores*

Los temas a los cuales los trabajadores acordaron mayor importancia en cuanto a la responsabilidad que deben asumir dichas empresas fueron: condiciones de trabajo, empleo, cumplimiento de la legislación.

##### **a. La mejora de las condiciones de trabajo y respeto de los derechos laborales**

Los trabajadores consideran que las empresas tienen la responsabilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores y de tener una visión más humana del trabajador. Si las empresas vieran al trabajador como un ser humano y no como un objeto de producción, las condiciones serían mejor.

Algunas de las trabajadoras manifiestan que el contar con buenas condiciones laborales contribuye a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador porque el trabajador se siente más identificado con la empresa. Ellos consideran que las empresas tienen las posibilidades de mejorar las condiciones de los trabajadores pero falta voluntad para hacerlo.

...yo creo que dependiendo del ambiente donde estoy yo, voy a tener menos tensión. Me voy a enfermar menos, voy a tener salud, una mente despejada, y puedo producir y el ambiente laboral no me va a beneficiar sólo a mí sino también al patronal. Porque una trabajadora en un ambiente saludable y adecuado para el trabajador da mayor producción y mayor calidad. Que significa que se el aumenta el costo al empresario porque como su producción está saliendo de mejor calidad entra mejor ingreso. ... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:33 (675:697)

...el empleador se de cuenta que el trabajador es muy valioso y que el empleador reconozca y valore al trabajador, que no lo tenga como una máquina que le tenga que producir nada más, sino que sepa que ese trabajador es humano, que tiene problemas como los que tiene él en su hogar, viven como vive él, siente como siente él y además de eso que tiene los mismo problemas que tienen todos los trabajadores también, con la diferencia que a él se le solucionan y a nosotros no... por la misma situación económica....Cuando un empleador reconoce a su trabajador como... una persona humana, como algo muy valioso,... que están trabajando mutuamente, que se siente como de la empresa. Porque se va a preocupar por el ruido, se va a preocupar por su situación económica, se va a preocupar por sus hijos y su forma de vivir, va a querer que tenga... mejores condiciones de vida. P 7: TbrGlajbe7iii.asc - 7:17 (268:289)

Otro tema importante es la mejora de los salarios. Esta trabajadora considera que una mejora de los salarios contribuiría a ampliar la cobertura social en favor del trabajador. Asimismo, es responsabilidad de la empresa, el crear empleo, respetar los derechos de los trabajadores, establecer el diálogo con los trabajadores, informar y educar a los trabajadores sobre sus derechos.

P: Qué responsabilidad le darías a la empresa? R: Yo pienso que si ellos pagaran más como se debe una cuota más alta para el seguro social, talvez los beneficios serían otros para las mujeres embarazadas.... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:30 (547:563)

La responsabilidad de las empresas debe ser de darle trabajo a todo el mundo y respetar al trabajador y tener una comunicación. No sentirse como si vos sos patrón, y yo soy tu hijo, o yo soy tu esclavo. Porque así nos estamos viendo en Nicaragua como los esclavos de antes, que te pegaban, te gritaban, te empujaban.... P 6: TbrRocencst6ii.asc - 6:47 (911:923)

... como trabajador porque tenemos derechos y que nuestros derechos deben ser respetados. El hecho que ellos sean dueños de esas empresas no les da derecho a golpearnos, a gritarnos y tampoco no es justo... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:3 (29:50)

P: Quien es el principal responsable de garantizar los derechos del trabajador?  
R: Los dueños de las empresas y el trabajador (.) el ministerio del trabajo y el gobierno.... P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:18 (268:275)

#### **b. La creación de empleo**

El tema del empleo está directamente relacionado al sector de ZFI y a las trabajadoras debido a que es la fuente más importante de empleo en el país, particularmente para las mujeres obreras del país a pesar de los problemas que ahí se presentan. La mayoría de las mujeres que ahí laboran, como ellas lo señalan, son madres solteras y por lo tanto, el empleo en las ZFI les garantiza una estabilidad que no la tendrían en otro trabajo. Les garantiza un seguro social, un salario, si bien no es el ideal, al menos les permite alimentar a sus hijos.

... yo pienso que ahora con las maquilas tienen más oportunidad para trabajar. Pero siempre estamos en desventaja comparada con los hombres... La mayor parte de las veces, trabajamos porque es necesario que mantengamos a nuestros hijos, porque la mayoría de las mujeres que hay en las zonas francas son madres solteras. Y eso es una gran desventaja, llevan la carga de varios hijos y con lo que gana no es suficiente. ... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:21 (347:372)

: Crees que las mujeres tienen mayores problemas que los hombres para trabajar? R: Pues yo pienso que ahora con las maquilas tienen más oportunidad para trabajar... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:21 (347:372)

.... la situación hoy en día no está para dejar el trabajo porque no hay trabajo en Nicaragua, solamente las ZF. .... P 4: TbrAgnsd4ii.asc - 4:2 (28:40)

#### **c. Cumplimiento de la legislación**

El cumplimiento de la ley por estas empresas es un tema abordado por estos actores y coinciden plenamente que es necesario promover el cumplimiento de parte de las empresas, de las leyes que protegen a los trabajadores.

Para mí la responsabilidad de la empresa es el respeto de las leyes laborales. El respeto de lo que está establecido digamos para que ellos desarrollen sus actividades comerciales. Entonces la responsabilidad...porque ahí en la ley está establecido que les corresponde a ellos, que, es lo que pueden hacer con los trabajadores, que le pueden permitir. P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:16 (306:317)

...que respeten nuestro Código del Trabajo, nuestra Constitución Política porque como nicaragüenses tenemos derecho..... P 5: TbrShcencst5i.asc - 5:35 (663:674)

... los empresarios en este sector maquilas, hace caso omiso de estas instituciones, son leyes vigentes y aplicables para todo digamos el texto de ley. P 8: TbrJcsjbe8iv.asc - 8:7 (124:139)

## **B. *Percepción de los sindicatos***

Básicamente el discurso de estos dirigentes se concentra en las obligaciones que deben ser respetadas por las empresas. Los temas a los cuales estos actores acordaron mayor importancia son: condiciones de trabajo y cumplimiento de la legislación. El tema del empleo no es abordado o por lo menos no es un principal punto al cual se ha hecho referencia.

### **a. *La mejora de las condiciones de trabajo***

Para los sindicalistas, las empresas tienen la responsabilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, de capacitarlos, de invertir en su personal. Uno de los sindicalistas explica que los trabajadores tienen que recurrir a sistemas fuertes de presión y de confrontación para que se mejoren sus condiciones porque la empresa no tiene la iniciativa de hacerlo. Sin embargo, muchas de estas empresas en lugar de asumir estas responsabilidades practican un dumping social beneficiándose de una mano de obra barata, además de no cumplir con las normas y obligaciones laborales.

...Yo no pierdo de vista las limitaciones que hay en este país. Es cierto que no nos podemos dar el lujo de llenar todas las demandas de los trabajadores, pero si se puede graduar y si una empresa es capaz de tener grandes ganancias, de hacer edificios, de hacer más producción. El trabajador también tendría la oportunidad de mejorar su condición sin poner en riesgos a la empresa ni la economía del país. Aquí de repente dicen no, no hay y te vas a un paro, o a una huelga y se soluciona. Porqué llegar a esos extremos de confrontación...? P21: Sinjecus3.asc - 21:22 (358:372)

.... la empresa es una unidad de producción que tiene componentes de trabajadores de limpieza hasta el gerente y el presidente de la empresa. En ese sentido creo que disponen de mayores recursos para el bienestar de los trabajadores e impulsar programas de capacitación. Dejar un dinero al INATEC, que dan el 2%, pero además de eso cada empresa debería tener un programa especial de capacitación en su área. Van capacitando la mano de obra con títulos y técnicamente en la práctica diaria. Esa responsabilidad no la ha asumido la empresa, de crear una fuerza laboral capacitada. Aquí nosotros tenemos a nuestros empresarios haciendo dumping social, participando en el

mercado rural con ventajas comparativas, producto de no pagar seguro social, no pagar buenos salarios, prestaciones, bienestar y seguridad e higiene. P21: Sinjecus3.asc - 21:34 (566:585)

También se menciona aquí que las empresas ven la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores como un gasto y no como una inversión. No perciben que mejorando las condiciones laborales, los trabajadores se vuelven más productivos. Uno de los dirigentes considera que no se requiere de una gran inversión para brindar las condiciones mínimas aceptables.

....aquí los empleadores miran la seguridad e higiene del trabajo o mejorar las condiciones de trabajo como un gasto social y no como una inversión. Entonces cuando ellos miran gasto para ellos significa pérdida y no una utilidad. Si los empresarios destinaran dentro de sus presupuestos... un porcentaje para mejorar las condiciones en su fábrica, es una cuestión de voluntad para hacer eso. Pero a veces no se requiere grandes inversiones para mejorar esas condiciones. Un ejemplo, hay trabajadores que tal vez trabajan en bancas pero tal vez ellos necesitan una silla con respaldo y para eso no se necesitan ni dólares, porque eso se puede hacer aquí en el país. Empezando por ahí, el mejorarle a los trabajadores que operan sus máquinas, mejorándoles sus sillas que no va ser mucha inversión. P22: Sinpocst4.asc - 22:31 (629:646)

Asimismo, se señala que las empresas no toman conciencia de la importancia de prevenir los riesgos y accidentes laborales. Que con un propósito de ahorro, muchas veces ni siquiera proporcionan los medios de protección.

... Nosotros creemos que es muy serio este tema, el de la seguridad laboral y que muchas de estas compañías con un falso propósito de ahorro no compran ni dan las condiciones porque lo ven como un gasto y no como una inversión. El hecho de mantener en buenas condiciones a sus trabajadores. Muchas de ellas evaden estas condiciones laborales que están por ley para no comprar mascarillas, guantes, equipos de protección para los trabajadores.... P20: Sinmrjbe2.asc - 20:9 (135:160)

#### **b. El cumplimiento de la legislación**

También se señala que las empresas deben ser más responsables en el tema del pago de las cotizaciones de seguridad social para que el trabajador no se vea afectado. Existen las leyes que protegen al trabajador en estos casos, pero las empresas no cumplen con la ley.

... las empresas le quitan al trabajador su cotización al seguro social en el primer pago, de la primer quincena, pero resulta que las colillas de pago no las entrega al mes siguiente sino tres meses después en algunos casos y en otros nunca entregan las colillas del seguro y si no le entregan las colillas del seguro, el

trabajador no puede ir a que le respeten un servicio de atención en las unidades de salud que están inscritas en el seguro social y hay muchas empresas en el caso de (...) que se han denunciado en el que esta compañía debe más de 6 meses de la cotización del seguro y por lo tanto esos trabajadores no tienen derecho de ir a una clínica provisional. Esos trabajadores están desprotegidos. ...P20: Sinmrjbe2.asc - 20:12 (189:208)

### **C. *Percepción de los funcionarios públicos***

Los temas a los cuales estos actores acordaron mayor importancia fueron: el respeto de los derechos del trabajador, la seguridad e higiene ocupacional y el cumplimiento de la legislación.

#### **a. *Respetar los derechos del trabajador***

Las empresas, nos dice uno de los funcionarios, tiene una gran responsabilidad en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores. El respeto de derechos genera estabilidad en la relación laboral y las empresas deben tener en claro que en Nicaragua se deben respetar los derechos de los trabajadores para contribuir a la estabilidad del país y no generar resistencia de parte de los trabajadores.

... R: Los empresarios tienen una gran responsabilidad porque los derechos laborales de los trabajadores una vez reconocidos y respetados por las empresas producen estabilidad. Entonces las empresas y los trabajadores tienen la necesidad de tener estabilidad en el país. Pero no puede haber estabilidad si la empresa les niega los derechos laborales a los trabajadores. Eso crea inestabilidad y resistencia de los trabajadores a defender sus derechos. Las empresas deben estar claras de que en Nicaragua se deben respetar los derechos laborales. Y hay una muestra muy clara, en las empresas donde se ha negociado convenio colectivo no hay conflictos de gran envergadura. En las empresas donde hay negativa de negociación colectiva hay conflicto fuerte. A la empresa entonces no les conviene. En conclusión los trabajadores y empleadores tienen la necesidad de estabilidad para que los trabajadores den su máximo aporte al rendimiento y a la productividad.... La estabilidad le va a dar ganancia, calidad, etc. P14: fpLtaassmb3.asc - 14:46 (897:921)

#### **b. *Respetar y promover las políticas y normas de seguridad e higiene ocupacional***

El sector de las ZFI es uno de los sectores en donde existen mayores problemas de accidentes y riesgos laborales por lo que se pretende que las empresas comiencen a promover la higiene y la seguridad en el trabajo y que hagan uso de los mecanismos existentes tales como las comisiones mixtas para promover y fortalecer estos programas de prevención de riesgos y de sensibilización del trabajador. Este funcionario nos explica

que se está comenzando a llevar a cabo una campaña de educación dentro de las empresas de ZFI con la finalidad de sensibilizar también a los trabajadores sobre la necesidad de utilizar los medios de protección, así como promover el trabajo de las empresas y de los sindicatos en este sentido. Estas campañas de sensibilización se llevan generalmente fuera de las horas de trabajo, fines de semana, porque las empresas no abren espacios dentro de la jornada laboral para capacitar a los trabajadores.

Las empresas, continúa la funcionaria, no muestran responsabilidad ni voluntad de participar en esta campaña. Inclusive, esta campaña de sensibilización es efectuada de manera informativa y preventiva, realizándose recomendaciones en lugar de la imposición de multas, sin embargo, el porcentaje de cumplimiento de estas recomendaciones es muy bajo. Las empresas que participan en estos programas son generalmente aquellas que tienen las mejores condiciones, que tienen una mayor preocupación en cuanto a la prevención de accidentes. En las demás empresas, especialmente de origen asiático, el trabajo es más difícil, hay mucha resistencia de parte de ellas a participar en estos programas, en recibir las recomendaciones e inclusive una negativa de recibir a los inspectores.

SB: En manufactura que esta incluido el grupo de las maquilas nos reportan aproximadamente el 60% de los reportes por riesgos del trabajo la diferencia de esto es que la mayoría son leves. No son accidentes graves. RG: La mayoría de los accidentes reportados al seguro social son leves de manera general de todos los sectores. SB: Entonces cuando se inicia este programa nacional de prevención que así se llama, lo que se pretende son 3 objetivos principales: el primero en contribuir con la prevención de los accidentes y de las enfermedades ocupacionales; el segundo es la adopción de medidas de higiene y seguridad ocupacional, que el empleador las adopte, que el trabajador sensibilizado reconozca sus riesgos y cumpla con las medidas de seguridad que están establecidas que muchas veces son pocas pero incluso las pocas que están el trabajador no la cumple; y en tercer lugar el fortalecimiento de las comisiones mixtas. Lo que pretendemos principalmente es que dentro de la empresa se promueva la higiene, la seguridad y la salud del trabajador y no que tenga que ser un organismo externo. P13: fpRgins2.asc - 13:19 (309:333)

... El porcentaje de cumplimiento de las recomendaciones en las maquilas está en un 25%, es decir que de cada 10 recomendaciones se cumplen 2 o 3. P: qué acción pueden tomar ustedes para que se cumplan? SB: Pues actualmente no tenemos mecanismos coercitivos para el cumplimiento de las recomendaciones. El programa nacional se financia con la contribución del empleador. Una de nuestras más grandes preocupaciones ha sido la concientización, la sensibilización, el decirles que esto es importante y en esa línea es que hemos

venido trabajando. No en la línea de la multa excepto en algunos casos como la no inscripción del trabajador, del no reporte de los accidentes de trabajo. Ahí sí, la ley es muy clara, tenemos que aplicar multas. ....y así sucesivamente, pero no es algo obligatorio, sino que buscamos empresas que deseen participar con estos proyectos y trabajamos con ellos, generalmente son las empresas que mejor están las que trabajan, es mucho más fácil el trabajo cuando dentro de la empresas se conciben este tipo de gestión ya sea porque es parte de sus políticas o de las políticas de los compradores por lo general norteamericanos.... P13: fpRgins2.asc - 13:24 (402:447)

... El INSS capacita de Lunes a Viernes, en algunos momentos tenemos que dar capacitaciones el sábado y el domingo porque es el tiempo que los trabajadores están disponibles. Pero los empleadores, no todo los empleadores tienen la visión de que invertir un tiempo de su producción en capacitar vuelve al trabajador más productivo, entonces generalmente no paralizan las actividades, no hacen espacios dentro de su jornada laboral para capacitarse. P13: fpRgins2.asc - 13:27 (486:497)

**c. El cumplimiento de la legislación**

La funcionaria nos dice que las empresas por su parte deben asumir una responsabilidad de afiliar a los trabajadores y cumplir con las disposiciones sobre higiene y seguridad ocupacional, de colaborar con las instituciones en la aplicación y respeto de la legislación para la protección del trabajador.

...la obligación de las empresas de afiliar a sus trabajadores,..., las notificaciones de accidentes y de los nuevos ingresos de trabajadores, la colaboración en cuanto a la prevención de los riesgos ocupacionales, acatar las recomendaciones de los inspectores.... P13: fpRgins2.asc - 13:35 (641:652)

**D. Percepción de los actores económicos**

Aquí los temas abordados por estos actores fueron: condiciones laborales y cumplimiento de la legislación. Un tema importante que es mencionado por estos actores es la influencia que ejercen las marcas extranjeras en lo referente a las condiciones laborales.

**a. La mejora de las condiciones de trabajo**

Estos actores son conscientes que las empresas tienen la responsabilidad de mejorar las condiciones de trabajo y se ha venido logrando en las ZFI. Sobre este punto, un miembro de la CZF señala que las marcas extranjeras contribuyen a ello ya que exigen a las maquilas ciertos estándares en cuanto a las condiciones laborales y para verificar dichos estándares, se efectúan auditorías para controlar esta situación. De esta manera, aunque el Estado no cumpla con tutelar o velar por que las empresas cumplan con respetar los

derechos de los trabajadores, estas marcas a través de estas auditorías ejercen presión y exigen ciertos estándares por el temor de verse involucrados en una situación incómoda frente a sus consumidores y grupos de defensa de los derechos humanos.

Pero también está de moda en el tema de la maquila de que se practiquen auditorías independientes que no es más que inspecciones que practican los clientes, los dueños de las marcas. Entonces si el gobierno de Nicaragua se hiciese de la vista gorda y yo dejara que una empresa tuviera malas condiciones, los clientes también mandan a inspeccionar. Acá viene gente de (marcas), (.....), (.....), vienen a inspeccionar porque ellos no quieren tener un conflicto en el mercado. No quieren que aparezcan grupos de consumidores y de defensa de los derechos humanos diciendo que las camisas se hacen en Centroamérica bajo condiciones de explotación. Cuando esta gente también está vigilando su marca y para ello tienen que venir a practicar inspecciones aquí porque puede salir una situación incómoda para ellos. P 9: AEEngczf1.asc - 9:10 (163:176)

Por otro lado sin embargo, como una contradicción a lo que se señala anteriormente sobre los niveles de estándares que exigen estas marcas, un empresario del sector textil, nos explica que la industria de las maquilas es controlada por las marcas extranjeras que compran la producción. Son ellos quienes fijan el precio de la producción y por lo tanto son ellos quienes terminan decidiendo el salario de los trabajadores. Si existen bajos salarios en estas empresas no es responsabilidad de las maquilas, sino por las marcas que determinan el precio de compra de la producción.

... Esta industria no la controlan los fabricantes, la controla el detallista americano. Él es el que impone el precio. Entonces cuando tu dices,...es que no le pagan al trabajador nicaragüense, que están abusando, eso nada tiene que ver la fábrica con el precio. P11: AEftani3.asc - 11:10 (178:189)

El cliente de los Estados Unidos, es el que viene a Nicaragua y le dice: mira Nicaragua necesito que me hagas un par de pantalones, pero me lo tenés que hacer a \$3.50 ese es mi presupuesto, si no, no funciona. Aquí hay una alta desesperación, una alta competencia para mantener y salvaguardar esos programas de trabajo, entonces muchas veces los fabricantes tienen que sacrificar sus márgenes y sacrificar muchas cosas, porque tienen que hacer algo de plata. Y aquí es donde viene afectado, todo viene en cadena, muchos trabajadores piensan que cuando ponen la etiqueta que dice \$35 el pantalón. Ellos juran que es la empresa que está ganando un montón de plata. P11: AEftani3.asc - 11:11 (191:202)

**b. El cumplimiento de la legislación**

El tema del cumplimiento de la legislación es también abordado por estos actores. Este asesor de la CZF señala que una de las responsabilidades de las empresas es respetar la ley. Las empresas que se instalan en Nicaragua deben respetar la ley vigente, pero para ello se requiere también de la existencia de un Estado responsable.

P: Y qué responsabilidad deberían asumir las empresas? R: Las empresas deben respetar la ley. Aquí nos e trata de qué te voy a dar. Ellos deben estar claros desde el momento de que llegan acá, de que un inversionista viene acá,..... Nosotros le explicamos que en las leyes están obligados, la Constitución, los convenios, etc., que se respete la libertad sindical.... P 9: AEEngczfl.asc - 9:52 (958:974)

... las empresas que estamos en zonas francas en Nicaragua no tienen excepción para que no se le aplique. Todo lo contrario en Nicaragua no se le hace ninguna distinción por estar o no estar en este régimen. El Código del Trabajo dice que se aplica esa norma a todas las empresas que están en el país estés o no en el régimen de zonas francas. ... P 9: AEEngczfl.asc - 9:5 (74:94)

Si vos tenés a un Estado responsable, que haga cumplir la ley, el empresario lo que tiene que hacer es cumplir la ley y ya está. ... P 9: AEEngczfl.asc - 9:71 (1304:1322)

**E. Percepción de las organizaciones**

El tema de la responsabilidad de las empresas no ha sido un tema ampliamente abordado por estas organizaciones. Aquí se retiene la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo y la importancia del empleo.

**a. Las condiciones de trabajo**

Para estas actoras, es claro que la mejora de las condiciones de trabajo es responsabilidad de las empresas. Pero además, una de las interlocutoras considera que los empresarios de las ZFI son arrogantes, que no se preocupan por las condiciones de los trabajadores, no tienen una visión humana del trabajador, lo ven como un objeto de producción.

... La gente de las ZFI es arrogante, insensible ante el dolor humano. Porque tener una empresa y saber que una trabajadora está todo el día de pie, sólo porque yo pienso que voy a perder si le mejora las condiciones es una visión inhumana del ser humano de verlo como un objeto de producción y no como una persona. Tal vez si se cambia esa visión de parte del empleador se podría hacer algo. P16: orgIAcen1.asc - 16:19 (346:370)

**b. Contribuir a la creación de empleo**

La creación de empleo es una de las responsabilidades de las empresas para ofrecer mejores alternativas a los trabajadores. La representante del MEC nos dice que las ZFI representan una alternativa para las mujeres trabajadoras. En Nicaragua, existe un gran problema de desempleo y las mujeres tienen sus opciones limitadas: las maquilas, la migración o la prostitución.

... Estoy obligada a reconocer,... que las ZFI en este país son la única opción de empleo para nuestras mujeres. O nos vamos todas a trabajar en los campos bananeros de Costa Rica y de toda Centroamérica, porque aquí no hay más. La prostitución, la migración y las maquilas....P17: orgSrmecc2.asc - 17:25 (545:571)

**Conclusión**

Retomando lo expresado por los actores, tenemos que a grandes rasgos el tema de la responsabilidad que debe ser asumida por las empresas las podemos agrupar en tres categorías: en primer lugar el cumplimiento de la legislación como cuestión clave, porque si se respeta la ley, se respetan los derechos laborales que ahí se encuentran contenidos y se mejoran las condiciones de los trabajadores.

La creación de empleo, pero empleo de buena calidad es importante para los actores, particularmente para los trabajadores. Un punto importante que fue mencionado por los sindicatos son los programas de capacitación que deberían implementarse por las empresas, lo cual posibilita el acceso de los trabajadores a mejores trabajos y haría más atractivo el mercado laboral para empresas con mayor tecnología.

El tema de los salarios vemos que está muy relacionado con la capacidad de cobertura social, por lo que una mejora de los salarios contribuiría a ampliar la base de cobertura en beneficio de los trabajadores. Pero también otro tema relacionado con la protección social es la participación de las empresas en la promoción y prevención de riesgos laborales como uno de los temas importantes en el sector de las ZFI y sin embargo hay muy poca participación y disposición de las empresas en este sentido.

### **Conclusión del capítulo**

Como se puede constatar por lo señalado por los diferentes actores, si bien se reconoce que existen avances en la mejora de las condiciones laborales en las ZFI, éstas continúan siendo muy precarias en muchas empresas. Y es ésta justamente una de las demandas de los trabajadores que aspiran a un trabajo más digno en donde se respeten sus derechos, ofrezcan mejores salarios, ambientes de trabajo adecuados, y una estabilidad en el empleo. Para ello todos los actores coinciden en que es necesario el respeto de la legislación, que como sabemos brinda amplia protección a los derechos del trabajador, si bien existen algunos problemas como lo veremos en el siguiente capítulo, la base de derechos contenidos en la legislación es bastante amplia.

Sin embargo, existen factores que dificultan la aplicación efectiva de la legislación en el sector de las ZFI: uno de ellos es que estas empresas son una fuente importante de empleo y por lo tanto las instituciones laborales no obligan a éstas a respetar la ley por temor a que se retiren del país, lo que ha llevado a algunas de las empresas de ZFI a actuar en total impunidad. Hay que aclarar que no es el caso de todas las empresas, tal como lo han mencionado los actores, existen empresas que ofrecen buenas condiciones de trabajo y se respetan los derechos del trabajador.

Pero además tenemos que otro problema que dificulta la aplicación efectiva de las normas, es la poca capacidad de diálogo y confianza entre los actores sociales. Podemos apreciar como algunos de los actores hacen una invocación a una mayor intervención de parte del Estado en las ZFI, a un sindicalismo responsable que vele por la protección del trabajador haciendo respetar sus derechos, particularmente el derecho al trabajo, y a un mayor respeto de parte de las empresas hacia el trabajador, una mayor sensibilidad hacia las necesidades de éstos, mayor implicancia en todo lo concerniente a la mejora de las condiciones de trabajo y promoción del empleo de calidad.

En cuanto a la protección social tenemos los mismos problemas y causas: el no cumplimiento de parte de algunas de las empresas del pago de las cotizaciones que dejan al trabajador en total desprotección, la no aplicación de las sanciones de parte de las instituciones responsables por el temor a la confrontación con las empresas, la poca participación de las empresas en los programas de prevención realizados por le INSS y

otras organizaciones, las recomendaciones no son acatadas y los mecanismos previstos por la ley para promover la prevención de riesgos como son las comisiones mixtas no funcionan en la mayoría de los casos. Esto último no es sólo responsabilidad de las empresas sino también de los sindicatos.

Tenemos entonces que si bien existen algunos problemas a nivel de la legislación y de las instituciones que deben ser corregidos como veremos en el siguiente capítulo, la promoción y viabilidad del trabajo decente, dependerá en gran medida también del rol y la responsabilidad que asuma cada uno de los actores.

## CAPÍTULO IV

### LOS GRANDES DESAFÍOS RELACIONADOS A LA LUCHA CONTRA EL DÉFICIT DEL TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS FRANCAS DE NICARAGUA

En el presente capítulo presentamos algunos temas que en nuestra opinión requieren especial atención para luchar contra el déficit de trabajo decente en las ZFI de Nicaragua. Como hemos visto, el trabajo decente es un objetivo a largo plazo en el cual se deben tener en cuenta las condiciones de cada país para ir estableciendo metas realizables e ir superando el déficit según las prioridades y problemas particulares a resolver y teniendo en cuenta siempre las demandas de los trabajadores. Sabemos asimismo, que el déficit del trabajo decente se traduce en una oferta inadecuada de empleo, en una protección social inadecuada, falta de respeto de los derechos del trabajo, deficiencia de diálogo social<sup>220</sup>, pero además agregaríamos nosotros, sin pretender ser exhaustivos, según el resultado de nuestro análisis del capítulo 3 y los indicadores que se encuentran disponibles para Nicaragua a los cuales nos hemos referido en el capítulo 1, las precarias condiciones de trabajo, salarios bajos e insuficientes, deficiente política educacional, deficiencia institucional y poca intervención de los actores sociales.

Es en este sentido que hemos decidido organizar y presentar este capítulo sobre los desafíos a los cuales se deben hacer frente para luchar contra el déficit del trabajo decente en las ZFI, centrando nuestra presentación en aquellos temas que requieren especial atención tanto de parte del gobierno, de los sindicatos, empresas pero también de las organizaciones de la sociedad civil para superar el déficit del trabajo decente y poder brindar según lo vayan permitiendo las condiciones del país, un trabajo de buena calidad para los trabajadores de las ZFI en donde se respete su dignidad y represente a su vez una oportunidad para el desarrollo personal del trabajador y el de sus familias. Hemos

---

<sup>220</sup> *Supra nota* 10, sección 1.2

organizado la presentación de este capítulo en cuatro grandes secciones, en la primera nos concentraremos en los principales problemas a resolver respecto al marco jurídico e institucional que sirve de base para la vigencia y respeto de los derechos laborales de los trabajadores en las ZFI. En una segunda sección abordaremos el tema de la formación profesional en el marco de la política de empleo en Nicaragua; una tercera sección la dedicaremos a revisar algunas de las alternativas que podrían contribuir a mejorar el sistema de la seguridad social y una última sección dedicada a los desafíos para un diálogo social amplio y eficiente. Trataremos de abordar dentro de estas cuatro secciones los diferentes temas que han sido identificados por los actores en cuanto a los principales obstáculos hacia una protección adecuada del trabajador en las ZFI dentro del marco de una política de trabajo decente.

#### **4.1 Medidas necesarias en lo referente al marco jurídico e institucional que sirven de base para la vigencia y aplicación de los derechos laborales**

Uno de los componentes del trabajo decente sabemos que lo constituye el marco jurídico laboral, que tal como se ha mencionado en el capítulo 2 ofrece una amplia protección a los derechos del trabajador, que va más allá de los derechos fundamentales contenidos en la Declaración de la OIT de 1998. Sin embargo, para poder brindar una verdadera protección a los derechos del trabajador, las normas requieren de instituciones eficientes para que dichas normas sean aplicadas y respetadas. Como sabemos uno de los grandes problemas que se da en las ZFI de Nicaragua es la no aplicación de las normas ni la utilización de los mecanismos coercitivos para hacerlas respetar. Existen problemas institucionales que vuelven inoperantes ciertas normas en su aplicación. Por lo tanto hemos creído conveniente dividir esta sección en dos partes, en la primera nos ocuparemos de los cambios que se requieren efectuar a la legislación laboral en busca de una mayor efectividad de las normas y una segunda subsección en la cual nos concentraremos en los problemas institucionales que están obstaculizando la correcta aplicación de las normas.

##### **4.1.1 Medidas correctivas relativas a la legislación laboral y su aplicación**

Guiándonos por lo expresado por los trabajadores y demás actores entrevistados, así como de nuestro análisis de la legislación pertinente, trataremos de agrupar por temas

según el grado de consenso que encontramos en lo expresado por los actores entrevistados en lo referente a las disposiciones laborales que no están siendo respetadas poniendo en evidencia las causas o problemas que obstaculizan la aplicación efectiva de ciertas normas.

Uno de los temas importantes para los trabajadores es el empleo y la estabilidad laboral. Sin embargo, como lo hemos visto en el capítulo anterior, el despido injustificado en las empresas de las ZFI es un problema frecuente que además está en relación con las restricciones al ejercicio de la libertad sindical. Ya hemos señalado que el CdT deja abierta la posibilidad para que el empleador incumpla con la resolución judicial que ordena la reincorporación del trabajador que ha sido despedido en forma injustificada mediante el pago de una indemnización<sup>221</sup> violando así una disposición constitucional, el artículo 167 de la Constitución<sup>222</sup>, que establece que los fallos y resoluciones judiciales son de obligatorio cumplimiento. El Consejo Nacional del Trabajo<sup>223</sup> recientemente creado podría jugar un papel importante en la búsqueda del consenso para que esta norma sea revisada y modificada en función del interés y beneficio del trabajador a fin de fortalecer y mejorar la aplicación de las normas laborales ya que no solamente se trata de defender el empleo de los trabajadores sino también el derecho a la libertad sindical.

Otra de las grandes demandas de los trabajadores como hemos visto es el de un salario digno y sobre este punto sabemos que debido al nivel de desarrollo y pobreza del país, existen limitaciones en este sentido y si bien existe una comisión del salario mínimo que debe fijar y revisar dicho monto con periodicidad, dicho monto está condicionado por las limitaciones económicas del país. Sin embargo, en el sector de las ZFI, estos montos podrían mejorarse en función de la rentabilidad de las empresas, pero para ello se requiere que se regule la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, derecho que se encuentra enunciado tanto en la Constitución<sup>224</sup> como el CdT<sup>225</sup>. Esta norma que no cuenta con ninguna regulación para hacerla efectiva, permitiría al trabajador a través de sus sindicatos, acceder a la información sobre la rentabilidad de la empresa

---

<sup>221</sup> *Supra nota* 124, Art. 46

<sup>222</sup> *Supra nota* 123, Art. 167

<sup>223</sup> *Supra nota* 218

<sup>224</sup> *Supra nota* 123, Art. 81

<sup>225</sup> *Supra nota* 124, Art. 253

permitiéndoles negociar las mejoras salariales. Es importante que los sindicatos tomen la iniciativa para demandar la adopción de la norma regulatoria.

En cuanto a las normas laborales sobre seguridad e higiene ocupacional, sabemos que tanto la Constitución<sup>226</sup> como el CdT<sup>227</sup> garantizan a los trabajadores el derecho a condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo tal como lo señalamos en el capítulo 2. El problema con el que nos topamos nuevamente aquí, es la no aplicación de las normas y la poca voluntad de los actores involucrados. En un informe preparado por la OIT<sup>228</sup>, se señala que en una revisión efectuada a algunos convenios colectivos se pudo constatar que no existe uniformidad en el tema, difieren en forma importante uno del otro. Algunos exigen el respeto irrestricto de las normas laborales y normas de seguridad e higiene laboral, contemplan el funcionamiento de las comisiones mixtas, las responsabilidades y funcionamiento de dichas comisiones, en otros sin embargo, no se hace mención alguna de estos temas. Asimismo se señala en el informe el problema de la falta de recursos del Ministerio del Trabajo que a pesar de contar con normas adecuadas de protección de la salud del trabajador, no cumple con la supervisión de las mismas<sup>229</sup>. También se recomienda la adopción de normas específicas para el sector de ZFI debido a que es un sector que está en amplio crecimiento<sup>230</sup> y que como lo mencionaba uno de los funcionarios del INSS en el capítulo 3, es uno de los sectores en donde se presentan mayor incidencia en accidentes laborales. Igualmente se plantea fortalecer las instituciones que deben velar por el cumplimiento de estas normas y promover a nivel nacional la seguridad y la salud en el trabajo. Para ello se requiere nuevamente la participación activa tanto del Estado, de los sindicatos y de los empresarios para que las leyes sean aplicadas y las instituciones puedan ser más eficientes.

El nuevo reglamento de ZFI<sup>231</sup> en un intento también de fortalecer la aplicación de las normas laborales en este sector contiene una disposición en la que se señala que en caso de violación de las obligaciones de carácter laboral y seguridad social de parte de las

---

<sup>226</sup> *Supra nota* 130, art. 84.4

<sup>227</sup> *Supra nota* 149, art. 100 y *supra nota* 149, art. 106

<sup>228</sup> *Supra nota* No. 151, p.10

<sup>229</sup> *Supra nota* 151, p. 10

<sup>230</sup> *Ibidem*, p.10

<sup>231</sup> *Reglamento del Decreto de Zonas Francas Industriales de Exportación, art. 70*. Decreto No. 50-2005, publicado en La Gaceta No. 158 del 16 de agosto del 2005, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

empresas beneficiarias del régimen de ZFI, se aplicarán las sanciones correspondientes establecidas en las leyes de la materia, poniendo en conocimiento de la Comisión Nacional de ZFI<sup>232</sup>, pero no se aclara cuál es el objetivo de dicha comunicación, es decir no se establece expresamente si el permiso de la empresa puede ser revocado en caso de incumplimiento de dichas normas, lo cual sería un medio efectivo para obligar a las empresas a cumplir con sus obligaciones laborales.

Podemos concluir aquí que lo que se requiere principalmente para fortalecer y hacer efectiva las normas laborales es la voluntad política del gobierno y de sus instituciones para aplicar las normas y exigir el cumplimiento de las mismas, así como una mayor participación y responsabilidad de los sindicatos y de las empresas en la aplicación y respeto de las normas. Ningún proceso de fortalecimiento de normas e instituciones podrá ser efectivo si no existe la voluntad de las partes involucradas de acatar las normas y de contribuir a que sean efectivas.

#### **4.1.2 Los desafíos para las instituciones laborales en el fortalecimiento de los derechos laborales en las ZFI**

Se pueden identificar según lo expresado por los actores en forma unánime pero también a partir de estudios efectuados por la OIT a los cuales también nos hemos referido, como los principales problemas que afectan la acción del Ministerio del trabajo y su sistema de inspección, la falta de recursos y una deficiente reglamentación en materia de sanciones. Por el lado de las instituciones jurisdiccionales, particularmente, los juzgados laborales, tenemos la falta de celeridad con que se resuelven los conflictos laborales e incapacidad de hacer respetar las resoluciones judiciales.

##### **a. El Ministerio del Trabajo y el sistema de inspección**

La falta de recursos del Ministerio se traduce en bajos salarios para el personal, en una deficiente capacitación del mismo, poco personal y material insuficiente para realizar la función volviéndola lenta y deficiente. La dotación de mayores recursos es por lo tanto un

---

<sup>232</sup> La Comisión Nacional de Zonas Francas es un órgano rector del Régimen de Zonas Francas de Nicaragua, creado por Decreto 46-91, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 221 del 22 de noviembre de 1991, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

elemento clave para la entidad que le permita dotarse de un mayor número de inspectores y poder así controlar y supervisar la aplicación de las normas laborales en los tiempos y plazos necesarios. La falta de recursos ha llevado al Ministerio del Trabajo a delegar algunas de sus funciones a otras entidades estatales como es en el caso inspecciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo<sup>233</sup>, así como la educación de los trabajadores sobre los riesgos laborales<sup>234</sup>. Estas funciones que deberían ser ejercidas por los inspectores del trabajo vienen siendo asumidas por el INSS a través de su Plan Nacional para la Prevención de Riesgos Profesionales<sup>235</sup>. Además del INSS, el movimiento de mujeres está colaborando, a solicitud del Ministerio del Trabajo a realizar campañas de educación sobre los derechos laborales y la prevención de riesgos laborales tal como lo señalan algunos actores en el capítulo 3.

Otro tema importante en el aspecto institucional es el de las sanciones. El reglamento de inspecciones establece sanciones en caso de incumplimiento de parte de los empleadores que van entre US\$120 y US\$600<sup>236</sup>, aproximadamente, montos que son bastantes bajos. Una medida acertada sería elevar el monto de las multas y establecer costos e intereses por mora fijando los plazos para la imposición de recargos. Sabemos que existe la iniciativa de un nuevo reglamento de inspectores para fortalecer el sistema de sanciones y elevar el monto de las multas, pero dicho reglamento aún no ha sido adoptado.

A estos problemas que afectan a las instituciones debemos agregar el temor del gobierno de que la inversión extranjera se retire, en particular las empresas de ZFI ya que están contribuyendo a la creación de empleo. Los inspectores del INSS no sancionan a las empresas que incumplen las normas en materia de seguridad e higiene, se piensa más bien que hay que agradecerle a las empresas que cumplen con dicha normatividad legal, como si no se tratara de una obligación legal de las mismas<sup>237</sup>. Los mismos funcionarios del Ministerio y del INSS, según lo vimos en el capítulo anterior, manifiestan claramente que la política utilizada por estas instituciones es el de las recomendaciones y no el de las sanciones. Sin embargo es obligación del Estado velar por el buen funcionamiento de sus instituciones y por una efectiva aplicación de las normas, por lo que como parte de un

---

<sup>233</sup> *Supra nota* 170, Art.2(II)(VII)

<sup>234</sup> *Ibidem*, art. 11

<sup>235</sup> *Supra nota* 151, p.9

<sup>236</sup> *Supra nota* 170, art. 22

<sup>237</sup> *Supra nota* 151, p.9

proceso de fortalecimiento de las instituciones laborales que es necesario en el país, se debe poner mayor énfasis en la campaña de sensibilización de las empresas tal como lo viene realizando el INSS, pero sin dejar de aplicar la ley.

Parte de las obligaciones y responsabilidades del Estado en el fortalecimiento de sus instituciones, es también garantizar la estabilidad laboral de sus funcionarios para lograr un ejercicio transparente de sus funciones. Si bien existe una Ley del servicio civil y de la carrera administrativa <sup>238</sup>, dicha ley no señala claramente los mecanismos que garantizarían a los funcionarios su protección y estabilidad. Consideramos entonces que es necesario revisar y efectuar ciertas modificaciones a la norma que permita a los inspectores ejercer el control, vigilancia y fiscalización de las normas laborales sin el temor a perder su puesto de trabajo. Esto fortalecería de manera considerable esta institución y los funcionarios podrían actuar con mayor diligencia, responsabilidad y transparencia.

#### **b. El sistema de resolución de conflictos**

En cuanto a la resolución de conflictos por la vía judicial, los actores han hecho referencia a la poca celeridad de estas instituciones en donde los plazos no son respetados, son muy largos y no garantizan el restablecimiento de los derechos que han sido violentados debido a que las empresas incumplen muchas veces las resoluciones.

Es por ello que Nicaragua al igual que el resto de países de Centroamérica, está entrando en un proceso de reformas de la administración del mercado de trabajo promoviendo los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como son la conciliación y mediación<sup>239</sup> con la finalidad de aliviar la excesiva carga judicial existente que es causa

<sup>238</sup> *Ley del servicio Civil y de la Carrera Administrativa*, Ley No. 476, publicada en La Gaceta No. 235, el 11 de diciembre del 2003, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>239</sup> Mediante la conciliación, un tercero ajeno a las partes en conflicto interviene para tratar de llevar a las partes a un arreglo sobre una situación en la cual las partes no logran llegar a una solución por ellas mismas. Mediante la mediación, el tercero además de llevar a las partes a la negociación, también formula propuestas y contribuye con las partes a aclarar y mejorar las propuestas que ellas realizan. Fuente: Sappia, Jorge, "Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo", (2002), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina, Documento de trabajo No. 149, p. 13, 19 ps. En línea : <http://www.oit.org.pe/cimt/documentospdf/149e.pdf#search=%22Justicia%20laboral%20y%20medios%20alternativos%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20conflictos%20colectivos%20e%20individuales%20del%20trabajo%22>

del retardo de justicia en los tribunales. Es importante sin embargo tener presente, que estos medios alternativos de resolución de conflictos deben, además de evitar el retardo de justicia que afecta a los trabajadores y de buscar una salida a los conflictos entre los trabajadores y los empleadores, contribuir a establecer las condiciones para la mejora de la relación laboral entre las partes. Asimismo, se debe poner énfasis en la idoneidad del conciliador para dar prestigio y credibilidad a esta institución<sup>240</sup>.

Otro aspecto importante a tener en cuenta en la promoción de estos medios alternativos de resolución de conflictos, es que para que puedan funcionar adecuadamente, se requiere la voluntad y la capacidad de las partes de llegar a un entendimiento. En la situación actual, vemos difícil que pueda llegarse a soluciones por esta vía. Las principales causas de conflicto entre los trabajadores y los empleadores es el no respeto de los derechos laborales contenidos en la legislación vigente, principalmente el derecho de sindicalización. Mientras esto no se supere, los sistemas alternativos de solución de conflicto no puedan funcionar. Se requiere entonces de políticas y medidas coordinadas, de promoción de estos medios, pero paralelamente se debe llevar a cabo una campaña de educación y sensibilización de los actores sobre la importancia del respeto de la legislación vigente y de sus instituciones para crear relaciones laborales más justas en donde impere el respeto de los derechos del trabajador.

#### **4.2 Los desafíos en materia educacional dentro del marco de la política nacional de empleo**

Uno de los problemas que afectan la empleabilidad y el salario de los trabajadores nicaragüenses es la falta de calificación profesional y bajo nivel de educación de la población tal como lo señalan muchos de los actores entrevistados, así como informes y documentos de trabajo preparados por la OIT. Los sistemas de educación y de formación profesional son necesarios para lograr la inserción social ofreciendo oportunidades a quienes son excluidos del mercado laboral y también para disminuir la diferencia salarial

---

<sup>240</sup> Ibidem, p.13

entre trabajadores calificados y no calificados<sup>241</sup>, por lo tanto deben ser parte de las políticas que sirven de base al programa de trabajo decente.

Y justamente en la política de empleo de Nicaragua, se menciona como parte de las propuestas la necesidad de aumentar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores<sup>242</sup> y para ello es necesario elevar los niveles de educación de la población. Según un estudio de la OIT, el 21% de la población económicamente activa (PEA), es analfabeta, 31% cuenta solamente con educación primaria, un 17% con secundaria incompleta, sólo un 8% ha terminado la secundaria, 2% posee educación técnica, y un 7% educación superior<sup>243</sup>. Como parte de las políticas tendientes a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y a su vez uno de los grandes desafíos del Estado, es el destinar recursos para un plan masivo de alfabetización y educación de la fuerza laboral, así como elevar el nivel educativo de los trabajadores a por lo menos 6 años de escolaridad, fijando un plazo de 10 años para lograrlo. Igualmente se proyecta asegurar el derecho a la gratuidad de la enseñanza básica a través de subsidios que se entregarán a los hogares por cada niño que asista a la escuela<sup>244</sup>. Evidentemente para la puesta en práctica de estas políticas se requiere de una mayor inversión del Estado en educación, pero también de una mayor participación de los actores sociales en la adaptación de los planes y programas educativos en beneficio de la masa de trabajadores para de esta manera ir reduciendo el déficit del trabajo decente.

Igualmente, se debe sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la capacitación de los trabajadores y de promover su participación, al igual que la de los sindicatos en el desarrollo y conducción de los sistemas de formación<sup>245</sup>. En el caso específico de las ZFI, uno de los principales problemas tal como se ha mencionado en el capítulo anterior, es la poca capacitación de personal que trabaja en la industria nicaragüense y esto se debe a la baja inversión de las empresas en la capacitación. Existe consenso sobre la necesidad de

---

<sup>241</sup> Brú, Enrique y Rosal, Mario Hugo, "Trabajo Decente y la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana" (2001) Boletín Cinterfor, No.151, p.95, en línea en: [http://www.oit.or.cr/oit/papers/trab\\_dec\\_form\\_prof.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/trab_dec_form_prof.pdf)

<sup>242</sup> Supra nota 105, p. 22

<sup>243</sup> Fajardo, Raúl, "Formación profesional en Nicaragua, desafíos y propuestas en el marco de una política nacional de empleo" (2004), OIT, San José, p.55, en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticx1&staticfile=empleo/estudio/FORM\\_PROF\\_v\\_EMP\\_NIC\\_v\\_final.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticx1&staticfile=empleo/estudio/FORM_PROF_v_EMP_NIC_v_final.pdf)

<sup>244</sup> Supra nota 105, p.43

<sup>245</sup> Supra nota 105, p. 35

que el Instituto Tecnológico de Nicaragua (INATEC), entidad estatal que financia los programas de capacitación con el 2% del aporte que efectúan las empresas, mejore la calidad de la formación técnica que brinda a los trabajadores y cree nuevos programas que vayan más acorde con las necesidades del país<sup>246</sup>.

La industria textil de las ZFI, es uno de los conglomerados identificados por el gobierno como prioritarios a dinamizar por las altas posibilidades que ofrece en la creación de empleo, siendo el sector de mayor crecimiento a nivel nacional. Sin embargo, los niveles de tecnología y de capacitación de la mano de obra son bastante bajos. Actualmente, según datos que nos fueron proporcionados por el INATEC, de 70,000 trabajadores que laboran en las ZFI, sólo 10,000 de ellos han beneficiado de programas de capacitación en el lapso de dos años. Por lo tanto, se han establecido como acciones prioritarias para este sector, diseñar programas específicos para este tipo de industria a fin de mejorar la calidad de la misma y garantizar la competitividad del sector, promoviendo también una educación especializada en la que participen instituciones educativas. Pero también se demanda a las empresas el brindar programas de actualización en forma permanente<sup>247</sup>. Asimismo, se propone implementar políticas de formación-empleo para los jóvenes en las empresas y desarrollar programas de formación destinados a las personas desempleadas, en subempleo para la inserción o reinserción laboral<sup>248</sup>.

Evidentemente, esto forma parte de las propuestas y políticas del gobierno para el fomento del empleo en el país. Como lo mencionábamos en el capítulo 2, la promoción del empleo requiere de políticas integrales de tipo económico y social. Y si bien en los documentos que hemos citados se hace mayor énfasis en la participación y responsabilidad que deben asumir las empresas para mejorar las posibilidades de empleabilidad de los trabajadores, consideramos también que los sindicatos pueden tener una participación activa en la promoción de la educación y de la formación profesional de los trabajadores.

---

<sup>246</sup> Supra nota 245, p.10

<sup>247</sup> Supra nota 245, p.53

<sup>248</sup> Supra nota 245, p.40-41

### 4.3 Los desafíos en materia de seguridad social

Los grandes obstáculos que enfrenta el sistema de la seguridad social en Nicaragua es la baja tasa de cobertura. Sólo el 16.3% de la PEA está cubierta por el seguro social, en parte debido a la cantidad de trabajadores que se encuentran en el mercado informal, el cual representa el 55.3% de la PEA, y los que se encuentran en el subempleo, el 25.3%. Desde el año 2000 se vienen realizando intentos de modernizar y hacer más eficiente el sistema de seguridad social, pero existe un gran problema estructural que dificulta la ampliación de la cobertura social causado por: la gran cantidad de personas que se encuentran en el sector informal de la economía; el poco desarrollo de la pequeña y mediana empresa; el bajo nivel de productividad de las zonas rurales; la desconfianza de parte de la población hacia el INSS debido a que la Institución se encuentra técnicamente quebrada por el alto porcentaje de mora en el pago de las cotizaciones de parte del gobierno central y de las empresas del sector privado; la poca presencia institucional en las zonas rurales del país; los bajos salarios; la poca atracción de la inversión extranjera por problemas de gobernabilidad e inestabilidad política; y la baja calificación de la mano de obra<sup>249</sup>.

El país enfrenta entonces, el gran desafío de ampliar el sistema de cobertura social y para ello se requiere de la implementación de políticas de producción y crecimiento económico sostenible que creen las condiciones para la generación de empleo con mejores salarios al mismo tiempo que se fortalece la seguridad social, buscando nuevas fuentes de financiamiento. Actualmente, el sector de las ZFI es la fuente principal de financiamiento, pero sin embargo los aporte de este sector no garantizan una mejor y mayor cobertura<sup>250</sup>.

Por lo tanto se requiere establecer mecanismos para ampliar dicha cobertura a través de nuevas formas de afiliación y recaudación en las áreas rurales y urbanas, en particular para los trabajadores con menores ingresos creando incentivos para la afiliación de estos

---

<sup>249</sup> Morales Basset, Donald, « La seguridad social en Nicaragua : Desafíos de las políticas» (2004), Oficina Internacional del Trabajo (OIT/San José) Ministerio del trabajo de Nicaragua, p.5 y 41, Managua, Nicaragua, 47 p. disponible en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudioinfo/SEG\\_SOC\\_NIC\\_INF\\_FINAL.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudioinfo/SEG_SOC_NIC_INF_FINAL.pdf)

<sup>250</sup> Supra nota 251, p. 41

trabajadores<sup>251</sup>. Entre las estrategias básicas que podrían implementarse en países como Nicaragua se encuentra, la ampliación de la seguridad social hacia el sector informal y los trabajadores independientes, así como la promoción del microseguro. Cada país decide la estrategia en función de las condiciones y políticas nacionales. Los países con más bajos recursos como es el caso de Nicaragua deberán probablemente recurrir a estrategias combinadas<sup>252</sup>.

En cuanto a la ampliación de la seguridad social, una de las medidas que se plantean es ir integrando en forma paulatina a las pequeñas empresas para ampliar así el número de trabajadores asegurados. De igual manera, promover la afiliación de los trabajadores independientes a través de la elaboración de planes especiales adaptados a la capacidad de cotización de esos trabajadores ofreciéndoles un número limitado de prestaciones pero de mayor interés para estos trabajadores<sup>253</sup>. Sobre este aspecto, ya se han hecho avances en este sentido, recientemente se modificó el Reglamento de la Ley de seguridad social<sup>254</sup>, mediante el cual se ofrecen 3 opciones de seguro facultativo, el primero un seguro integral que cubre las enfermedades, maternidad, invalidez, vejez y muerte, pero se excluye el seguro de riesgos profesionales, una segunda opción, comprende invalidez, vejez y muerte, se excluye seguro de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales y una tercera opción que comprende las prestaciones de salud<sup>255</sup>, aunque se limita a zonas que estén cubiertas por el seguro social. Suponemos que esto se debe a que hay zonas en el país en donde no existe presencia de esta institución ni existen clínicas o centros de salud. Estas no son las únicas estrategias de ampliación de la protección social, existen otras pero que son más adaptadas para los países industrializados y con mayores recursos.

Sobre la promoción de los microseguros, esto está dirigido a los trabajadores de la economía informal que funcionan en forma independiente y a nivel local. El principal objetivo de este programa es ayudar a sus miembros a cubrir gastos médicos y si bien el porcentaje de personas que participan en dichos planes es bastante bajo aún así es mayor

---

<sup>251</sup> Ibidem, p.41

<sup>252</sup> Oficina Internacional del Trabajo, "Seguridad social: temas, retos y perspectivas" Conferencia Internacional del trabajo, 89 reunión, 2001, p.33, en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/reports.htm>

<sup>253</sup> Ibidem, p. 34-35

<sup>254</sup> *Reformas y adiciones al Reglamento de la Ley de Seguridad Social*, Decreto 25-2005, aprobado el 12 de abril del 2005, publicado en La Gaceta No. 82 del 28 de abril del 2005, en línea : <http://www.asamblea.gob.ni/>

<sup>255</sup> Ibidem, Art. 7

que el alcanzado por los programas de afiliación voluntario de los regímenes de seguridad social, en razón del monto de las cotizaciones que son bastantes bajas por lo que se adaptan a las necesidades y posibilidades de las personas que participan. En tal sentido, el Estado podría promover y apoyar estos planes de microseguros para que las personas que no pueden acceder a regímenes facultativos puedan sin embargo contar con algún tipo de protección e ir integrando estos planes en forma paulatina al sistema nacional<sup>256</sup>.

En cuanto a los riesgos profesionales, se requiere fortalecer las campañas de promoción de la salud que ya se vienen realizando en ciertos sectores como las ZFI; promover el funcionamiento de las comisiones mixtas en las empresas e incluir dentro de los convenios colectivos acuerdos para promover dentro de las empresas la seguridad e higiene y la implementación de las normas correspondientes. La salud de los trabajadores no es sólo responsabilidad del Estado sino también de las empresas y de los sindicatos<sup>257</sup>.

Se debe también fortalecer los servicios de salud, implementando programas de formación en salud ocupacional entre los trabajadores, empleadores y personal de salud que por el momento es insuficiente. En la actualidad, el INSS cuenta solamente con dos médicos laborales autorizados a diagnosticar enfermedades de origen laboral y las clínicas consultoras en salud ocupacional tienen poca cobertura. Por lo tanto hay dificultad para identificar las enfermedades de origen ocupacional, a esto hay que agregar el problema de la falta de registro de las enfermedades que no permite realizar estadísticas<sup>258</sup>. Hay muchas deficiencias en cuanto a control y registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y muchos ni siquiera son reportados. Se calcula que el número real de accidentes podría ser ocho veces superior al que se reporta o se registran actualmente<sup>259</sup>.

Es necesario entonces incrementar el presupuesto en el Ministerio del Trabajo para priorizar acciones en materia de seguridad e higiene ocupacional y capacitar a sus técnicos e inspectores y aumentar su número para una mayor fiscalización y control del cumplimiento de las normas<sup>260</sup>.

---

<sup>256</sup> Supra nota 254, p. 36-41

<sup>257</sup> Supra nota 151, p. 16-17

<sup>258</sup> Ibidem, p. 15-17

<sup>259</sup> Supra nota 151, p. 12-13

<sup>260</sup> Ibidem, p. 17

Para lograr avanzar en estos temas, es necesario como en todos los componentes del trabajo decente la voluntad y la participación de los actores sociales para lograr una mayor coordinación en la propuesta, y elaboración de las políticas que deben implementarse. Se requiere además de una mayor voluntad de las empresas y de las organizaciones sindicales en la promoción de la seguridad en el trabajo, que los sindicatos participen en la elaboración de los planes y medidas para la mejora de las condiciones de seguridad e higiene a través de las comisiones mixtas y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en esta materia, obligaciones que además se encuentran establecida en el CdT como lo vimos en el capítulo 2.

#### **4.4 Medidas para superar la deficiencia del diálogo social**

El diálogo social lo abordamos aquí de una forma amplia, tal como lo concibe la OIT, en el cual no solamente participen el Estado, los sindicatos y las empresas, sino también otros actores de la sociedad civil contribuyendo así a fortalecer este proceso. Por lo que hemos organizado esta sección sobre la base de propuestas y medidas que consideramos importante sean adoptadas para superar las deficiencias de diálogo social en el país para ir creando las condiciones para la puesta en práctica de los otros componentes del trabajo decente. Hemos dividido esta subsección en tres partes: en una primera subsección abordamos el tema de la participación de los actores sociales en la elaboración de políticas públicas, una segunda subsección, nos referimos al nuevo rol que le corresponde desempeñar a las organizaciones sindicales y una última subsección en la que abordamos la responsabilidad que deben asumir las empresas para hacer viable el trabajo decente en las ZFI.

##### **4.4.1 La participación de los actores sociales en la formulación de políticas y normas destinadas al fortalecimiento de los derechos laborales en Nicaragua**

La participación de los actores de la sociedad en el proceso de discusión y elaboración de políticas y normas, favorece la estabilidad y la cohesión social además de legitimar dichas medidas y normas que son el resultado de un consenso contribuyendo así a crear las condiciones para la viabilidad del trabajo decente.

Es claro que existe una tendencia al diálogo en el país y esto se evidencia en las diversas políticas y medidas que vienen adoptando el gobierno en donde se convoca a los actores de la sociedad a participar en la elaboración de propuestas y puesta en práctica de las políticas adoptadas. Esta tendencia al diálogo y la importancia que se le viene dando a este medio no sólo se concibe como un proceso tripartito, comienza a sobrepasar el límite puramente laboral e implica a otros actores de la sociedad civil para poder lograr acuerdos sociales nacionales<sup>261</sup>. Es por lo cual, tal como lo hemos mencionado anteriormente, se convoca a los actores sociales a participar en las políticas de protección social, fomento al empleo, seguridad e higiene, educación, formación profesional, porque se necesita que otras instituciones y organizaciones sociales se involucren para ir estableciendo las áreas que deben priorizarse, para compartir conocimientos, experiencias y para que las medidas adoptadas correspondan a las necesidades del país y puedan tener una mayor receptividad dentro de las diferentes comunidades.

Y efectivamente se ha logrado la participación y la concertación de diferentes actores sociales en varios temas, como en el laboral. Algunos de ellos promovidos por la OIT en aplicación de proyectos para la promoción del trabajo decente o la promoción de la igualdad de género, lucha contra la pobreza y promoción del empleo, en donde se puede ver que existen iniciativas para establecer el diálogo y se realizan las consultas entre diferentes miembros de la sociedad, sindicatos, movimientos de mujeres, gobierno y empresas<sup>262</sup>. Como resultado de estas iniciativas de diálogo se han presentado propuestas y recomendaciones para transversalizar la cuestión de género en las políticas de empleo y de erradicación de la pobreza en la cual participaron funcionarios públicos, empresas, sindicatos y el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra.

---

<sup>261</sup> Vega Ruiz, María-Luz, "Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina", Oficina Internacional de la OIT, (2004), Ginebra, Documento de trabajo no. 28, p.52, 72p. en línea en : [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=2730](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=2730)

<sup>262</sup> Oficina Subregional para Centroamérica, República Dominicana y Panamá, OIT, "Nicaragua: Las propuestas y recomendaciones de los interlocutores laborales y de la sociedad civil para avanzar hacia una política de empleo y erradicación de la pobreza con equidad entre los género" (2004), 18p., Proyecto "Promoción del trabajo decente para mujeres pobres y mujeres migrantes" Honduras, Nicaragua y Costa Rica, Documento de trabajo No. 14 en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=genero/propuesta\\_interlocutores\\_nicaragua.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/propuesta_interlocutores_nicaragua.pdf)

Igualmente en cuanto a la legislación, tenemos la Ley de los derechos laborales adquiridos y la Ley creadora del Consejo Nacional del Trabajo a las cuales ya nos hemos referido. Esta última, fue objeto de consulta y consenso de diferentes actores que participan en el Consejo Nacional de Planificación Económica y Social (CONPES), la empresa privada, el Ministerio del Trabajo y las diferentes organizaciones sindicales. Asimismo, la Política Nacional de Empleo a la cual nos hemos referido en el capítulo 2, se ha elaborado en coordinación con diferentes interlocutores sociales nicaragüenses. Sin embargo, como se puede constatar en el capítulo tercero, varios de los entrevistados, dirigentes sindicales, funcionarios públicos y el movimiento de mujeres hacen referencia a la falta de una política de empleo en el país. Si bien los actores sociales intervinieron en discusiones y talleres de discusión, muchos de ellos no tienen conocimiento del contenido final del documento. Lo cual refleja que no ha habido iniciativa del Estado ni para difundir la información en forma adecuada ni para convocar a los actores sociales para discutir sobre los temas que deben priorizarse en la implementación de dicha política.

Otro problema que está obstaculizando el diálogo entre los actores, es la crisis de gobernabilidad creada por pactos entre partidos políticos, llevando a una partidización de ciertas instituciones estatales que dificulta aún más la posibilidad de estos actores de la sociedad civil de encontrar espacios de incidencia, además que se agravan los problemas de polarización que vive el país<sup>263</sup>. Tenemos por ejemplo que, recientemente, se ha adoptado la Ley marco para la estabilidad y gobernabilidad del país<sup>264</sup>. En dicha ley, que es el resultado de un acuerdo entre los diferentes partidos políticos, se señala la importancia del diálogo nacional para lograr el consenso nacional necesario sobre las medidas que deben adoptarse para contribuir a mejorar las condiciones de vida del pueblo nicaragüense. El objetivo de esta ley es suspender hasta el 10 de enero del 2007, fecha en la cual entra en posesión el nuevo gobierno que será elegido en noviembre de este año, una serie de leyes que ya fueron adoptadas por el actual gobierno, y entre las cuales se encuentra la nueva Ley de Seguridad Social. El objetivo de esta suspensión es dar la opción al nuevo gobierno de aceptar o rechazar dichas leyes, leyes que en principio deben

---

<sup>263</sup> Instituto de Estudios Nicaragüenses, Grupo FUNDEMOS, Centro de Derechos Constitucionales, Fundación Violeta Chamorro, "Programa plurianual democracia y derechos humanos en América Central" –País Nicaragua" s/f, p.23, en línea : [www.iendd.hh.org.ni/documentos/](http://www.iendd.hh.org.ni/documentos/)

<sup>264</sup> Ley marco para la estabilidad y gobernabilidad del país, Ley No. 558, aprobada el 19 de octubre de 2005 y publicada en La Gaceta No. 203 del 20 de octubre del 2005, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

ser el resultado de un consenso social y político que debe ser alcanzado antes de la adopción de las leyes y no después. Acciones como estas no contribuyen a la estabilidad ni a la gobernabilidad del país, crea tensiones en la sociedad obstaculizando el diálogo.

Se requiere fortalecer entonces la capacidad organizativa de las organizaciones o actores sociales para incidir o influenciar en la adopción de políticas públicas<sup>265</sup>. Existe una gran responsabilidad de todos los actores de la sociedad civil para que las instituciones de diálogo existentes representen verdaderamente los intereses de los ciudadanos, exijan una mayor responsabilidad de los gobernantes lo que daría una mayor legitimidad a las políticas adoptadas.

#### **4.4.2 Obstáculos y desafíos de la acción sindical para una mejor defensa de los derechos laborales: Nuevo rol frente al proceso de globalización económica**

Uno de los principales obstáculos que enfrenta el movimiento sindical nicaragüense hoy en día, es el no respeto de la libertad sindical de parte de las empresas lo cual viene afectando en forma considerable la acción de estos movimientos en la defensa de los derechos de los trabajadores y mejora de las condiciones de trabajo. El porcentaje de afiliación de los trabajadores a estas organizaciones ha venido en amplio descenso por el temor de los trabajadores a la pérdida del empleo.

Definitivamente, es necesaria la intervención del Estado para hacer cumplir las normas que garantizan el pleno respeto de este derecho. Pero igualmente se requiere el compromiso de las empresas de respetar las normas y los derechos laborales contenidos en ellas, incluido los derechos sindicales. Así como también se demanda a los sindicatos, tal como lo vimos en el capítulo anterior, revisar sus estrategias de lucha y adaptarse al contexto económico que vive el país.

El problema de la politización del movimiento, que no es un fenómeno reciente en Nicaragua, ha impedido al movimiento desarrollarse en forma unificada debido a las influencias políticas e ideológicas partidarias. Esto ha llevado a una fragmentación del movimiento impidiendo la creación de organizaciones sólidas y coherentes con capacidad

---

<sup>265</sup> González Bombal, Inés, « Incidencia en políticas públicas y construcción de la ciudadanía », s/p, en línea: <http://www.icd.org.uy/mercosur/informes/encuentro/gonzalez1.html>

de presentar nuevas propuestas para avanzar en el nuevo contexto económico y lograr sus objetivos<sup>266</sup>. Esto debilita al movimiento en la demanda de sus reivindicaciones, además de dificultar el diálogo y la concertación, lo cual ha sido muy bien utilizado por las empresas, ya que al estar el movimiento sindical tan desunido, es más fácil para éstas negar a los sindicatos su representación, su legitimidad y el respeto de los derechos sindicales<sup>267</sup>. Por lo tanto, el movimiento sindical para no seguir perdiendo espacios entre los trabajadores debe realizar mayores esfuerzos de unidad para lograr mayores resultados tal como ha sucedido con la adopción de ciertas leyes para proteger los derechos de los trabajadores ante la entrada en vigor del CAFTA, esto podría conducir a establecer una mayor dinámica entre las organizaciones que conduzca a otras estructuras de coordinación o de organización<sup>268</sup> en un proceso de renovación que se hace necesario en el movimiento para adaptarse a los cambios rápidos que se viven en el contexto económico actual.

La falta de renovación del movimiento, de sus estrategias de lucha, la falta de iniciativa en la búsqueda de nuevas alternativas para la reivindicación de los derechos de los trabajadores no contribuye a mejorar la relación entre empresas y sindicatos. El movimiento sindical nicaragüense continúa utilizando las mismas estrategias de lucha del pasado, que en su momento y en su contexto talvez fueron efectivas, pero se olvidan de elaborar nuevas estrategias con una visión de futuro. Las movilizaciones y huelgas pueden ser necesarias en algunas ocasiones, pero en las condiciones actuales no son las más favorables para el desarrollo del movimiento sindical por lo que estas organizaciones en el nuevo proceso y contexto económico deben ser más negociadoras y buscar acciones más positivas en su acción que les permitan encontrar nuevas estrategias de acción, más pragmáticas que ideológicas<sup>269</sup> en beneficio de la población laboral.

Y si bien estas organizaciones son conscientes que deben adaptarse al nuevo contexto, aún no saben cómo hacerlo debido a que no hay un diálogo entre ellas que les permita

---

<sup>266</sup> Fajardo, Raúl, « Las organizaciones sindicales en Centroamérica como actores de relaciones laborales : el caso de Nicaragua », Oficina regional de la OIT, Costa Rica, s/f, p. 426-428,, en línea: [www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/nicaragua.pdf](http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/nicaragua.pdf)

<sup>267</sup> Ibidem, caso Nicaragua, p.512-513

<sup>268</sup> Supra nota 266, p. 426

<sup>269</sup> Supra nota 266, p.425

identificar y fijar nuevos retos<sup>270</sup>. Se requiere por lo tanto, poner énfasis en la capacitación de sus miembros para adaptarse mejor a los efectos de la globalización, buscando los medios más eficaces para lograr la mejora de los derechos de los trabajadores, que no se deterioren sus condiciones, para una mejor comprensión del proceso de globalización y ver los aspectos positivos que pueden ser de beneficio para los trabajadores y aquellos negativos, a fin de buscar alternativas para hacerles frente.

El nuevo contexto económico requiere de dirigentes sindicales con conocimientos sólidos para negociar con los empresarios, para realizar propuestas y participar en la evaluación de los diferentes proyectos empresariales<sup>271</sup>. Es decir para participar en la gestión de la empresa. Indudablemente el problema de los escasos recursos financieros con que cuentan los movimientos sindicales limita su capacidad de propuestas, les impide realizar las contrataciones de asesores que además brinden capacitación a sus dirigentes y demás miembros<sup>272</sup>. En este aspecto, la solidaridad internacional a través de la cooperación técnica podría ser de gran beneficio para impulsar el movimiento y renovarlo.

Y parte también de la renovación del movimiento sindical, es el dar mayor representatividad a las mujeres en el seno de las organizaciones que es aún muy reducida<sup>273</sup>. Si bien en la mayoría de estas organizaciones, los sindicatos han creado las secretarías de la mujer para darle un mayor enfoque de género al movimiento, a nivel de dirigencia la presencia de las mujeres es mínima. Y una evidencia de la necesidad de una mayor representatividad para las mujeres es el surgimiento con mucha fuerza del movimiento de mujeres que cuenta con una tasa de afiliación de trabajadoras en el sector de ZFI más alta de la cuentan los sindicatos.

Las organizaciones de mujeres señalan que los sindicatos tienen muy poca capacidad para organizar a las mujeres del sector de ZFI debido a actitudes machistas, a la falta de una perspectiva de género en dichas organizaciones y a la falta de sensibilidad hacia los problemas que afectan a las mujeres de este sector. Las mujeres consideran que estos

---

<sup>270</sup> Ibidem, p. 516

<sup>271</sup> Ibidem, p.520

<sup>272</sup> Supra nota 266, p. 512

<sup>273</sup> Ibidem, p.518

movimientos no expresan la voluntad de las trabajadoras y no comparten sus objetivos<sup>274</sup>, por lo que el movimiento de mujeres se presenta como una alternativa en la lucha por los intereses y necesidades particulares de las mujeres trabajadoras<sup>275</sup>.

Estos son a grandes rasgos los principales problemas que las organizaciones sindicales deben superar para contribuir a establecer un diálogo sólido y eficaz para la viabilidad del trabajo decente en las ZFI de Nicaragua. Los sindicatos son una garantía para el respeto de los derechos de los trabajadores, son portavoces de las demandas de los trabajadores y constituyen un medio de diálogo. Las alianzas que se vienen creando entre estos movimientos y otros actores de la sociedad civil han dado buenos resultados porque fortalece el movimiento sindical, contribuye a ejercer una mayor presión en las demandas para mejorar las condiciones de los trabajadores, les permite adquirir y compartir conocimientos y experiencias para una mejor capacitación de los miembros de estas organizaciones. No debemos olvidar que la solución de los problemas de los trabajadores no sólo depende de las empresas y no se resuelven únicamente en el ámbito empresarial. Existen otros aspectos como la pobreza, la falta de capacitación de la mano de obra, el acceso a la educación, que impiden a los trabajadores acceder a mejores trabajos y a mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias, por lo que los sindicatos en alianzas con otros sectores de la sociedad civil se encontrarán mejor posicionados para participar más activamente en la elaboración e implementación de las políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

#### **4.4.3 Responsabilidad de las empresas y la promoción de la cultura del respeto de la legislación del trabajo**

Una de las áreas prioritarias que requieren de especial atención de parte del gobierno nicaragüense, es la promoción de la cultura del cumplimiento de las empresas en relación a los derechos del trabajo<sup>276</sup>. Como hemos visto en el capítulo anterior y en otros estudios

---

<sup>274</sup> Fundación Heinrich Boll, "Mujeres y Maquila: Respuesta a la globalización : Organización de mujeres centroamericanas en medio de la competencia y la cooperación transnacional en la industria maquilera", (2001) Ediciones Boll, El Salvador, Oficina Regional para Centroamérica, México y Cuba, 80p, p. 28-29, en línea: [http://www.cancun2003.org/download\\_es/mujeresyamaquila.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/mujeresyamaquila.pdf)

<sup>275</sup> Ibidem, p.37-38

<sup>276</sup> La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana, "Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades", (2005) Informe del grupo

a los cuales también hemos hecho referencia, las empresas del sector de ZFI incumplen abiertamente la legislación laboral, no respetan la libertad sindical, las condiciones de trabajo son bastante precarias en muchas empresas y existe muy poca voluntad de participar y colaborar en el desarrollo e implementación de programas para mejorar esta situación.

Sabemos que la legislación laboral nicaragüense ofrece una amplia protección a los derechos de los trabajadores, sin embargo el alto nivel de pobreza existente en el país, y el alto índice de desempleo constituyen un freno para la acción del Estado, debido a que estas empresas son generadoras de empleo. Ante esta incapacidad el Estado de hacer que las empresas respeten la legislación nacional se viene creando una conciencia sobre la responsabilidad que las empresas deben asumir frente a los trabajadores<sup>277</sup>. Pero esta responsabilidad, no debe ser considerada como una opción o una elección de estrategia empresarial, constituye un imperativo inherente a su naturaleza o al papel que debe jugar en el contexto actual<sup>278</sup>.

Si bien este tema de la responsabilidad empresarial recién comienza a desarrollarse en Nicaragua, existen algunas organizaciones como el MEC y asociaciones de empresarios que están promoviendo la adopción de códigos de conducta tal como lo han señalado algunos de los actores en el capítulo anterior como una forma de obligar a las empresas a respetar la legislación nacional y a brindar mejores condiciones de trabajo a los trabajadores. Los códigos de conducta son los instrumentos más utilizados por aquellas empresas que intentan poner en práctica una política de responsabilidad empresarial en particular respecto a los derechos de los trabajadores, lo cual puede constituir un mecanismo eficaz complementario al derecho laboral<sup>279</sup>. En efecto, los derechos contenidos en las normas laborales son de obligatorio cumplimiento para las empresas y

---

de trabajo de los Vice Ministros de Comercio y Trabajo de los países de América Central y de la República Dominicana, presentado a los Ministros de Comercio y Trabajo, p.vii. No disponible en línea.

<sup>277</sup> Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL), « Una guía sindical sobre mundialización », (2004), Bruselas, Bélgica, p.54, en línea: <http://www.icflu.org/pubs/globalisation/ES/6.pdf>

<sup>278</sup> Gendron, Corinne, Lapointe, Alain, Turcotte, Marie-France, « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée, Revista de Relaciones industriales, (2004), Vol. 59, no. 1, en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/2004/v59/n1/index.html>

<sup>279</sup> Sobzack, André, « La responsabilité sociale de l'entreprise, Menace ou opportunité pour le droit du travail? (2004), Revue industrielle, col. 59, no. 1, en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/2004/v59/n1/index.html>

los códigos de conducta constituyen un mecanismo como se menciona anteriormente complementario al derecho laboral y a los mecanismos e instituciones que se derivan del mismo, pero en ninguna forma pueden reemplazar dichas normas.

Existen otros medios que pueden ser igualmente eficaces como son los etiquetados sociales que funcionan como indicadores del cumplimiento de parte de las empresas de ciertos estándares de prácticas laborales, o las campañas de denuncia y presión de parte de consumidores y de organismos de defensa de derechos humanos, o las inversiones con criterios de responsabilidad social<sup>280</sup>. De lo que se trata aquí es de resaltar la necesidad de que las empresas asuman una responsabilidad en cuanto a sus obligaciones que por ley tienen con el trabajador. Como ya se mencionó, las actividades de las empresas involucran muchos actores y sectores de la sociedad por lo que se requiere que asuma ante ella un papel más positivo, que contribuya al desarrollo del país y de la sociedad en su conjunto.

La exigencia de parte del gobierno a las empresas que deseen instalarse en los parques industriales de las ZFI de contar con un código de conducta, podría ser una medida eficaz en la búsqueda y promoción de empresas más responsables, además de constituir un indicativo del tipo de empresa que se instalará en este sector porque refleja en cierta medida, el tipo de conducta o prácticas de estas empresas que deben actuar bajo ciertos parámetros respondiendo a exigencias de sectores de la sociedad. Esto constituiría un complemento para el derecho y en particular para las instituciones del Estado en la exigencia y cumplimiento de las normas nacionales.

### **Conclusión**

Si bien el papel del Estado es primordial y prioritario en la realización del trabajo decente, la participación de los otros actores, sindicatos, empresas y otros actores de la sociedad civil deben contribuir en esta tarea. Especialmente en países como Nicaragua, con altos niveles de pobreza y desempleo, carentes de recursos suficientes para lograr el buen funcionamiento de todas sus instituciones, se necesita de sindicatos y empresas

---

<sup>280</sup> Supra nota 262, Globalización, trabajo y movimiento sindical, p.68-69

responsables para superar estos problemas y para crear las condiciones y un clima favorable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Se hace un llamado a un sindicalismo y a una empresa responsable y a la importancia de promover un diálogo eficaz entre los actores no sólo laborales sino sociales que creen las condiciones para ir superando el déficit del trabajo decente. La participación de organizaciones de la sociedad civil juega un rol importante en la defensa y protección de los trabajadores y se hace evidente la necesidad y la importancia de las alianzas entre los sindicatos y otros actores de la sociedad civil para fortalecer posiciones en la defensa de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

Como concepto, el término *trabajo decente* es bastante amplio y lleva implícito una serie de normas y derechos, pero también de valores y aspiraciones que pueden ser diversos dependiendo de la condición de cada trabajador y de cada sociedad. Podemos interpretarlo y estudiarlo a partir de sus cuatro componentes que constituyen las condiciones mínimas necesarias para avanzar hacia el objetivo del trabajo decente, pero no se puede dar una definición exacta del mismo. Lo que hemos podido constatar es que para los trabajadores, el trabajo decente o digno es aquel que puede satisfacer sus necesidades más inmediatas, es decir, contar con un trabajo, estabilidad laboral, un salario digno, ambientes adecuados para trabajar, tener cobertura social para acceder particularmente a los servicios de salud, protección contra los riesgos, días de descanso y permisos, acceso a la educación. Se trata de un concepto flexible, y en nuestra opinión esto constituye una ventaja porque permite al concepto ir evolucionando y adaptándose en un mercado laboral que está en constante evolución debido a la globalización de la economía.

Ciertamente, el concepto tal como fue propuesto por la OIT, excluye una serie de derechos que para los trabajadores, como se puede apreciar en el capítulo 3, son esenciales para calificar un trabajo como “decente o digno” como el derecho a la estabilidad laboral, a un salario digno, a la seguridad social, a la salud, a la educación, vacaciones y permisos, derechos que constituyen parte de las mejores condiciones de trabajo que demandan los trabajadores. Sin embargo, debe rescatarse que el programa del trabajo decente constituye un esfuerzo de la OIT en pro de una mayor justicia social para los trabajadores frente el proceso de globalización sobre la base de cuatro objetivos que gozan de un consenso internacional. La OIT optó por centralizar esfuerzos en la promoción de aquellos derechos sobre los cuales existe un acuerdo de parte de todos los Estados Miembros de la OIT como derechos fundamentales y que se encuentran

contenidos en las 8 convenciones internacionales del trabajo a las cuales nos hemos ya referido, y que son reconocidas a nivel internacional como esenciales para el mundo del trabajo, hayan o no sido ratificadas por los Estados. Consenso que no existe con los otros derechos laborales.

Sin embargo, se ha logrado un consenso en cuanto a los otros componentes del trabajo decente, como temas que deben priorizarse para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es decir, ampliar la protección social, promover el empleo y establecer las bases para un diálogo social pero en función de las capacidades de cada Estado. Esto ha facilitado, en nuestra opinión, que los Estados miembros de la Organización adopten el programa decente como parte de la agenda política nacional, ya que permite a los países avanzar en la adopción de políticas y programas según sus capacidades, estableciendo las áreas que deben priorizarse sobre la base siempre de un acuerdo social con los diferentes actores de la sociedad, fijando metas que puedan ser alcanzadas en función de las capacidades y nivel de desarrollo de los países.

Ahora bien, el concepto de trabajo decente formulado por la OIT no debe considerarse como una limitante en cuanto a los derechos que deben servir de base para la puesta en práctica del programa de trabajo decente. Los cimientos jurídicos sobre los cuales reposa el trabajo decente estarán en función del marco jurídico vigente en cada uno de los países. La esencia del trabajo decente es promover el respeto de los derechos del trabajador como ser humano y por lo tanto, el programa de trabajo decente no puede en ningún sentido excluir los derechos laborales consagrados en los instrumentos jurídicos nacionales que van más allá de los derechos contenidos en la Declaración de 1998.

Pero para que este marco jurídico haga viable las metas y objetivos del trabajo decente se requiere de la voluntad política del gobierno de aplicar la ley y de velar por que los derechos de los trabajadores sean respetados. Y aunque estamos de acuerdo en que la globalización económica ha afectado en forma negativa las relaciones laborales y acentuado la desigualdad social, también es cierto y particularmente en Nicaragua, tal como lo han señalado algunos actores en el capítulo 3, que el Estado siempre ha sido un gran ausente en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores y esto se debe no sólo a la falta de recursos, sino también a la falta de voluntad y de responsabilidad política y social. Creo que algo positivo que se puede rescatar de la globalización, es que ante la

poca capacidad del Estado de brindar protección a los trabajadores, se viene creando una conciencia social o responsabilidad ciudadana sobre la necesidad de una mayor participación de los actores sociales para contribuir con el Estado en la búsqueda de una mejora de las condiciones de los trabajadores. Consideramos que se debe trabajar más en promover una solidaridad social entre los diversos actores para un mayor desarrollo social y para ello es necesario el compromiso de los diferentes actores sociales.

Consideramos entonces que la promoción y viabilidad del trabajo decente, dependerá en gran medida del rol y la responsabilidad que asuma cada uno de los actores. Si bien el papel del Estado es primordial y prioritario en la realización del trabajo decente, la participación de los otros actores, sindicatos, empresas y otros actores de la sociedad civil deben contribuir en esta tarea. En países como Nicaragua, con altos niveles de pobreza y desempleo, carentes de recursos suficientes para lograr el buen funcionamiento de todas sus instituciones, se necesita de sindicatos y empresas responsables para superar estos problemas y crear las condiciones y un clima favorable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Los sindicatos son actores importantes en la promoción del trabajo decente y justamente por ello es que deben hacer grandes cambios a nivel interno. Se debe superar el tema de la politización que afecta la unidad sindical, abrir espacios a las mujeres a nivel de dirigencia y sensibilizar a sus miembros sobre los problemas e intereses particulares de las mujeres, renovarse y adaptarse al nuevo contexto, buscar nuevas estrategias de lucha y esto deben hacerlo también en forma conjunta, escuchando los intereses y demandas de los trabajadores.

El CAFTA implica un gran reto para el país y para los sindicatos. Se espera que con la entrada en vigor de este Tratado, las ZFI se desarrollen más rápidamente, por lo que el gobierno debe tomar las medidas necesarias para resolver los problemas que ya existen en este sector. El estudio de las solicitudes y las exigencias del cumplimiento de las condiciones para otorgar el permiso de operación debe ser serio y responsable de parte de los funcionarios. Y los sindicatos deben velar por el cumplimiento de todas estas condiciones y monitorear a las empresas tal como lo vienen haciendo algunas ONG, por ello las alianzas y la intervención de los actores de la sociedad civil se hacen necesarias para fortalecer posiciones en la defensa de los trabajadores.

Pero también la empresa juega un papel importante en la aplicación de la agenda del trabajo decente. Las empresas deben contribuir a la estabilidad social y para ello es indispensable que cumpla con las normas y sean un aliado del Estado, de los trabajadores y de la sociedad en general para una mayor justicia social.

## ANEXO I

### METODOLOGIA DE ANALISIS

#### 1. Elección del método

El método que hemos utilizado en nuestra investigación consiste en (i) un análisis documentario sobre la base de diferentes textos e informes de la OIT que tratan sobre el tema del trabajo decente, que estudian el alcance del concepto, los pilares sobre los cuales reposa el mismo con la finalidad de poder tener un mejor conocimiento y entendimiento del tema. Asimismo, utilizamos las principales normas laborales que se aplican o que tienen directa relación con el tema del trabajo decente en las ZFI de Nicaragua e igualmente otros documentos bibliográficos sobre los demás temas relacionados con el trabajo decente; y (ii) un estudio de campo que se basa en 22 entrevistas semi-dirigidas realizadas en Nicaragua a diferentes actores que describiremos más adelante y que están directamente relacionados con la problemática del respeto de los derechos laborales en las ZFI.

Lo que pretendemos a través de nuestro análisis de las entrevistas realizadas y de otros textos que abordan estos temas es poner en evidencia cuáles son aquellos temas o aspectos tanto a nivel de legislación como a nivel institucional que requieren de mayor atención para hacer frente al déficit del trabajo decente en las ZFI, pero también sobre el papel que los demás actores sea Estado, empresa, sindicato y demás actores de la sociedad vienen desempeñando en este sentido y cuál es el nivel de responsabilidad de estos actores en la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo para los trabajadores de las ZFI.

En nuestro estudio de campo utilizamos el método de la investigación cualitativo, particularmente, utilizamos la teoría emergente que es una práctica metodológica que

permite construir o enriquecer una teoría sociológica sobre la base de datos empíricos<sup>281</sup>. Esta teoría consiste no solamente en hacer una simple descripción de la realidad sino que contribuye también al desarrollo de una teoría utilizando en forma sistemática los datos obtenidos. Es decir, consiste en definir en el mismo estudio de campo y no a partir de una teoría conceptual pre-establecida, los elementos más importantes y la forma como ellos se relacionan entre sí en una determinada situación social<sup>282</sup>. Se trata de analizar los datos y de conceptualizar. La teoría se desarrolla durante todo el proceso de investigación interrelacionando el proceso de análisis con los datos que han sido recogidos<sup>283</sup>.

## 2. Categoría de los actores que participan en el estudio de campo:

Teniendo en cuenta que nuestro estudio se sitúa dentro de un debate muy actual sobre el deterioro de las condiciones de trabajo frente al avance del proceso de libre mercado y que precisamente en el caso de las zonas francas de Nicaragua como sucede en la mayoría de los países en donde funcionan dichos parques industriales, se manifiesta más claramente estos problemas debido a que muchas empresas que ahí se instalan incumplen la legislación, no respetan los derechos de los trabajadores, ofrecen muy malas condiciones de trabajo y los gobiernos por su lado, se ven imposibilitados de aplicar la ley por el temor a que dichas empresas retiren sus inversiones y dejen sin empleo a miles de trabajadores.

Ante esta situación, en la que además de lo mencionado, las organizaciones sindicales van perdiendo espacio en dicho sector y otros actores de la sociedad, como las ONGs y movimientos de mujeres, han comenzado a intervenir apoyando sea a los sindicatos o a los trabajadores directamente, convirtiéndose en actores importantes en la defensa de los trabajadores, hemos consideramos conveniente hacer participar en nuestro estudio a 5 categoría de actores que en nuestra opinión son esenciales para permitirnos tener una visión bastante completa de la situación de los trabajadores de este sector y de los temas

<sup>281</sup> Glaser, Barney G. y Strauss, Anselm L (1970), "The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research, Chicago, Aldine Publishing Co., 271 p.

<sup>282</sup> Laperrière, Anne, « Pour une construction empirique de la théorie : la nouvelle école de Chicago », Sociologie et sociétés, 1982. Vol. 14. No. 1, p.31-41

<sup>283</sup> Sandoval Casilimas, Carlos A. « Investigación cualitativa », Programas de especialización en teorías y técnicas de la investigación social, (1996), Ed. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, Bogotá, Colombia, p.313, en línea : [http://www.icfes.gov.co/cont/s\\_fom/pub/libros/ser\\_inv\\_soc/modulo4.pdf](http://www.icfes.gov.co/cont/s_fom/pub/libros/ser_inv_soc/modulo4.pdf)

que tienen una relación directa con el objeto de nuestro estudio. Estos actores son: (i) en primer lugar los trabajadores. Aquí intervienen 7 trabajadoras y un trabajador, esto debido a que en las ZFI de Nicaragua, más del 70% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres. En total se realizaron 8 entrevistas a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; (ii) organizaciones sindicales (4 entrevistas realizadas a los principales líderes sindicales del país); (iii) funcionarios públicos de diferentes instituciones del Estado que tienen una implicancia directa en el tema laboral (4 entrevistas realizadas); (iv) actores económicos, dos de ellos pertenecientes a la Corporación de Zonas Francas y un empresario miembro de la sociedad textil de Nicaragua (3 entrevistas realizadas en total); e (v) instituciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos y/o de derechos de las mujeres (3 entrevistas realizadas).

**Cuadro 8: Categoría de actores y entrevistas realizadas**

Actores	Fecha de la entrevista	Lugar de la entrevista	Tiempo de duración	Número de páginas
<b>Trabajadores : (8 entrevistas)</b>				
<u>Trabajadores no sindicalizados : (2)</u>				
-Trab.1	11 julio 2005	Managua, Nicaragua (Ambas entrevistas fueron realizadas en un domicilio particular)	30 min.	4
-Trab.2	11 julio 2005		40 min.	6
<u>Trabajadoras afiliadas a nuevas organizaciones sindicales: (2)</u>				
-Trab.1	15 julio 2005	CZFI	40 min.	6
-Trab.2	15 julio 2005	CZFI (fuera del centro de trabajo)	50 min.	9
<u>Trabajadores afiliados a organizaciones tradicionales: (4)</u>				
-Trab.1	15 julio 2005	CENIDH	70 min.	9
-Trab.2	15 julio 2005	CENIDH	85 min.	15
-Trab.3	25 julio 2005	Sede sindical	55 min.	9
-Trab.4	25 julio 2005	Sede sindical	50 min.	6
<b>Sindicatos : (4)</b>				
Dirigente de la				

Central Sandinista de Trabajadores: (1)	8 julio 2005	Sede sindical	85 min.	12
Dirigente de la Central Sindical de Trabajadores José Benito Escobar: (1)	8 julio 2005	Sede sindical	80 min.	12
Dirigente de la Confederación de Unificación Sindical: (1)	13 julio 2005	Asamblea Nacional	80 min.	12
Dirigentes de la Central de Trabajadores de Nicaragua: (1)	15 julio 2005	Corporación de Zonas Francas	60 min.	10
<b><u>Funcionarios públicos</u></b> : (4 entrevistas)				
- Ministerio del trabajo (1 entrevista, 2 funcionarios intervienen)	14 julio 2005	Sede del Ministerio	80 min.	13
- Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social (1 entrevista, 2 funcionarios intervienen)	26 julio 2005	Sede del INSS	60 min.	10
- funcionaria del Instituto Nacional de Tecnología (1)	22 julio 2005	Sede del INATEC	15 min.	2
- Asesor de la Comisión de Asuntos laborales (Asamblea Nacional ): (1)	21 julio 2005	Oficina de la Comisión, Asamblea Nacional	85 min.	15
<b>Actores económicos :</b> (3 entrevistas)				
- Empresario, miembro de la Asociación de empresarios del sector textil	25 julio 2005	Sede de la empresa	90 min.	21
-Funcionario asesor	11 julio 2005	Sede de la	95 min.	22

de la Corporación de las Zonas Francas “Las Mercedes”		Corporación de las Zonas Francas		
-Funcionario de la Corporación de las Zonas Francas “Las Mercedes”	21 julio 2005	Sede de la Corporación de las Zonas Francas	40 min.	8
Organizaciones derechos humanos/movimiento de mujeres: (3 entrevistas)				
- Asesora legal del Centro Nicaragüense de Defensa de los Derechos Humanos : (1)	11 julio 2005	Sede del CENIDH	45 min.	7
Una miembro representante del Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC): 1	25 julio 2005	Sede del MEC	60 min.	10
- Procuraduría de Derechos Humanos (1)	22 julio 2005	Sede de la Procuraduría	15 min.	3

### 3. Recolección de datos

El análisis de contenido que vamos a realizar aquí se efectúa sobre la base de 22 entrevistas semi-dirigidas que abordan los grandes temas en los cuales se concentra nuestra investigación. Las preguntas fueron formuladas de una manera muy general para que los interlocutores pudieran expresarse en forma abierta sobre los temas propuestos con la finalidad de obtener su percepción e interpretación sobre los diferentes temas abordados. Sin embargo, en algunas entrevistas, nos vimos obligados a variar algunas de las preguntas dependiendo del interlocutor, la función que desempeña y las respuestas emitidas. Esto nos permitió explotar de una mejor manera algunos temas específicos, tal es el caso de las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de seguridad social

y del Instituto Tecnológico en el cual los temas se concentraron en los problemas de la cobertura social, riesgos laborales y los programas de capacitación de los trabajadores.

Los grandes temas que se abordan en las entrevistas son: las condiciones de trabajo en las ZFI, percepción sobre lo que los trabajadores y demás actores consideran que debe ser un trabajo de calidad, la percepción sobre la actuación del Estado y de sus instituciones en la protección de los trabajadores, la percepción del papel que desempeñan los sindicatos en la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, la opinión sobre la responsabilidad de las empresas en cuanto a las mejoras de las condiciones laborales. A partir de estos temas se abordan y exploran otros, que surgen a medida que las entrevistas avanzan y que en la mayoría de los casos son coincidentes como se puede apreciar en el capítulo 3.

En cuanto al proceso que utilizamos aquí para el análisis de datos es el de la codificación. En un primer momento establecimos nuestra categoría de actores, clasificando las entrevistas según la categoría del actor y procedimos posteriormente a efectuar una codificación abierta de cada una de las 22 entrevistas pero avanzando en dicha codificación por categoría de actor. Esta codificación se realizó de manera exhaustiva lo que nos permitió identificar categorías. A cada categoría identificada se le asigna un nombre al que se le denomina código.

Concluida la etapa de la codificación abierta, procedimos a seleccionar los códigos según la frecuencia en que fueron utilizados por los actores y teniendo en cuenta el tema central de nuestra investigación. Esto nos permitió pasar a una siguiente etapa que es el de la codificación axial a fin de agrupar los códigos seleccionados y reagruparlos según similitudes conceptuales o temas relacionados, estableciendo familia de códigos para poder así profundizar en nuestro análisis estableciendo las relaciones que surgen en el discurso de los interlocutores y la manera en que abordan el tema.

Nuestro análisis se basa estrictamente en las respuestas emitidas por los interlocutores, las cuales son citadas para fundamentar el análisis. Cada citación va seguida de una extensión que hemos creado con la finalidad de guardar en confidencialidad la identidad de nuestros interlocutores. A manera de explicación, estas extensiones nos ayudan a identificar, a quienes manejamos la información, quién es el interlocutor, la categoría de

actor a la que pertenece, así como el documento objeto del análisis y la posición exacta de la citación en el documento citado. A manera de ejemplo, la extensión: *P12:fpKainat1.asc-12:7 (65:91)*, nos indica que se trata del documento No. 12, las letras que siguen a continuación representan la forma como nosotros hemos decidido identificar a la persona interviniente. Los número (12:7) indican que la citación se encuentra en el párrafo 7 del documento y los números que se encuentran entre paréntesis nos indican que el párrafo comienza en la línea 65 y termina en la línea 91 el documento.

Para este análisis hemos utilizado el soporte lógico informático Atlas.ti, diseñado para asistir a los investigadores en el análisis de textos por computadora. Esto nos permite codificar las entrevistas, clasificar las citas por códigos, clasificar los documentos por categorías, crear familias y sub-familia de códigos, establecer rápidamente la relaciones y frecuencias de los códigos, crear un sistema de redes de códigos que nos permite graficar la relación y el tipo de relación entre los diferentes códigos, entre otras funciones más.

Si bien nuestro proceso de análisis se inicia por un análisis de códigos por frecuencia de utilización, así como del análisis de códigos relacionados con la problemática, en algunos casos nos vimos obligados a efectuar el análisis por temas debido a que nos encontramos con que algunos códigos se encuentran estrechamente relacionados, con lo cual se hacía pertinente avanzar por temas y dejar surgir los diferentes conceptos a los cuales los interlocutores hacen referencia en relación al tema abordado.

A continuación presentamos la lista de principales códigos que fueron creados en el proceso de codificación abierta. El número total de códigos creados en el proceso de codificación fue de 116, de los cuales presentaremos solamente los códigos más importantes que han sido analizados directamente en nuestro proceso de análisis o en relación a los códigos analizados. Hacemos notar también que debido a que los códigos con mayor frecuencia de utilización por los interlocutores coincidían en todas las categorías de actores, consideramos que no era necesario crear listas separadas de códigos para cada una de las categorías. Por lo tanto, adoptamos una lista integral con los códigos a analizar.

**Cuadro 9: Lista de principales de códigos**

<b>Códigos</b>	<b>Frecuencia</b>
Empresa	321
Trabajador	320
Condiciones de trabajo	286
Sindicato	232
Derechos laborales	185
Estado	152
Seguridad social	169
Protección del trabajador	126
Legislación	123
Trabajo	121
Ministerio del trabajo	113
Zonas francas	105
Educación	85
Cumplimiento	84
Responsabilidad	71
Mujeres	64
Despido	64
Organizaciones	56
Inspección	50
Trabajo decente	47
Hijos	42
Diálogo	44
Politización	37
<b>23 códigos</b>	

Una vez que terminamos el proceso de codificación abierta, procedimos a seleccionar los códigos más importantes en los cuales se concentra nuestro análisis. Estos códigos son: (i) por un lado los códigos que son usados con mayor frecuencia por los actores entrevistados, es decir las palabras o temas a los cuales los actores han mayor referencia, y (ii) en segundo lugar aquellos códigos, que son utilizados por los actores en forma frecuente o no, pero que sin embargo constituyen temas centrales para nuestra investigación.

**Cuadro 10: Lista de códigos a analizar**

<b>Códigos</b>	<b>Frecuencia</b>
Empresa	321
Trabajador	320
Condiciones de trabajo	286
Sindicato	232
Derechos laborales	185
Estado	152
Protección del trabajador	126
Legislación	123
Trabajo	121
Ministerio del trabajo	113
Zonas francas	105
Organizaciones	56
Trabajo decente	47
<b>Total de código a analizar: 13</b>	

#### 4. Aspectos deontológicos

Respetando la política relativa a la ética de la investigación con seres humanos del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Université du Québec à Montreal del 2 de diciembre del 2004, antes de iniciar cada una de nuestras entrevistas, solicitamos el consentimiento escrito de cada uno de los entrevistados. Asimismo, tomamos las medidas necesarias con la finalidad de proteger la confidencialidad de la identidad de nuestros entrevistados.

El contacto con los trabajadores los hicimos a través de las organizaciones sindicales y de organizaciones de defensa de los derechos humanos para evitar cualquier riesgo que la entrevista pudiera generar.

Todas las personas entrevistadas, salvo el caso de tres trabajadoras, firmaron la carta de consentimiento. Las trabajadoras que prefirieron no firmar, prestaron su consentimiento oral. Todas las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los entrevistados.

Las personas intervinientes son todos adultos, mayores de 18 años y cada uno de ellos y ellas fueron informados sobre el proyecto de investigación, la naturaleza del proyecto, las ventajas que un estudio de campo puede ofrecer para mejorar la legislación, para el control de las condiciones laborales en el sector de las ZFI y poner en evidencia la parte de responsabilidad que tanto el Estado, los sindicatos, empresas y sociedad civil en general deben asumir en este sentido.

## BIBLIOGRAFIA

### Artículos y Monografías

Abramo, Laís, Valenzuela, María Elena, Pollack, Molly, « *Equidad de género en América Latina, Avances y desafíos cinco años después de Beijing* », (2000), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 83 p., disponible en línea: <http://www.oit.org.pe/portal/index.php>

Aragón, Aurora, Torres, Cecilia, Guevara Altamirano, Ricardo y Blanco Romero, Luis, “Perfil nacional sobre salud y seguridad en el trabajo en Nicaragua”, (2004), Oficina regional del trabajo y Ministerio del trabajo de Nicaragua, Informe preparado para la Oficina Subregional del Trabajo, San José, Costa Rica en el marco de asistencia técnica a Nicaragua para la elaboración de la Política de empleo, 87 p., en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SST\\_NIC\\_final.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SST_NIC_final.pdf)

Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA, “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Nicaragua”, 1ª Ed., San José, Costa Rica, Ed. Luisa Paz, 42 p., 2004.

Ancira García, Andrea, « Gobernabilidad democrática en América Latina », (2003), 18 p. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), México, Ensayo presentado a la Secretaría de Cumbres de las Américas, Organización de Estados Americanos, en línea en: [http://www.summit-america.org/SpecialSummit/CallforEssays/Andrea\\_Ancira.doc](http://www.summit-america.org/SpecialSummit/CallforEssays/Andrea_Ancira.doc)

Araúz, Alejandro, « Agenda Complementaria al DR-CAFTA Nicaragua », (2005), 41p., Latin American Trade Network, Serie LATN Papers No.37, en línea: [http://www.latn.org.ar/pdfs/plenaria05/Arauz\\_agendacomplementaria.pdf](http://www.latn.org.ar/pdfs/plenaria05/Arauz_agendacomplementaria.pdf)

Arnaud, André-Jean, « Critique de la raison juridique, T.2. Gouvernant sans frontières, entre mondialisation et post-mondialisation », 2003, Paris, L.G.D.J, Collection Droit et Société, p.56.

Barreto Ghione, Hugo, « Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa” (2001) Boletín Cinterfor, No.151, 20 p, en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/barret.pdf>

Bonilla García, A y Gruat, J.V, « Protección social, una inversión durante todo el ciclo de vida para propiciar la justicia social, reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible” (2003), 19 p. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, en línea: <http://www.ilo.org/public/english/protection/download/lifecycl/cicludevida.pdf#search=%22Protecci%C3%B3n%20social%20una%20inversi%C3%B3n%20durante%20todo%20el%20ciclo%20de%20vida%20para%20propiciar%20la%20justicia%20social%20%22>

Brett, William, « Normes fondamentales : un seuil minimal pour tous les pays » (2001), contenido en « Les droits fondamentaux au travail : état des lieux et perspectives », Education ouvrière 2001/1, No. 122, 84 p. Bureau des activités pour les travailleurs (BIT), Genève, en Línea <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/122/122f.pdf>

Brú, Enrique y Rosal, Mario Hugo, “Trabajo Decente y la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana” (s/f), Oficina Internacional del trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, San José, Costa Rica, 10p., en línea: [http://www.oit.or.cr/oit/papers/trab\\_dec\\_form\\_prof.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/trab_dec_form_prof.pdf)

Confédération Internationale des Syndicats Libres, “L’envers des marques ; Conditions de travail et droits des travailleurs dans les zones franches d’exportation », (2004), 60 p. en línea : <http://www.icftu.org/default.asp?Language=FR>

Confédération Mondiale du Travail, « Les normes internationales du travail au service de la justice sociale » (2002), 42 p. Bruxelles, en línea: [http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/66a59c285f32db68c1256eb500340e20/\\$file/nov%202002\\_brochure%20normes\\_fr.pdf](http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/66a59c285f32db68c1256eb500340e20/$file/nov%202002_brochure%20normes_fr.pdf)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), « Una guía sindical sobre mundialización”, (2004), Bruselas, Bélgica, 183 p., en línea: <http://www.icftu.org/pubs/globalisation/ES/6.pdf>

Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales, “Mercado Laboral en Nicaragua” (2001), 23p., Nicaragua, publicado por Global Policy Network, en línea: <http://www.gpn.org/data/nicaragua/espa%FIol-nicaragua-analysis.pdf>

Delgado Romero, Rodolfo, « La gobernabilidad democrática en Nicaragua: Principales desafíos”, (2003), Revista Probidad, Edición 24, 35 p., Nicaragua, en línea: <http://www.revistaprobidad.info/024/015.pdf>

Éducation ouvrière, « Les droits fondamentaux au travail ; état des lieux et perspectives », (2001), Numéro 122, 84 p., disponible en línea: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/122/122f.pdf>

Egger, Philippe et Sengenberger, Werner, « Problemas y políticas del trabajo decente », (2001) Boletín Cinterfor, No.151, 42 p., en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/eggseng.pdf>.

Ermida Uriarte, Oscar, « Derechos laborales y comercio internacional » (2003), Instituto del Mundo del Trabajo, Revista Pista No. 9, en línea: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p009/ermidamar03.htm>

Espinoza G., Isolda, “Perfil de género de la economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial”, 1ª ed. UNIFEM, Managua, Nicaragua, 235 p., 2004, en línea: [http://www.pnud.org.ni/files/perfil\\_complete.pdf](http://www.pnud.org.ni/files/perfil_complete.pdf)

Espinoza, Malva, “Trabajo decente y protección social”, (2003), Oficina Internacional del Trabajo, 31 p. Chile, 1ª Edición, en línea: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

Fajardo, Raúl:

- «*Las organizaciones sindicales en Centroamérica como actores de relaciones laborales: el caso de Nicaragua*», Oficina regional de la OIT, Oficina para las actividades de los trabajadores (ACTRAV), Equipo técnico para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana, Costa Rica, 124 p. p.405-528, 2003, en línea: <http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/Nicaragua.pdf>

-“Formación profesional en Nicaragua, desafíos y propuestas en el marco de una política nacional de empleo” (2004), OIT, San José, 71 p., en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/FORM\\_PROF\\_y\\_EMP\\_NIC\\_v\\_final.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/FORM_PROF_y_EMP_NIC_v_final.pdf)

Fernández-Pacheco, Janina, “*Género y Mercado de trabajo. Honduras y Nicaragua*” (2003), Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, Proyecto Género, pobreza y empleo en América Latina, 409 p., en línea: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/gtra\\_hn.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/gtra_hn.pdf)

Fundación Heinrich Boll, “*Mujeres y Maquila: Respuesta a la globalización. Organización de mujeres centroamericanas en medio de la competencia y la cooperación transnacional en la industria maquilera*”, Ediciones Boll, El Salvador, Oficina Regional para Centroamérica, México y Cuba, 80p, 2001, en línea: [http://www.cancun2003.org/download\\_es/mujeresymaquila.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/mujeresymaquila.pdf)

Fundación Paz y Solidaridad, « Globalización, trabajo y movimiento sindicales », (2000), España, s/p, en línea: [www.observatoriodeltrabajo.org](http://www.observatoriodeltrabajo.org)

Gendron, Corinne, Lapointe, Alain, Turcotte, Marie-France, « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée, *Relations industrielles/Industrial Relations (RI/IR)*, (2004), Vol. 59, no. 1, p. 73-83, en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/2004/v59/n1/index.html>

Giuzo, Graziela, « Los sujetos del diálogo social » (2005), Boletín Cinterfor, No. 156, 18 p, p. 33-50, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/giuzio.pdf>

Glaser, Barney G. and Strauss, Anselm L (1970), “The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research, Chicago, Aldine Publishing Co. 271 p.

González Bombal, Inés, « Incidencia en políticas públicas y construcción de la ciudadanía”, s/p, en línea: <http://www.icd.org.uy/mercosur/informes/encuentro/gonzalez1.html>

Guzman, Virginia et Todaro, Rosalba, « Apuntes sobre género en la economía global », (2001), Centro de Estudios sobre la Mujer, Chile, Ediciones de las mujeres No. 32, 17 p., en línea: [www.cem.cl/pdf/apuntes-genero.pdf](http://www.cem.cl/pdf/apuntes-genero.pdf)

Instituto de Estudios Nicaragüenses, Grupo FUNDEMOS, Centro de Derechos Constitucionales, Fundación Violeta Chamorro, “Programa plurianual democracia y derechos humanos en América Central” –País Nicaragua” s/f, 87 p. Managua, Nicaragua, en línea: [www.iendd.hh.org.ni/documentos/](http://www.iendd.hh.org.ni/documentos/)

Jatobá, Vera, « Inspección del trabajo en el marco de la modernización de la administración del trabajo » (2002), Oficina regional para América Latina y el Caribe, Proyecto CIMT-OIT, Documento de trabajo No. 148, Santiago, Chile, 62 p. en línea: <http://www.oit.org.pe/cimt/documetospdf/148e.pdf>

Lamarche, Lucie, « *Sauvegarder les mesures d'équité en emploi à l'heure des accords de commerce* », (2005), Université du Québec à Montréal, 159 p., en línea: [http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/066238931X/200502\\_066238931X\\_f.pdf](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/066238931X/200502_066238931X_f.pdf)

Laperrière, Anne, « Pour une construction empirique de la théorie : la nouvelle école de Chicago », Sociologie et sociétés, (1982), Vol. 14. No. 1, p.31-41

Ministerio del trabajo, empleo y seguridad de Argentina, “trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”, (2004), p.111, en línea: <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf#search=%22trabajo%20decente%3A%20significados%20y%20alcances%20del%20concepto.%20Indicadores%20propuestos%20para%20su%20medici%C3%B3n%22>

Morales Basset, Donald, « La seguridad social en Nicaragua: Desafíos de las políticas» (2004), Oficina Internacional del Trabajo (OIT/San José), Ministerio del trabajo de Nicaragua, Managua, Nicaragua, 47 p. disponible en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SEG\\_SOC\\_NIC\\_INF\\_FINAL.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/SEG_SOC_NIC_INF_FINAL.pdf)

Morales, Abelardo, “Experiencias de IBIS en Centroamérica en el fortalecimiento de la sociedad civil”, (s/f), No. 1, 41 p. en línea: [www.ibis.d/ca](http://www.ibis.d/ca)

Moreau, Marie-Ange et Trudeau, Gilles, “Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie”, (1998), *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 53, No 1, 39 p., en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/1998/v53/n1/005294ar.pdf>

Morgado, Emilio, “América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos”, (2002), Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Proyecto CIMT-OIT, Documento de trabajo No. 153, 104 p, en línea: <http://www.oit.org.pe/cimt/documetospdf/153e.pdf>

Pérez Muños, Cristian, “Ingreso básico universal y diálogo social: Una propuesta”, (2005), Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT, Vol. 156, 30 p. (51-80), en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/munoz.pdf>

Otero Campodónico, Roberto Denis, “El diálogo social: fundamentos y alternativas”, (2005), Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT, Vol. 156, 20 p., (105-124), en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/denis.pdf>

Quiñones, Mariela, “Las nuevas dimensiones del diálogo social”, (2005), Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT, Vol. 156, 24 p. (9-32), en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/quinones.pdf>

Ramos, Sandra et Vargas, Julia, « *Avances y Retrocesos, Mujeres en las maquilas de Nicaragua* », Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas « María Elena Cuadra », Managua, Nicaragua, 2002, 180 p.

Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global », (2002) Boletín Cinterfor, No.153, 20 p (1-20), en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

Relacentro, “Una nueva cultura de las relaciones de trabajo”, (2001), Revista de Relaciones Laborales, No. 1, Año 1, Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica, 414p.

Renzi, María Rosa, Fauné, María Angélica, Espinosa Isolda, Barahona Milagros, “*Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002): consideraciones y reflexiones desde las mujeres*”, 1ª Ed. PNUD, Managua, Nicaragua, 304p, 2004.

Sandoval Casilimas, Carlos A. « *Investigación cualitativa* », Programas de especialización en teorías y técnicas de la investigación social, Ed. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, Bogotá, Colombia, p.313, 1996, en línea : [http://www.icfes.gov.co/cont/s\\_fom/pub/libros/ser\\_inv\\_soc/modulo4.pdf](http://www.icfes.gov.co/cont/s_fom/pub/libros/ser_inv_soc/modulo4.pdf)

Sappia, Jorge, “Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo”, (2002), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina, Documento de trabajo No. 149, 19 p. En línea: <http://www.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf#search=%22Justicia%20laboral%20y%20medios%20alternativos%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20conflictos%20colectivos%20e%20individuales%20del%20trabajo%22>

Sepúlveda-Malbrán, Juan Manuel y Vega-Ruiz, María Luz, “Las relaciones laborales: un desafío para el sindicato” (s/f), Documento de trabajo No. 58, Oficina Internacional del Trabajo, 29 p., Lima, Perú, en línea: <http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc58/>

Sieg, Ursula et Palacios, Edgar, “*Maquila en Nicaragua... Una esperanza?*”, Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, Ed. Patricia Orozco, Managua, Nicaragua, 105 p. 2004.

Siveira, Sara y Matosas, Ana Clara, “Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación

profesional técnica en América Latina y el Caribe” (2001), Boletín No. 151, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, p199. , p. 113-126, Publicaciones Cinterfor/OIT, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/silvmat.pdf>

Sobzack, André, « La responsabilité sociale de l'entreprise, Menace ou opportunité pour le droit du travail? (2004), *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, no. 1, p. 26-51, en línea <http://www.erudit.org/revue/ri/2004/v59/n1/index.html>

Swepton, Lee, “Droits de l'homme et liberté syndicale : évolution sous le contrôle de l'OIT », (1998), *Revue internationale du Travail*, vol.137, No. 2, 28 p. en línea: <http://www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/download/pdf/swepston.pdf>

Tinoco, Gilma Yadira y Agurto Vilchez, Sonia, “*Diagnóstico Género y Mercado Laboral en Nicaragua*”, Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto de la incorporación de la dimensión de género en las políticas de la erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina-Argentina, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú, Managua, Nicaragua, 101 p., 2003, en línea: [http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/nic\\_gpe\\_estudio.pdf?PHPSESSID=465a1130efd1df04367c9a7417d3bfd9](http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/nic_gpe_estudio.pdf?PHPSESSID=465a1130efd1df04367c9a7417d3bfd9)

Trejos Solórzano, Juan Diego, “Características y evolución reciente del Mercado de Trabajo en Nicaragua” (2003), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Costa Rica, 37 p. en línea: [http://www.oit.or.cr/estad/grupoantigua/nic\\_trejos.doc](http://www.oit.or.cr/estad/grupoantigua/nic_trejos.doc)

Trejos Solórzano, Juan Diego, “El trabajo decente y el sector informal en los países del istmo centroamericano (2002), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Costa Rica, 94 p. en línea: [http://www.oit.or.cr/estad/grupoantigua/nic\\_trejos.doc](http://www.oit.or.cr/estad/grupoantigua/nic_trejos.doc)

Vallée, Guylaine, « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale: Réflexions sur la contribution du droit étatique », (2003), *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 58, no. 3, p.363-394, en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/2003/v58/n3/index.html>

Villasmil Prieto, Humberto, “La estrategia del diálogo social: de la concentración al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales”, (2002), Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Costa Rica, 26 p., en línea: [http://www.oit.or.cr/oit/papers/estrategia\\_dial\\_soc.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/estrategia_dial_soc.pdf)

Vega Ruiz, María Luz, et Martínez, Daniel « Les Principes et droits fondamentaux au travail, leur valeur, leur incidence et leur importance en tant qu'éléments de progrès économique et de justice sociale», (2002), Bureau International du Travail, Genève, OIT, 43 p., en línea : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Vega Ruiz, María-Luz, “Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina”, Oficina Internacional de la OIT, (2004), Ginebra, Documento de trabajo no. 28, 79p. en línea en:

[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=2730](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=2730)

### Documentos e Informes institucionales internacionales

Oficina Internacional del Trabajo:

“Seguridad social: temas, retos y perspectivas”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.a reunión, 2001, p. 9, 94 p., en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

- *Rapport du Directeur Général*, « L’heure de l’égalité au travail ». Conférence International du Travail, 91<sup>e</sup> session, 2003, Rapport I(B), Genève, 149 p., en línea: <http://www.france.qrd.org/texts/discrimination/bit2003.pdf>

- *Rapport du Directeur Général sur la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation*, « Une mondialisation juste, le rôle de l’OIT », Conférence International du Travail, 92<sup>e</sup> session, 2004, Genève, 35 p., en línea: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf>

- *Rapport du Directeur Général*, “Mondialisation et travail décent dans les Amériques”, 15<sup>e</sup> réunion régionale des Amériques, décembre 2002, 76 p., en línea: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/rgmeet/index.htm>

- *Rapport du Directeur général « Un travail décent »* Bureau International du Travail Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 87e session, junio (1999), en línea: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- *Memoria del Director General : « Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global »*, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª sesión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (2001), en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>

- *Memoria del Director General*, « Superar la pobreza mediante el trabajo », Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión (2003), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 123p. en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

- « La Declaración de Principios y derechos Fundamentales en el Trabajo, un instrumento de desarrollo económico y social”(2001), Oficina Internacional del Trabajo, equipo técnico multidisciplinario para los países andinos, Lima, Perú, 19 p., en línea [http://www.oitandina.org.pe/documentos/subregional\\_la\\_declaracion\\_de\\_los\\_principios\\_y\\_derechos\\_fundamentales\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.oitandina.org.pe/documentos/subregional_la_declaracion_de_los_principios_y_derechos_fundamentales_en_el_trabajo.pdf)

- “Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua” (2004), Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Foro Subregional tripartito del empleo 72 p., en línea:

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=polit\\_empleo\\_sintesis.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=polit_empleo_sintesis.pdf)

- « Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua », (Propuesta para discusión con los interlocutores sociales nicaragüenses) (2004) Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, 53 p., San José, Costa Rica, en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/POL\\_EM\\_y\\_TRAB\\_DECENTE\\_NIC2004.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=empleo/estudinfo/POL_EM_y_TRAB_DECENTE_NIC2004.pdf)

- « *Superar la pobreza mediante el trabajo decente y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres : El enfoque de la Organización Internacional del Trabajo* » (2004) Informe de actividades presentado a la 37a reunión de la mesa directiva de la Conferencia Regional de la Mujer para América Latina y el Caribe, 38 p., en línea: [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit\\_igu/poloit/mesadir.doc](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/mesadir.doc)

- « *Nicaragua: Las propuestas y recomendaciones de los interlocutores laborales y de la sociedad civil para avanzar hacia una política de empleo y erradicación de la pobreza con equidad entre los géneros* », (2004), Oficina Subregional para Centroamérica, República Dominicana y Panamá, OIT, 18p., Proyecto “Promoción del trabajo decente para mujeres pobres y mujeres migrantes” Honduras, Nicaragua y Costa Rica, Documento de Trabajo No. 14 en línea: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=genero/propuesta\\_interlocutores\\_nicaragua.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/propuesta_interlocutores_nicaragua.pdf)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, “*El desarrollo humano en Nicaragua: Las condiciones de la esperanza*” (2002), 1era edición, PNUD, Managua, Nicaragua, 196 p., en línea [http://www.undp.org.ni/files/idhnicaragua2002\\_completo.pdf](http://www.undp.org.ni/files/idhnicaragua2002_completo.pdf)

Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana, “*La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana: Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades*”, (2005), 99 p.

#### **Legislación nicaragüense:**

*Constitución Política de la República de Nicaragua*, adoptada por la asamblea Nacional el 19 de noviembre de 1986, publicado en La Gaceta, Managua, Nicaragua, el 9 de enero de 1987, en línea : <http://www.asamblea.gob.ni/constitu.htm> .

*Código del Trabajo*, publicado en La Gaceta le 30 octubre 1996, número 205, pgs. 6109-6190, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Ley de la Seguridad Social*, Decreto No. 974, publicada en La Gaceta No. 49 del 1 de marzo de 1982, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Reformas y adiciones al Reglamento de la Ley de Seguridad Social*, Decreto 25-2005, aprobado el 12 de abril del 2005, publicado en La Gaceta No. 82 del 28 de abril del 2005, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*La Ley de los derechos laborales adquiridos*, Ley No. 516, adoptada por la Asamblea Nacional de Nicaragua y publicada en La Gaceta No.11 del 17 de enero de 2005, en línea: [www.asamblea.gob.ni](http://www.asamblea.gob.ni)

*Ley de creación del Consejo Nacional del Trabajo*, aprobado el 6 de julio del 2005 por la asamblea Nacional de Nicaragua, publicada en La Gaceta No. 152 el 8 de agosto del 2005, en línea: [www.asamblea.gob.ni](http://www.asamblea.gob.ni)

*Ley de Zonas Francas Industriales*, Decreto No. 46-91 publicado en La Gaceta No. 221, el 22 de Noviembre de 1991, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Ley del servicio Civil y de la Carrera Administrativa*, Ley No. 476, publicada en La Gaceta No. 235, el 11 de diciembre del 2003, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Ley marco para la estabilidad y gobernabilidad del país*, Ley No. 558, aprobada el 19 de octubre de 2005 y publicada en La Gaceta No. 203 del 20 de octubre del 2005, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Ley del salario mínimo*, Ley No. 129 adoptada el 25 de mayo de 1991, publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 114 el 21 de junio de 1991, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Decreto Ejecutivo No. 15-99 que crea el Consejo de Planificación Económico y Social (CONPES)*, emitido el 9 de febrero de 1999, publicado en La Gaceta No. 34 el 18 de febrero de 1999, en línea : <http://www.asamblea.gob.ni/>

Decreto 46-91 que crea la Comisión Nacional de Zonas Francas, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 221 del 22 de noviembre de 1991, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Reglamento de Inspectores del Trabajo*, Decreto No. 13-97, Art. 1, publicado en La Gaceta no. 41 el 27 de febrero de 1997, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/> .

*Reglamento del Decreto de Zonas Francas Industriales de Exportación*. Decreto No. 50-2005, publicado en La Gaceta No. 158 del 16 de agosto del 2005, en línea <http://www.asamblea.gob.ni/>

*Decreto de Reforma al Reglamento de la Ley de la Seguridad Social*, Decreto No. 32-2000, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 76 del 24 de abril del 2000, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/> .

*Reglamento General de la Ley de la Seguridad Social*, Art. 108, Decreto No. 975 del 11 de febrero de 1982, publicado en La Gazeta No. 49 el 1 de marzo de 1982, en línea: <http://www.asamblea.gob.ni/>

## **Convenios y Normas Internacionales**

*Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte entre los gobiernos de México, Canadá y los Estados Unidos de América*, adoptado el 14 de septiembre de 1993, en vigor desde el 1 de enero de 1994, en línea: <http://www.naalc.org/spanish/agreement.shtml>

*Aprobación del Tratado Comercial entre los países de Centroamérica, Estados Unidos de América y la República Dominicana (CAFTA-DR), Decreto Legislativo No. 4371*, publicado en la Gaceta No. 199 el 14 de octubre de 2005, Managua, Nicaragua, en línea <http://www.asamblea.gob.ni/>.

*Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Preámbulo, adoptada en 1919, en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>

*Convenio No. 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio*, adoptado en Ginebra el 28 de junio del 1930, en vigor desde el 1 de mayo de 1932, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación*, adoptado en San Francisco, Estados Unidos de América el 9 de julio de 1948 y en vigor desde el 4 de julio del 1950, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los Principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva*, adoptado el 1 de julio de 1949, Ginebra, 32 conferencia y entró en vigor el 18 de julio de 1951, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

*Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, adoptado en Ginebra el 29 de junio de 1951 y en vigor desde el 23 de mayo de 1953, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso* adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1957 y en vigor desde el 17 de enero de 1959, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y en vigor desde el 15 de junio de 1960, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo* adoptado en Ginebra el 26 de junio del 1973 y en vigor desde el 19 de junio del 1976, en líneas: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*, adoptado en Ginebra el 17 de junio de 1999 y en vigor el 19 de noviembre del 2000, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre política de empleo No. 122*, adoptada el 9 de julio de 1964, en la 48e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en vigor a partir del 15 de julio de 1966, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre la consulta tripartita No. 144*, adoptada el 21 de julio de 1976, en la 61e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 16 de mayo de 1978, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre la política social No. 117*, adoptada el 22 de junio de 1962, en la 46e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 23 de abril de 1964, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre la seguridad social No. 102*, adoptada el 28 de junio de 1952, en la 35ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 27 de abril de 1955, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre la protección del salario No. 95*, adoptada el 1 de julio de 1949, en la 32e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 24 de septiembre de 1952, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convención sobre seguridad y salud de los trabajadores No. 155*, adoptada el 22 de junio de 1982, en la 67e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 11 de agosto de 1983, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio sobre la inspección del trabajo No. 81*, adoptada el 11 de julio de 1947, en la 30e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 7 de abril de 1950, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio sobre la protección de la maternidad No. 183*, adoptado el 15 de junio del 2000, en la 88e sesión de la Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 7 de febrero del 2002, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio sobre el fomento del empleo y protección contra el desempleo No. 168*, adoptada en 21 de junio de 1988, en la 75 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 17 de octubre de 1991, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio sobre el desempleo No. 44*, adoptado el 23 de junio de 1934, en la 18ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir de 10 de junio de 1938, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 154 relativo al fomento de la negociación colectiva* adoptada el 19 de junio de 1981, en la 67ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor a partir del 11 de agosto de 1983, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 131 sobre la fijación de salarios mínimos*, adoptado el 22 de junio de 1970, en la 54e sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 29 de abril de 1972, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

*Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo No. 17*, adoptado el 16 de junio de 1925 en la 7ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 1 de abril de 1927, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 18 sobre las enfermedades profesionales*, adoptado el 10 de junio de 1925, en la 7ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 1 de abril de 1927, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Convenio No. 24 sobre el seguro de enfermedad (industria)*, adoptado el 15 de junio de 1927 en la 10ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, en vigor desde el 15 de julio de 1928, en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

*Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª sesión, en Ginebra, el 18 de junio de 1998, en línea: [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?Var\\_Language=SP&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?Var_Language=SP&var_pagename=DECLARATIONTEXT)

*Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, adoptada en Filadelfia en 1944, numeral II y III, en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#anexo>

*Declaración Universal de Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948, en línea: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 3 de enero de 1976, en línea: [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ceschr\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm)