



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERÍODO: FEBRERO 2008 – JULIO 2008



## NICARAGUA





Organización  
Internacional  
del Trabajo

# INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERÍODO: FEBRERO 2008 – JULIO 2008



NICARAGUA

# Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina Internacional del Trabajo  
OIT/Proyecto Verificación  
Vea nuestro sitio en la red: [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.- Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

OIT/Proyecto Verificación

Informe de Verificación de la Implementación de las  
Recomendaciones del Libro Blanco. Febrero 2008 – Julio 2008  
San José, Oficina Internacional del Trabajo, Enero 2009



# Contenido

- Siglas.....4
- Resumen Ejecutivo.....5
- I. Introducción.....9
  - 1. Antecedentes, objetivos y metodología.....9
  - 2. Resumen de retos y recomendaciones establecidos en el Libro Blanco.....11
- II. Avances del país por áreas.....13
  - 1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales.....13
  - 2. Ministerio del Trabajo .....15
  - 3. Tribunales laborales .....25
  - 4. Género y discriminación .....33
  - 5. Peores formas de trabajo infantil .....37
  - 6. Promoción de una cultura de cumplimiento .....43
  - 7. Compromiso político general.....47
- III. Balance General.....53
- IV. Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco.....57
- V. Bibliografía.....59
- VI. Anexos.....61

## Siglas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CNEPTI	Comisión Nacional para la Erradicación Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.
CNT	Consejo Nacional del Trabajo.
COSEP	Consejo Superior de la Empresa Privada.
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico.
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo.
INIM	Instituto Nicaragüense de la Mujer.
IPEC	Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil (siglas en inglés)
MINED	Ministerio de Educación de Nicaragua.
MITRAB	Ministerio del Trabajo de Nicaragua.
NIT	Normas Internacionales del Trabajo.
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONG	Organizaciones No Gubernamentales.
TLC	Tratado de Libre Comercio o DR-CAFTA por las siglas en inglés de Dominican Republic and Central America Free Trade Agreement.
UAM	Universidad Americana.
UCA	Universidad Centroamericana.
UCM	Universidad Central de Managua.
UNAN	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
UNICA	Universidad Católica.
USDOS	Departamento de Estado de los Estados Unidos (siglas en inglés)
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (siglas en inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (siglas en inglés)
UTG	Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional



# Resumen Ejecutivo

Asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituye uno de los principales desafíos de la generación de trabajo decente. Para que los Estados puedan cumplir con su función de garantizar la aplicación de la legislación laboral nacional y los convenios internacionales del trabajo ratificados, así como el cumplimiento de los compromisos de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998 por todos los Estados miembros de la OIT, requieren, entre otras condiciones, de un marco legal adecuado a tales normas internacionales, instituciones fortalecidas y eficientes, políticas claras y presupuestos suficientes para realizar su trabajo.

En 2005, los Ministerios de Trabajo de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, conjuntamente con los Ministerios de Comercio, elaboraron el documento “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, conocido como el “*Libro Blanco*”. Dicho documento contó con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El *Libro Blanco* es “... un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”<sup>1</sup>. Si bien fue elaborado durante la negociación del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA), el *Libro Blanco* no tiene vínculo jurídico con dicho tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el *Libro Blanco*, los Ministerios de Trabajo cuentan con un Plan de Implementación 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara “una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”<sup>2</sup>.

El presente documento tiene como objetivos: identificar los progresos o avances logrados en el país durante el período Febrero 2008 – Julio 2008 en relación con las recomendaciones suscritas en el *Libro Blanco*; determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del *Libro Blanco* por parte del país; y proporcionar sugerencias para acelerar la implementación de las recomendaciones.

Este Informe de Verificación fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti, Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

A continuación se presenta una síntesis de los principales progresos o avances logrados en el país, durante el período Febrero 2008 – Julio 2008, en relación con las recomendaciones contenidas en el *Libro Blanco*.

## **a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales**

- Aún se encuentra en trámite los recursos de inconstitucionalidad planteados contra la Ley de Derechos Laborales Adquiridos (Ley 516, del 3 de diciembre del 2004). Dicha ley no está siendo divulgada en forma masiva.

1 Libro Blanco, página vii. Las recomendaciones del documento se refieren a 6 áreas: 1) Legislación laboral y su implementación; 2) Presupuesto y necesidades de recursos humanos de los Ministerios de Trabajo; 3) Fortalecimiento del Sistema Judicial en materia laboral; 4) Protección contra la discriminación en el trabajo; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Promoción de una cultura de cumplimiento.

2 Libro Blanco, página xviii. Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos a la OIT, en diciembre del 2006 se inició el Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del *Libro Blanco*” (Proyecto Verificación), que es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL).

## **b) Ministerio de Trabajo**

- Se han realizado 6 talleres de capacitación en temas como Normas Internacionales del Trabajo y otros; se han hecho mejoras en la plataforma tecnológica del MITRAB, tales como la instalación de una red de datos en las oficinas centrales, el desarrollo de un portal Extranet e Intranet para facilitar la divulgación de información a nivel externo e interno de la institución, así como la capacitación de los funcionarios para el uso de las nuevas herramientas tecnológicas disponibles; ha habido un aumento de la cantidad de inspectores del trabajo pasando de 92 en 2007 a 98 hasta la fecha; se aprobó de Ley General de Inspección del Trabajo, que actualmente se encuentra en la Comisión de Estilo de la Asamblea Nacional y el procedimiento para habilitar a los procuradores laborales y de seguridad social.

## **c) Tribunales laborales**

- Se realizaron 5 actividades de formación sobre técnicas para mejorar la fundamentación de resoluciones, las normas internacionales del trabajo, y un diplomado superior en Derecho Laboral con 101 participantes, así como 38 cursos a nivel nacional sobre el nuevo Código Penal. Además, la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos está tramitando el Proyecto de Ley de Reforma a la Ley 260 Organización del Poder Judicial y creadora del Tribunal Superior del Trabajo, el cual fue presentado por las organizaciones de trabajadores. A su vez, se refleja un aumento tanto en los ingresos de casos como en la cantidad de casos resueltos en las instancias que atienden materia laboral.

## **d) Género y discriminación**

- Se aprobó la Ley de igualdad de derechos y oportunidades; se promulgó el Acuerdo Ministerial que contiene la nueva Guía Técnica de Inspección que incorpora el Bloque 7 “Igualdad y No Discriminación” así como la Resolución Administrativa que crea la Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional; y se realizaron 6 seminarios sobre los derechos laborales de las mujeres con un total de 272 participantes, así como el Primer Encuentro de la Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el empleo con la participación de 13 instituciones.

## **e) Peores formas de trabajo infantil**

- Se aprobó la nueva Guía Técnica de Inspección que incorpora el bloque sobre trabajo de los adolescentes; se aprobó la Ley de Reforma y Adiciones al Código de Trabajo (aún pendiente de publicación en La Gaceta) que establece la obligación del empleador de notificar la contratación de una persona adolescente para el trabajo doméstico; entró en vigencia el nuevo Código Penal que contiene artículos referidos a la explotación sexual comercial; la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (CNEPTI) se reunió en 2 ocasiones; se elaboró la versión final del Plan Nacional contra el Trabajo Infantil 2007-2016; se firmaron dos Acuerdos Tripartitos para desarrollar actividades de erradicación del trabajo infantil en el sector de minería y en la actividad pesquera; la Asamblea Nacional emitió una Declaración para fortalecer la legislación en materia de erradicación del trabajo infantil; se efectuaron 11 talleres, foros y reuniones para promover acciones de eliminación del trabajo infantil y finalmente, y se publicaron 3 documentos entorno a la eliminación del trabajo infantil y la importancia de mantener a los niños y adolescentes en el sistema educativo.



**f) Promoción de una cultura de cumplimiento**

- Se llevaron a cabo 4 acciones de divulgación sobre temas laborales; se desarrollaron 3 módulos didácticos sobre los derechos de las mujeres en el trabajo; se transmitieron cuñas radiofónicas, y se impartió un curso tripartito de capacitación de capacitadores en conciliación laboral. Con el sector trabajador, se efectuaron 3 talleres de capacitación sobre derechos laborales y uno sobre argumentación jurídica para trabajadores. Por otra parte, continúa pendiente la instalación efectiva del Consejo Nacional del Trabajo creada por la Ley 547 en 2005.

**g) Compromiso político general**

- En general, se constata que continúa el compromiso político del MITRAB de implementar las Recomendaciones del Libro Blanco, en cuyo desarrollo participan las organizaciones de trabajadores y empleadores, mediante el Comité Tripartito de Seguimiento del Plan de Implementación del Libro Blanco. Sin embargo, las instancias tripartitas, como el Comité mencionado, requieren compartir información en mayor grado, y perfeccionar y dinamizar su participación, igual que el Poder Judicial que no ha definido las acciones que desea desarrollar para dar cumplimiento a los compromisos del Libro Blanco.



# I. Introducción

## 1. Antecedentes, objetivos y metodología

Asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituye uno de los principales desafíos de la generación de trabajo decente. Este tema, junto con la creación de mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres; una mayor eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social y la promoción del diálogo social, es indispensable para impulsar el desarrollo y fortalecer la democracia en todos los países del mundo.

Los Estados tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, todos los Estados Miembros de la OIT, al adoptar en 1998 la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con esta función, se requiere que los Estados cuenten, entre otras condiciones, con un marco legal adecuado a los convenios internacionales, instituciones fortalecidas y eficientes, políticas claras y presupuestos suficientes para realizar su trabajo.

Concientes de la necesidad de fortalecer sus capacidades, en 2005, los Ministerios de Trabajo de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, conjuntamente con los Ministerios de Comercio, elaboraron el documento “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, conocido como el “*Libro Blanco*”. Dicho documento contó con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El *Libro Blanco* es “... un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”<sup>3</sup>. Si bien fue elaborado durante la negociación del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA), el *Libro Blanco* no tiene vínculo jurídico con dicho tratado.

El *Libro Blanco* contiene los compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Legislación laboral y su implementación; 2) Presupuesto y necesidades de recursos humanos de los Ministerios de Trabajo; 3) Fortalecimiento del Sistema Judicial en materia laboral; 4) Protección contra la discriminación en el trabajo; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Promoción de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el *Libro Blanco*, los Ministerios de Trabajo cuentan con un Plan de Implementación 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara “una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”<sup>4</sup>.

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos a la OIT, en diciembre del 2006 inició el Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del *Libro Blanco*” (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL).

3 Libro Blanco, página vii.

4 Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general *apoyar el fortalecimiento institucional y la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales*. Para ello, utiliza las siguientes estrategias de seguimiento: 1) Apoyar el seguimiento de la ejecución del Plan Nacional de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 por parte de los Ministerios de Trabajo; 2) Promover el seguimiento a nivel nacional de los sectores relevantes (organizaciones de trabajadores y de empleadores e instituciones públicas), que conforman los Comités de Seguimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco; 3) Realizar una verificación semestral, con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, mediante un proceso de recolección, procesamiento y análisis de información proveniente de diversas fuentes.

El presente documento corresponde a la tercera estrategia y comprende los avances realizados por los países en el período Febrero 2008 – Julio 2008.

Este Informe de Verificación fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV<sup>5</sup> y ACT/EMP<sup>6</sup>. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti, Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los objetivos del Informe de Verificación son: a) Identificar los progresos o avances que han realizado los países durante el período Febrero 2008 – Julio 2008 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Los destinatarios de los informes semestrales de verificación son principalmente los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, para quienes estos documentos brindan información sistematizada sobre los avances<sup>7</sup> alcanzados durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Tomando en consideración que las recomendaciones del Libro Blanco se dirigen a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación que han apoyado el logro de los compromisos mencionados en el Libro Blanco, aún cuando las mismas no hayan tenido como objetivo explícito cumplir con las recomendaciones del Libro Blanco.

Para la elaboración de los informes de verificación se ha consultado bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se han realizado entrevistas y reuniones con actores claves de los Comités Nacionales de Seguimiento del Libro Blanco y otras organizaciones; y se ha presentado la información sistematizada a los sectores claves en talleres y reuniones nacionales, para su retroalimentación y complementación.

5 Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT

6 Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT

7 A nivel metodológico, se entenderá como “avances”: a) las acciones o medidas tomadas por los países para implementar las recomendaciones del Libro Blanco; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural de los países, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Es importante aclarar que: a) el hecho de que una acción o medida tomada por los países sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación se haya cumplido en un 100%, pues debido a la magnitud del problema, la acción constituye un aporte al proceso de resolver la situación identificada; b) una acción o medida tomada por los países puede concebirse como avance para un sector, pero no para los otros, de modo que el informe procurará reflejar las posiciones existentes en torno a dicha acción, así como su concordancia con el enfoque de derechos humanos y el marco normativo que establecen los convenios fundamentales del trabajo; c) un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, se destacarán los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en los informes de verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación.

Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

## 2. Resumen de retos y recomendaciones establecidos en el Libro Blanco

Para Nicaragua, el principal reto que establece el Libro Blanco en materia de Libertad de Asociación, Sindicatos y Negociación Colectiva, es la divulgación y aplicación de la Ley de Derechos Laborales Adquiridos<sup>8</sup>, aprobada para salvaguardar los derechos de los trabajadores en el contexto específico del TLC.

En cuanto al área del Ministerio del Trabajo, se definió la necesidad de incrementar los recursos dedicados a la inspección para cubrir gastos de personal, capacitación, transporte, tecnología de información e infraestructura, así como lograr la separación de las funciones de inspección de las de mediación y conciliación. Además, se menciona la necesidad de aprobar la nueva ley que mejora la autoridad de la inspección de trabajo, incluido el poder de dictar sanciones por incumplimiento a la legislación laboral.

Con respecto a los Tribunales Laborales, se expresa la preocupación por la carencia de personal y recursos en términos de número de jueces especializados, instalaciones judiciales y gestión de casos, entre otros, además de “la relativamente poca atención” que la Corte Suprema presta a los tribunales laborales<sup>9</sup>.

Adicionalmente, se menciona la necesidad de desarrollar un programa de formación permanente y continua para jueces laborales y otros funcionarios involucrados en la administración de la justicia laboral y la necesidad de “reformar la ley laboral para implementar la oralidad en los juicios laborales”<sup>10</sup> como medida para reducir la mora judicial.

En el ámbito de Género y Discriminación, el Libro Blanco identifica la necesidad de implementar iniciativas dirigidas a evitar la discriminación laboral y específicamente el uso de pruebas de embarazo para la contratación o despido de mujeres.

En el ámbito de Fomento de una Cultura de Cumplimiento menciona la necesidad de implementar una campaña de información pública sobre las leyes laborales del país. También se menciona la necesidad de establecer una estructura oficial tripartita para desarrollar el consenso sobre temas de legislación laboral y su cumplimiento<sup>11</sup>.

8 Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Ley núm. 516, aprobada el 3 de diciembre del 2004 por la Asamblea Nacional y publicada en La Gaceta No 11 del 17 de enero del 2005, cuyo objetivo es “asegurar que ninguno de los derechos de los trabajadores nicaragüenses pueda ser vulnerado por el TLC, y establece sanciones destinadas a prevenir que los empleadores reduzcan o ignoren los derechos de los trabajadores por presuntas razones de competitividad” (Libro Blanco, página 65). El texto completo de la Ley se puede leer en la dirección web: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/Normas?openview>.

9 Libro Blanco, página 68.

10 El texto original del Libro Blanco (página 68), decía: “Establecer un sistema de quejas para las disputas laborales, con el fin de acelerar los procesos judiciales sobre sumas modestas y limitar los derechos de apelación”. En la revisión que la Corte Suprema de Justicia hizo del Libro Blanco a inicios del 2007, solicitó cambiar el texto original por el siguiente: “Reducir la mora judicial a través de un proceso de reforma a la ley laboral, para implementar la oralidad en los juicios laborales”, ya que consideró que el texto original es violatorio a los principios constitucionales contenidos en los artículos 158 y 159 de la Constitución de la República de Nicaragua. Por “Ley Laboral” deberá entenderse el Código de Trabajo de Nicaragua, Ley núm. 185, publicada en La Gaceta del 30 de octubre de 1996.

11 El Consejo Nacional del Trabajo fue creado mediante la Ley 547, del 6 de julio de 2005, publicada en el Diario Oficial No 152 del 8 de agosto de 2005.

En cuanto a las Recomendaciones Regionales suscritas en el Libro Blanco para todos los países de la región<sup>12</sup>, se destacan la creación de un centro de legislación laboral para compartir buenas prácticas y armonizar los procesos de capacitación entre los países; establecer un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo; y establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década. Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo y Tribunales Laborales del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

12 Libro Blanco, páginas 72 y 73.

## II. Avances del país por áreas

### 1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

Para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores, es necesario que los Estados adopten medidas para armonizar sus marcos legales a los convenios internacionales, en particular el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Además, es indispensable que las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral cuenten con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para garantizar el cumplimiento e incorporar el respeto a estos derechos en la cultura y en las prácticas laborales.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

## I. I Reformas de la legislación laboral

### Reto:

- Nicaragua revisó el estudio de la OIT sobre legislación laboral, consideró las cuestiones planteadas y promulgó recientemente cambios para responder a todas ellas.
- Recientemente, se aprobó una nueva ley para salvaguardar los derechos del trabajador en el contexto específico del CAFTA. Sin embargo, dado que los cambios son recientes, todavía no son ampliamente conocidos en Nicaragua.

### Recomendaciones:

- Celebrar una serie de encuentros tripartitos en el país en 2005 para explicar los nuevos cambios legales a todas las partes interesadas, incluidos empresarios y representantes sindicales, así como los funcionarios del Ministerio y los abogados y jueces involucrados en la administración de la legislación laboral.

### Divulgación de las reformas legales

<p>I.1. Estado de vigencia de la Ley de Derechos Adquiridos (indicar el estado de los recursos de constitucionalidad que están pendientes de resolución en la Corte Suprema de Justicia).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Comité Tripartito de Seguimiento a los Compromisos del Libro Blanco acordó, en la reunión del día 3 de julio de 2008, gestionar una entrevista con el Presidente de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia para indagar el estado actual en el que se encuentran los 7 recursos por inconstitucionalidad a la Ley de Derechos Adquiridos interpuestos por diversas personas desde el 16 de marzo de 2005.</li> </ul>
<p>I.2. Número de foros públicos (u otros eventos de divulgación) realizados para difundir la Ley de Derechos Laborales Adquiridos (incluir el número de personas participantes según el sector al que representan: gobierno, trabajadores y empleadores).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se ha reportado actividades específicas de divulgación de la Ley de Derechos Adquiridos por parte de los sectores y del MITRAB durante el actual período a verificar.</li> </ul>
<p>I.3. Número de fallos o sentencias que citan la Ley de Derechos Laborales Adquiridos para sustentar las resoluciones administrativas o judiciales en casos de denuncias laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución 160-08 de la Inspectoría General del Trabajo, sobre los recursos de apelación en contra de un auto resolutivo dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Sector Construcción, Transporte y Telecomunicaciones (6 junio 2008).</li> <li>• Resolución 174-08 de la Inspectoría General del Trabajo, sobre los recursos de apelación en contra de un auto resolutivo dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Agropecuario e Industria (19 junio 2008).</li> <li>• Resolución 181-08 de la Inspectoría General del Trabajo, sobre un caso de multa impuesta por la Inspectoría Departamental del Trabajo en el sector Agropecuario e Industria (20 junio 2008).</li> </ul>



## 2. Ministerio del Trabajo

Una de las funciones básicas de los Ministerios de Trabajo, además de la gestión de las políticas públicas en materia socio-laboral, es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo (1947), los Ministerios de Trabajo deben contar con un sistema de inspección capaz de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, para lo cual es necesario que se dote a la Inspección del Trabajo de los instrumentos y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos para que pueda cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo tienen un rol fundamental en la prevención de los conflictos laborales, por lo tanto, deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

## 2.1. Inspección, mediación y conciliación

### Retos:

- El Ministerio de Trabajo padece una limitación significativa de recursos que afecta también a las funciones de inspección, conciliación y mediación. Al igual que en otros países, la rotación es alta y los niveles salariales bajos. Estos problemas también afectan a otras funciones del Ministerio de Trabajo.
- La escasez de recursos de la inspección causa preocupación por la dificultad de valorar si las leyes sobre trabajo nocturno y horas extraordinarias se están aplicando adecuadamente en las zonas francas.
- Se han iniciado consultas sobre una nueva ley de inspección de trabajo para mejorar la autoridad de la inspección, aumentando las potestades para hacer cumplir la ley y las sanciones.

### Presupuesto base del Ministerio del Trabajo

2.1. Monto del presupuesto anual del Ministerio de Trabajo versus presupuesto ejecutado.

#### Presupuesto MITRAB 2005 - 2008 Clasificación económica por programas

Programa	Gasto 2005	Gasto 2006	Gasto 2007	Gasto 2008
	Corriente + Capital	Corriente + Capital	Corriente + Capital	Corriente + Capital
Actividades centrales	20,099.744	20.650.953	24,617.078	42,957.734
Inspectoría General del Trabajo	7,253.756	9,931.788	10,914.891	13,942.229
Derechos Colectivos y Asesoría Laboral	1,169.953	1,879.657	2,112.393	2,210.490
Higiene y Seguridad Ocupacional	1,153.065	1,603.174	1,825.368	1,959.703
Empleo y salarios	1,783.764	2,119.914	2,286.291	2,803.542
Organización y Trabajo Cooperativo / Instituto de Fomento Cooperativo*	687.500	874.477	3,080.965	0
<b>Total</b>	<b>32,147.782</b>	<b>37,059.963</b>	<b>44,836.986</b>	<b>63,873.698</b>
<b>Programas no incluidos en el Presupuesto Anual del MITRAB para efectos del proceso de verificación</b>				
Organización y Trabajo Cooperativo / Instituto de Fomento Cooperativo*	0	0	0	2,650.852
Partidas no asignables a programas	54,377.850	67,138.624	50,917.222	31,209.000
<b>TOTAL</b>	<b>86,525.632</b>	<b>104,198.587</b>	<b>95,754.208</b>	<b>97,733.550</b>

\* Para los años 2005, 2006 y 2007 se incluyó en el Presupuesto del MITRAB el rubro correspondiente al Programa de Organización y Trabajo Cooperativo, sin embargo, como dicho monto es ejecutado por el Instituto de Fomento Cooperativo, se excluyó para el cálculo del año 2008.

Fuente:

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe de ejecución presupuestaria 2005, 2006, 2007, Enero-Junio 2008. (<http://www.hacienda.gov.ni>).

## Retos y Recomendaciones

### Recomendaciones:

- Se necesitan más recursos para la inspección y la mediación para cubrir los gastos de salarios, capacitación, transporte, tecnología de la información e infraestructura básica.
- Hay que designar personal separado para las funciones de mediación y conciliación.
- La nueva ley que mejora la autoidad de la inspección de trabajo, incluido el poder de dictar sanciones por despidos ilegales, la no reinstalación y otras violaciones de los derechos laborales, debe adoptarse en 2005.

## Indicadores

2.2. Porcentaje de presupuesto anual institucional dedicado al cumplimiento de la legislación laboral versus presupuesto ejecutado.

## Avances Febrero 2008 – Julio 2008

### Presupuesto Anual del Ministerio de Trabajo\* Período 2005-2008.

Año	Presupuesto total inicial	% de crecimiento	Presupuesto Ejecutado***	% Ejecución presupuestaria
2005	32,147,782	s.d.	s.d.	s.d.
2006	37,059,963	15,28%	s.d.	s.d.
2007	44,836,986	20,98%	s.d.	s.d.
2008**	63,873,698	42,46%	s.d.	s.d.

\* Incluye tanto los gastos corrientes y los gastos de capital para las actividades centrales, inspección, relaciones laborales, higiene y seguridad, empleo y salarios. No incluye las partidas no asignables a programas.

\*\* Período Enero- Junio 2008. El Presupuesto Total Inicial no incluye las partidas no asignables a programas ni el rubro de Organización y trabajo cooperativo/Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo.

\*\*\* La información suministrada por el Ministerio de Hacienda no permite calcular el monto del presupuesto ejecutado ni el porcentaje de ejecución del presupuesto inicial sin las partidas no asignables a programas.

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe de ejecución presupuestaria 2005, 2006, 2007, Enero-Junio 2008. (<http://www.hacienda.gob.ni>).

### Presupuesto Anual para la Aplicación de la legislación laboral Período 2005- 2008

Año	Presupuesto total inicial	Presupuesto para aplicación (inicial)*	% asignado a la aplicación
2005	32,147,782	9,576,774	29.8%
2006	37,059,963	13,414,619	36.2%
2007	44,836,986	14,852,652	33.1%
2008	63,873,698**	18,112,422	28.4%

\* Incluye las asignaciones presupuestarias para la Inspección General del Trabajo, Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo.

\*\* No incluye las partidas no asignables a programas ni el rubro de Organización y Trabajo Cooperativo/Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo.

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ley Anual del Presupuesto General de la República 2005, 2006, 2007, 2008. (<http://www.hacienda.gob.ni>).

## Retos y Recomendaciones

## Indicadores

2.3. Proporción del presupuesto del Ministerio con respecto al presupuesto nacional.

## Avances Febrero 2008 – Julio 2008

Porcentaje de Presupuesto del MITRAB respecto al Presupuesto Nacional. Período 2005- 2008.<sup>13</sup>

Año	Presupuesto Nacional aprobado por ley	Presupuesto del MITRAB*	Porcentaje
2005	15,785,536,819	32,147,782	0.20%
2006	21,382,208,828	37,059,963	0.17%
2007	24,931,205,405	44,836,986	0.18%
2008	28,618,106,227	63,873,698**	0.27%

\* El presupuesto del MITRAB utilizado para este cálculo no toma en consideración las partidas no asignables a programas, puesto que son fondos que se transfieren a otras entidades para su ejecución.

\*\* No incluye las partidas no asignables a programas ni el rubro de Organización y trabajo cooperativo/Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo.

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ley Anual del Presupuesto General de la República 2005, 2006, 2007, 2008. (<http://www.hacienda.gob.ni>).

## Recursos humanos

2.4. Número de inspectores y conciliadores del Ministerio. (Indicar la cantidad de inspectores que se encuentran en oficinas unipersonales, así como los que realizan labores de inspección y conciliación a la vez).

## Número de inspectores y conciliadores del MITRAB Período 2005-2008

Año	Número inspectores	Número conciliadores
2005	57	6
2006	57	7
2007	92	13
2008*	99	16

\* Período: Enero-Junio 2008

Fuente: Dirección de Planificación, Ministerio del Trabajo.

- Actualmente se encuentran 5 inspectores en oficinas unipersonales (Oficinas de Telica, Jalapa, San Juan de Río Coco, Chichigalpa, Corinto).

13 Se calcula de la siguiente manera: Porcentaje = Presupuesto del MITRAB X 100/ Presupuesto nacional aprobado por ley

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
	<p>2.5. Número de acciones de capacitación orientadas a Inspectores y conciliadores por año (número de funcionarios capacitados).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos talleres de capacitación para inspectores de trabajo sobre técnicas de investigación con énfasis en la detección de la discriminación laboral femenina, con la participación de 72 inspectores laborales a nivel nacional (del 19 al 20 de febrero y del 21 al 22 de febrero)<sup>14</sup>.</li> <li>• Curso de Fundamentación Jurídica del 3 al 7 de marzo con la participación de procuradores de trabajo, funcionarios del MITRAB y catedráticos universitarios con un total de 31 participantes.<sup>15</sup></li> <li>• Dos talleres de validación del Protocolo de Actuación para Inspectores del Trabajo. Auditorio del MITRAB, con la participación de 50 personas (22 de abril y 11 de junio).<sup>16</sup></li> <li>• Taller de capacitación sobre protocolo de actuación para inspectores del trabajo en el proceso de prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Se realizó en el auditorio del MITRAB y contó con la participación de 80 personas (30 de abril).<sup>17</sup></li> <li>• Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo relativas al trabajo seguro, seguridad social, salarios y jornadas de trabajo, con la participación de 34 funcionarios del MITRAB y de universidades (9 al 11 de abril)<sup>18</sup>.</li> <li>• Entre febrero y junio del 2008, se realizó el Diplomado Superior en Derecho Laboral, el cual fue impartido por la Universidad Centroamericana. En dicho diplomado participaron 13 funcionarios del MITRAB (5 hombres y 8 mujeres).</li> </ul>

14 Con el apoyo del Proyecto Cumple y Gana.

15 Con el apoyo del Proyecto Justicia Laboral-OIT.

16 Con el apoyo del Programa IPEC-OIT.

17 Idem.

18 Con el apoyo del Proyecto Justicia Laboral-OIT.

## Dotación de infraestructura y equipo

2.6. Número y tipo de mejoramiento a nivel de infraestructura, medios de transporte, tecnología de información, equipos de cómputo y capacitación en manejo de casos destinados a las labores de inspección y conciliación.

- Durante el período se han estado ejecutando diversos proyectos de mejoramiento de la plataforma informática y tecnológica del MITRAB. Las acciones realizadas durante el período a verificar son:
  - Instalación de 5 servidores para servicios de back office (respaldo de archivos).
  - Instalación de 16 equipos de cómputo para el centro de capacitación del MITRAB.
  - En mayo se elaboró un plan de trabajo para dar seguimiento al uso del sistema, así como la capacitación a los funcionarios sobre el uso de la nueva plataforma informática, tales como los 6 de talleres de capacitación en los Sistema de Inspección y RAC por parte de la División de Informática del MITRAB, en los meses de febrero, abril, mayo, junio, y julio con participación de 10 inspectores y 17 conciliadores colectivos.
  - Se realizó un diagnóstico para la implementación de un centro de llamadas, a cargo de la Dirección Jurídica, con el fin de evacuar las consultas jurídicas de los usuarios vía teléfono.
  - El fortalecimiento de la estructura organizacional de la División de Informática (correo electrónico interno y externo, portales web internos y externos)
  - La instalación de una red de datos en las oficinas principales.
  - Un portal Extranet, por medio del cual se hará una reestructuración de la actual página web, así como el rediseño de la página web del MITRAB.
  - Un portal Intranet Groupware, que es un sitio web de uso interno para compartir recursos.
  - La adquisición en junio de 2008 de un servidor adicional para dar soporte a los sistemas de RAC e Inspección.
  - Diseño del Sistema Registro de Asociaciones Sindicales.
- La sede central del MITRAB cuenta con 13 equipos de cómputo para inspección, 8 para conciliación individual, 6 equipos para conciliación colectiva y 4 equipos para la Dirección Jurídica. En total se cuenta con 31 computadoras que funcionan para realizar labores de inspección y conciliación. A nivel de las Inspectorías Departamentales, existen 36 equipos de cómputo.
- Se cuenta con un total de 26 vehículos para realizar labores de inspección.

2.7. Número de casos ingresados al sistema electrónico de manejo de casos de inspección.

- 2006 (desde instalación del sistema en marzo): 1,215
- 2007: (del 1 de enero al 31 de diciembre del 2007): 1,283
- 2008 (al 19 de agosto): 1,116

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
	Ley de Inspección del Trabajo	
	2.8. Existencia de un proyecto de ley que brinda el marco de acción para la inspección del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proyecto de Ley General de Inspección del Trabajo Iniciativa No. 20064424, fue recepcionada en la Asamblea Nacional el 27 de abril del 2006.<sup>19</sup></li> <li>• El 8 de mayo de 2007 se presentó un Addendum a dicho proyecto.</li> <li>• El 16 de mayo de 2007 se presentó el proyecto de ley al Plenario, donde se decidió enviarlo a la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales. El 5 de diciembre de ese año, el proyecto de ley recibió dictamen a favor por parte de dicha Comisión.</li> <li>• El 24 de abril de 2008 la Ley estaba en la Agenda Base de la Segunda Sesión de la XXIV Legislatura donde fue aprobada el 26 de junio de 2008.</li> </ul>
	2.9. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (dictamen de comisiones, lugar en la agenda).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al 26 de junio de 2008, el Proyecto de Ley General de Inspección del Trabajo Iniciativa No. 20064424, se encontraba en la Comisión de Estilo, luego de haber sido aprobada ese mismo día de junio en 2008.<sup>20</sup></li> </ul>
	2.10. Número y tipo de acciones de promoción y lobby para buscar la aprobación del proyecto de Ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se obtuvo información al respecto.</li> </ul>
	2.11. Proyecto de Ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ver indicador 2.9.</li> </ul>
	2.12. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva Ley aprobada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No aplica.</li> </ul>

19 Sitio web de la Asamblea Nacional ([http://www.asamblea.gob.ni/index.php?option=com\\_wrapper&Itemid=157](http://www.asamblea.gob.ni/index.php?option=com_wrapper&Itemid=157)).

20 La Comisión de Estilo se encarga de hacer los cambios de forma que se han aprobado en el momento en que la Ley fue discutida y aprobada en el Plenario.

## 2.2. Recomendaciones regionales

- Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación.
- Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral.
- Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos.
- Reorganizar las operaciones de los ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves.
- Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil.
- Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral.
- Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo.

Ampliación de la cobertura de los servicios del Ministerio mediante oficinas regionales y foros tripartitos

- 2.13. Número de oficinas regionales existentes y nuevas (incluir el número y monto de la inversión para su equipamiento).
- Existen 19 oficinas de Inspección del Trabajo, correspondiendo una a cada Cabecera Departamental (15) y 3 ubicadas en Managua, además de la Dirección General de Inspección que también está ubicada en Managua.
- Asimismo, existe la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil (Managua), la Oficina de Inspección del Trabajo en el Parque Industrial Las Mercedes (Zona Franca Managua) y 4 Oficinas Municipales en las comunidades de Corinto, Chinandega, Jalapa, San Juan de Río Coco.

2.14. Número de inspecciones (de oficio, por denuncia, reinspección) y número de casos sancionados.

### Número de inspecciones laborales. Período 2005-2008

Año	Programadas	Por denuncia	Reinspecciones	Total de inspecciones	Casos sancionados	% inspecciones programadas <sup>21</sup>
2005	1,549	171	689	2,409	3	64.30%
2006	2,186	954	461	3,601	21	60.70%
2007	2,511	1,044	828	4,383	65	57.29%
2008*	1,569	536	559	2,664	22	58.89%

\* Datos de enero a junio de 2008.

Fuente: Dirección de Planificación, Ministerio de Trabajo

2.15. Ratio de inspectores/población ocupada.<sup>22</sup>

### Ratio de inspectores/población ocupada. Período 2005-2008

Año	2005	2006	2007	2008
Población ocupada	2,080,900*	2,089,800*	2,079,000***	s.d.
Número de inspectores**	57	57	92	98
Ratio	36,507	36,663	22,597	s.d.

Fuentes: \* Banco Central de Nicaragua, Anuario de Estadísticas Económicas 2001-2006.

\*\* Dirección de Recursos Humanos, Ministerio del Trabajo.

\*\*\* Este dato difiere del reportado en el Informe de Verificación de Agosto 2007 - Enero 2008, debido a que el anterior utilizó como fuente Banco Central de Nicaragua. Situación Macroeconómica Noviembre 2007 y los datos ahí reflejados eran a julio de 2007. La fuente de este dato es el Anuario de Estadísticas Económicas Banco Central de Nicaragua 2001-2007.

21 Se calcula de la siguiente manera: porcentaje de inspecciones programadas = inspecciones programadas X 100/ total de inspecciones

22 Se calcula de la siguiente manera: ratio de inspectores = población ocupada/número de inspectores



2.16. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.<sup>23</sup>

Porcentaje de la población ocupada comprendida en las inspecciones.  
Período 2005-2008

Año	2005	2006	2007	2008
Población ocupada	2,080,900*	2,089,800*	2,079,000**	s.d.
Trabajadores comprendidos por las inspecciones ***	129,545	156,864	204,268	109,445
Ratio	6.22%	7.50%	9.9%	s.d.

\* Fuente: Anuario de Estadísticas Económicas. Banco Central de Nicaragua 2001-2006.

\*\* Este dato difiere del reportado en el Informe de Verificación de Agosto 2007- Enero 2008, debido a que el anterior utilizó como fuente Banco Central de Nicaragua. Situación Macroeconómica Noviembre 2007 y los datos ahí reflejados eran a julio de 2007. La fuente de este dato es el Anuario de Estadísticas Económicas Banco Central de Nicaragua 2001-2007.

\*\*\* Dirección de Planificación, Ministerio del Trabajo. El dato del 2008 corresponde al período Enero-Junio 2008.

2.17 Número de solicitudes de conciliación individual y colectiva y número de casos resueltos.

Número de conciliaciones atendidas y tasa de resolución. Período 2005-2008

Año	2005	2006	2007	2008*
Solicitudes de conciliación individual	8,270	8,124	9,353	5,561
Casos conciliados	3,212	3,518	4,637	2,865
Tasa de resolución <sup>24</sup>	39%	43%	49%	52%
Conciliaciones colectivas	34	59	38	20

\* Datos hasta junio 2008.

Fuente: Dirección de Planificación, MITRAB, Agosto 2008.

23 Se calcula de la siguiente manera: porcentaje cubierto = número de trabajadores inspeccionados/ población ocupada X 100

24 Se calcula de la siguiente manera: tasa de resolución = número de casos resueltos/conciliaciones individuales X 100.

## Procedimiento en la aplicación de la legislación

- 2.18 Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye:
- Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral.
  - Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos.
  - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones.

- Acuerdo Ministerial JCHG-005-05-08 del 14 de mayo del 2008, relativo al procedimiento para habilitar a los procuradores laborales y de seguridad social. En el mismo se establecen los pasos a seguir en el MITRAB para acreditar a dichos funcionarios, quienes podrán representar y asesorar a trabajadores individuales o sindicatos, cooperativas, asociaciones o agrupaciones similares de carácter gremial en los ámbitos que establece la ley. De esta forma se da cumplimiento a la Ley 637 "Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social"<sup>25</sup>.
- Se realizó el foro "El capítulo laboral del DR-CAFTA: realidades, limitaciones y perspectivas", promovido por la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de la Asamblea Nacional y la Universidad Pablo Freire. Esta actividad contó con la participación de los miembros de la Comisión y con las ponencias de varios expositores, entre los que se destacaron los representantes del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Finanzas, organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores.<sup>26</sup>
- El MITRAB descentralizó el Registro de Asociaciones Sindicales y Negociación Colectiva, habilitando a las delegaciones departamentales<sup>27</sup> para que realicen el registro de las organizaciones y otorguen las personerías jurídicas a las nuevas organizaciones de primer nivel, lo cual anteriormente solo se podía realizar en la sede de Managua. El 16 de julio de 2008 se realizó un taller de capacitación sobre el tema para 16 funcionarios del MITRAB.
- El MITRAB elaboró un borrador de normativa para implantar el Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Con este procedimiento se pretende regular la tramitación en el MITRAB de las solicitudes de cancelación de contrato de trabajo por justa causa, suspensión colectiva de los contratos de trabajo contemplados en los artículos 48 y 38 del Código de Trabajo, cierre de las empresas, violaciones de los derechos laborales de embarazadas y dirigentes sindicales. Establece que el Inspector Departamental del Trabajo será la autoridad administrativa que conocerá de dicho procedimiento. El documento borrador fue remitido por el MITRAB al COSEP<sup>28</sup> y a las principales organizaciones de trabajadores solicitándoles sus aportes<sup>29</sup>.

25 Publicada en La Gaceta No. 234, del 05 de Diciembre de 2007.

26 Página web de la Asamblea Nacional ([www.asamblea.gob.ni](http://www.asamblea.gob.ni)). 30 de abril de 2008.

27 Las delegaciones departamentales habilitadas son: Matagalpa, Jugalpa, Estelí, Granada, León y Managua. Solamente en la Delegación de Managua se puede realizar la gestión de personería jurídica de las organizaciones a nivel Nacional. Fuente: MITRAB. Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral. Memorando del 6 de octubre de 2008.

28 MITRAB. Oficio DM-0641-0708, enviado por Jeannette Chávez Ministra de Trabajo al José Adán Aguerri, Presidente de COSEP el 29 de julio de 2008;

29 MITRAB. Oficio DM-0613-06-08 del 30 de junio de 2008 en el cual la Ministra de Trabajo, Jeannette Chávez, solicita a los sindicatos participar en una reunión del 3 de julio de 2008 para brindar sus aportes respecto a la propuesta.

### 3. Tribunales laborales

Los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar a su ciudadanía una administración de la justicia laboral efectiva, lo cual implica la implementación de procedimientos que garanticen la celeridad en los procesos, el acceso, la asistencia legal a las partes que lo requieren, así como la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con la administración financiera competente y el Poder Legislativo, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional, un modelo de gestión eficiente, un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente y sistemas de información para la toma de decisiones.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

## 3.1. Capacitación

## Reto:

- Los tribunales laborales de Nicaragua sufren una carencia de personal y recursos en términos de número de jueces, instalaciones judiciales, gestión de casos y otras necesidades.
- En Nicaragua no puede apelarse a la Corte Suprema por cuestiones laborales, por lo que no hay jurisprudencia nacional, y la administración judicial nacional dirigida por la Corte Suprema presta relativamente poca atención a los tribunales laborales.

## Recomendaciones:

- Asignar más recursos al sistema de tribunales laborales.
- Establecer un programa de formación permanente y continua para jueces laborales, abogados y funcionarios públicos involucrados en la administración de la justicia laboral.

## Dotación de infraestructura

3.1. Monto del presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.

## Presupuesto Tribunales Laborales Especializados\*. Período 2005 – 2008.

Tribunal Judicial	Monto asignado		
	2005	2006	2007
Sala Laboral del Tribunal Apelaciones	4,696,102.26	5,654,922.23	5,821,367.09
Juzgado del Trabajo León	784,538.34	876,787.59	978,075.97
Juzgado del Trabajo Chinandega	919,956.35	1,042,035.50	2,191,580.19
Juzgado Iro del Trabajo Managua	1,267,719.56	1,440,536.24	1,607,802.61
Juzgado 2do del Trabajo Managua	1,350,265.23	1,709,922.55	1,566,007.73
Juzgado del Trabajo de Matagalpa *	0	153,743.17	1,201,934.01
<b>TOTAL</b>	<b>9,018,581.74</b>	<b>10,877,947.28</b>	<b>11,175,187.41</b>

\* Creado en el año 2006.

\*\* Se adjunta únicamente el monto operativo de los Tribunales Laborales Especializados.

No se dispone, en forma desagregada, los montos del presupuesto operativo anual que se asignan a los Tribunales que conocen de la materia laboral por Ministerio de Ley (Salas Civiles y Laborales del Tribunal de Apelaciones, Juzgados Distrito Civiles, Juzgados Locales Civiles y Juzgados Locales Únicos).

Fuente: Dirección Financiera, Poder Judicial, Agosto 2008.

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
	<p>Fortalecimiento de las capacidades de los operadores de justicia</p> <p>3.2. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número y tipo de capacitaciones en la materia por año.</li> <li>Número de participantes en las capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso sobre Técnicas para Mejorar la Fundamentación de Resoluciones, contó con la participación de 45 funcionarios judiciales entre magistrados y jueces civiles y laborales del país, y se realizó del 3 al 7 de marzo.<sup>30</sup></li> <li>Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo relativas a la seguridad social, trabajo seguro, salarios y jornadas de trabajo para funcionarios judiciales, 30 participantes, realizado del 8 al 10 de abril de 2008.<sup>31</sup></li> <li>Diplomado Superior en Derecho Laboral, en los meses de febrero –junio del presente año. Dicho curso se llevó a cabo en la Universidad Centroamericana y contó con la participación de 3 funcionarios del sistema judicial.<sup>32</sup></li> <li>En la Ciudad de Guatemala se desarrolló el Encuentro subregional para el fortalecimiento de los sistemas de asistencia legal gratuita y el mejoramiento del procedimiento judicial laboral, los días 22 y 23 de mayo. Por parte de Nicaragua se contó con la presencia de 3 Magistrados de Tribunales de Apelaciones.</li> <li>Conferencia sobre violencia de género y derecho de familia, del 29 al 30 de mayo, contó con la participación de 18 funcionarios del Poder Judicial.<sup>33</sup></li> <li>Curso de postgrado sobre el nuevo Código Penal. Se realizaron 38 cursos para un total de 128 horas, siendo capacitados un total de 1,586 magistrados y jueces de distrito de lo penal a nivel nacional (31 de marzo al 29 de mayo).<sup>34</sup></li> <li>En la ciudad de Managua se llevó a cabo el Encuentro subregional para el fortalecimiento de los sistemas de asistencia legal gratuita y el mejoramiento del procedimiento judicial laboral, los días 15 y 16 de julio de 2008. Participaron dos magistrados del Tribunal de Apelaciones.</li> </ul>

30 Con el auspicio del Proyecto Justicia Laboral de la OIT.

31 Ídem.

32 Ídem.

33 Con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECI) y la Escuela Judicial.

34 Con el financiamiento del Programa Estado de Derecho en coordinación con la Corte Suprema de Justicia y la Escuela Judicial.

### 3.2. Reforma procesal

#### Reto:

- Se han considerado propuestas para mejorar la justicia laboral.
- Nota: El texto original publicado en el Libro Blanco es el siguiente: “Se han considerado propuestas para mejorar la justicia laboral mediante la creación de un mecanismo encargado de pequeñas quejas” (Libro Blanco, Página 68).

#### Recomendaciones:

- Reducir la mora judicial a través de un proceso de reforma a la Ley Laboral, para implementar la oralidad en los juicios laborales.

#### Reforma procesal laboral

3.3. Existencia de un proyecto de ley para modificar el proceso laboral a fin de brindarle mayor agilidad, especialmente para facilitar la oralidad.

- El 23 de noviembre del 2007 se recibió en la Asamblea Nacional la iniciativa “Ley de reforma a la Ley 260 de Organización del Poder Judicial y creadora del Tribunal Superior del Trabajo”, la cual fue elaborada por el sector sindical. Al 14 de marzo de 2008, la iniciativa se encontraba en la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos.<sup>35</sup>
- Este anteproyecto elaborado por el sector trabajador fue consultado a tres magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua. El Poder Judicial enviará a la Asamblea Nacional sus aportes y consideraciones para mejorar esta iniciativa, misma que cuenta con el apoyo de la Corte Suprema de Justicia.

3.4. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los actores frente al proyecto de ley).

3.5. Número y tipo de acciones de promoción y lobby para buscar la aprobación del proyecto de ley.

- Nota: El texto original publicado en el Libro Blanco es el siguiente: "Establecer un sistema de pequeñas quejas para las disputas laborales, con el fin de acelerar los procesos judiciales sobre sumas modestas y limitar los derechos de apelación" (Libro Blanco, Página 68). La Corte Suprema de Justicia considera que los textos originales son violatorios a los principios constitucionales contenidos en los Artículos 158 y 159 de la Constitución de la República de Nicaragua, por lo que ha solicitado modificar los textos originales por los que aparecen arriba.

3.6. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.

3.7. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.

- No se ha aprobado el proyecto de ley.

### Ampliación de cobertura mediante tribunales laborales

3.8. Número de tribunales laborales.

- Se cuenta con los mismos 5 juzgados laborales (2 en Managua, 1 en Matagalpa, 1 en Chinandega y 1 en León).

3.9. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.

- No se dispone de información desagregada al respecto.

3.10. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución<sup>36</sup>). Incluir la tasa de pendencia<sup>37</sup>, la tasa de congestión<sup>38</sup> y la duración promedio en meses de los procesos según la instancia.

### Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2005

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	1 227	299	473	772	928
Juzgado de Distrito Civil	345	93	78	171	252
Juzgaos Locales Civiles	493	158	63	221	335
Juzgados Locales Únicos	502	235	39	274	267
Tribunales de Apelación	745	291	460	751	454
<b>TOTAL</b>	<b>3 312</b>	<b>1 076</b>	<b>1 113</b>	<b>2 189</b>	<b>2 236</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas, Poder Judicial.

36

Se calcula de la siguiente manera: Tasa de resolución = Total de expedientes terminados durante el período / Total de carga de trabajo del período X 100.

37 Tasa de pendencia: indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.

38 Tasa de congestión: determina el grado de saturación o retraso existente. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho; si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2.2, indica que el despacho debe tramitar 2.2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

## Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2006

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	1539	467	540	1007	1072
Juzgado de Distrito Civil	373	88	163	251	285
Juzgaos Locales Civiles	533	187	125	312	346
Juzgados Locales Únicos	427	171	65	236	258
Tribunales de Apelación	638	258	571	829	380
<b>TOTAL</b>	<b>3510</b>	<b>1171</b>	<b>1464</b>	<b>2635</b>	<b>2339</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas, Poder Judicial.

## Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2007

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	2317	830	719	1549	1487
Juzgado de Distrito Civil	290	66	97	163	224
Juzgaos Locales Civiles	590	223	387	610	367
Juzgados Locales Únicos	492	250	161	411	242
Tribunales de Apelación	884	372	586	938	512
<b>TOTAL</b>	<b>4573</b>	<b>1741</b>	<b>1930</b>	<b>3671</b>	<b>2832</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas, Poder Judicial.

- No se poseen datos de la duración promedio en meses de los procesos según instancias.
- Las instancias que están en los cuadros anteriores conocen de la materia laboral por disposición de ley.
- El ingreso de causas laborales en los tribunales del país refleja un crecimiento anual en los años 2006 y 2007 del 6% y 30% con respecto al año 2005.



Resolución alterna de conflictos

3.1.1. Número de casos atendidos y resueltos por medio del proceso conciliatorio en sede judicial.

Trámites conciliatorios en materia laboral celebrados en los tribunales a nivel nacional. Período 2005 – 2007.

Instancia	2005			2006			2007		
	Ingreso	Acum.	Total	Ingreso	Acum.	Total	Ingreso	Acum.	Total
Juzgado Distrito del Trabajo	29	2	31	13	5	18	63	5	68
Juzgado Distrito Civil	4	0	4	75	12	87	4	0	4
Juzgados Locales Civiles	27	0	27	44	3	47	67	2	69
Juzgados Locales Únicos	71	1	72	54	2	56	75	9	84
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>3</b>	<b>134</b>	<b>186</b>	<b>22</b>	<b>208</b>	<b>209</b>	<b>16</b>	<b>225</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas. Poder Judicial.

- El porcentaje de casos resueltos a nivel nacional mediante trámite conciliatorio fue de 6%, 7.8% y 6% en 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

3.2. Recomendaciones regionales

- Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo.
- Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo.
- Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral.
- Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país.
- Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral.
- Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.

Red de centros de capacitación

3.1.2. Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.

- Las instituciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral son: Universidad Centroamericana (UCA), Universidad Católica (UNICA), Universidad Americana (UAM), Universidad Central de Managua (UCM).



## 4. Género y discriminación

El Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979), entre otros instrumentos internacionales, consagran el derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral. Con la ratificación de dichos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

#### 4.1. Pruebas de embarazo

##### Reto:

- Asegurar el cumplimiento de la prohibición de realizar pruebas de embarazo.
- Adicionalmente, por decreto ministerial se estableció una unidad especial de inspectores laborales para supervisar el cumplimiento en el sector de la maquila.

##### Recomendaciones:

- Organizar encuentros públicos y de colaboración con ONGs para divulgar la circular emitida por el Ministerio del Trabajo en marzo de 2005, dando prioridad a la aplicación de la ley que prohíba las pruebas de embarazo.<sup>39</sup>

##### Divulgación de la normativa existente

4.1. Existencia de un Acuerdo Ministerial que prohíbe el uso de pruebas de embarazo como requisito para la contratación o despido de trabajadoras.

- En mayo del 2007 se emitió el Acuerdo Ministerial JCHG-005-05-07, relativo a los exámenes médicos en los lugares de trabajo, en la cual se establece que "queda estrictamente prohibido someter a exámenes de embarazo a mujeres que soliciten un empleo, o someterla, sin su consentimiento a esta prueba, durante la relación laboral".
- Acuerdo Ministerial JCHG-003-08, que contiene la nueva Guía Técnica de Inspección, incorporándose el Bloque 7: Igualdad y No Discriminación, promulgado el 20 de febrero de 2008.
- Publicación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades en La Gaceta No. 51 del 12 de marzo de 2008. Esta ley obliga al Estado a promover la igualdad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, medioambientales y culturales entre mujeres y hombres.
- Creación de la Unidad Técnica de Género (UTG) de la Asamblea Nacional, a través de Resolución Administrativa No. 08-02-2008. La UTG tiene dentro de sus funciones la de brindar asistencia técnica a las distintas instancias dentro de la Asamblea Nacional, para facilitar la incorporación del enfoque de equidad de género en las funciones institucionales.

4.2. Número y tipo de actividades para prevenir la discriminación laboral, principalmente hacia las mujeres embarazadas (incluir el número de personas participantes).

- Se han realizado 6 seminarios sobre derechos laborales para mujeres, con una duración total de 16 horas y en los cuales se han capacitado 272 personas. Dos de estos eventos se realizaron en las instalaciones del MITRAB (7 y 8 de marzo y 13 y 14 de marzo del 2008), uno en Chinandega (28 y 29 de mayo); uno de León (12 y 13 de junio); uno en Estelí (21 y 22 de junio); y uno en Matagalpa (30 y 31 de julio)

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
	<p>Aplicación de la normativa</p> <p>4.3. Existencia y funcionamiento de una oficina especializada en género y discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monto del presupuesto asignado.</li> <li>• Número y tipo de funcionarios asignados.</li> <li>• Número y tipo de acciones realizadas.</li> <li>• Número de personas capacitadas y/o sensibilizadas.</li> <li>• Número de casos detectados, denunciados y sancionados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe la Oficina de Género y No Discriminación en el Empleo en el MITRAB, la cual fue creada en 2005, haciéndose efectiva en enero de 2007.</li> <li>• Hay una funcionaria asignada en esta oficina.</li> <li>• Entre las acciones realizadas durante el período a verificar, se pueden mencionar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feria Expoventa de artículos elaborados por personas con discapacidad visual, 18 de abril del 2008, en las instalaciones del MITRAB.</li> <li>- Promoción y difusión de la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, en la instalación del Consejo Consultivo de Mujeres Dirigentes Sindicales del Sector Agroforestal, Ambiente y Economía "Dalia Esperanza Reyes Palma", 29 de abril 2008.</li> <li>- Participación en el Día de la Solidaridad con las Personas con VIH y sus familiares, enmarcados en la Jornada de Movilización Comunitaria "Nuestra respuesta por la igualdad, diversidad y no discriminación" el 29 de abril 2008.</li> <li>- Emisión de 10 cuñas de radio sobre temas laborales, de las cuales 4 están dirigidas a divulgar, prevenir, capacitar y orientar sobre los derechos de las mujeres (trabajadoras domésticas, mujer embarazada, prohibición de pruebas de embarazo, acoso sexual. La programación de las cuñas se realizó en 4 radioemisoras del país: Radio Tigre, Radio Mujer, Radio Ya, y Radio La Primerísima, desde el 7 de enero del 2008. Desde esa fecha hasta el 30 de julio 2008, las cuñas se habrían transmitido un total de 1,730 veces.</li> </ul> </li> <li>• Publicación de 500 ejemplares de la Ley No. 648 "Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades" por parte de la Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional.</li> </ul>
	<p>4.4. Número de instituciones que conforman la red interinstitucional de enlace y coordinación en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 26 de junio de 2008 se llevó a cabo el Primer Encuentro de la Red Interinstitucional de Igualdad y no Discriminación en el Empleo, con la participación de 17 personas de diferentes instituciones suscribiendo un acuerdo para conformar la Red.</li> <li>• Las instituciones que por el momento integran esta red son: Asamblea Nacional, Ministerio de Agricultura y Forestal (MAGFOR), Ministerio de Gobernación (MIGOB), Ministerio de Trabajo (MITRAB), Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), Procuraduría de Derechos Humanos, Fundación Solidez, Instituto de Estudios de Género, Asociación de Hombres contra la Violencia, Handicap Internacional, Asociación Danesa de Discapitados, Asociación de Personas con Discapacidad Físico Motora (ADIFIM), Programa Furwus CAPADIFE, Francis Díaz.</li> </ul>

#### 4.2. Recomendaciones regionales

##### Recomendaciones regionales

- Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo.
- Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.

##### Centro regional de equidad en el empleo

- 4.5. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye:
- Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional.
  - Existencia de una propuesta conceptual, operativa y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo.
  - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento
  - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales).

- Publicación del documento "Módulo para la formación de formadoras en derechos laborales de las mujeres: ¡Al trabajo desde la igualdad!, por parte del Proyecto Cumple y Gana (FUNPADEM)<sup>40</sup>.

40 Proyecto Cumple y Gana. Módulo de formación de formadoras en derechos laborales de las mujeres: ¡Al trabajo desde la igualdad!. San José, Costa Rica: FUNPADEM, 2008.

## 5. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) en el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
5.1. Recomendaciones Regionales		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década.</li> <li>Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.</li> </ul>	<p>Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional</p>	
	<p>5.1. Monto del presupuesto institucional dedicado al tema de trabajo infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No existe una partida presupuestaria específica asignada por el MITRAB al tema de trabajo infantil.</li> </ul>
	<p>5.2. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del TI en sus planes anuales operativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las instituciones que han incorporado acciones de prevención y eliminación de trabajo infantil en sus planes operativos son: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Familia, Ministerio de Agricultura y Forestal, Ministerio de Energía y Minas.</li> </ul>
	<p>5.3. Existencia y funcionamiento de un comité especial interinstitucional sobre trabajo infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (CNEPTI), se reunió en dos ocasiones en este período: el 13 mayo y el 22 julio de 2008.</li> </ul>
	<p>5.4. Existencia de un Plan Nacional sobre Trabajo Infantil (incluir el porcentaje de financiamiento existente para la ejecución del plan).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De acuerdo con la Secretaría Técnica de la CNEPTI, el Plan Nacional contra el trabajo infantil 2007-2016 cuenta con una versión final del documento, el cual será presentado oficialmente durante el segundo semestre del 2008.</li> <li>Se está trabajando en la elaboración de una hoja de ruta para alcanzar la meta de declarar a Centroamérica zona libre de trabajo infantil, en conformidad con los objetivos de la Agenda Hemisférica. Las fuentes de financiamiento para el Plan se discutirán una vez que se realice el cálculo presupuestario del mismo.</li> </ul>
	<p>5.5. Estado de avance en la implementación del Plan Nacional (incluir la existencia de evaluaciones anuales del Plan Nacional).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una evaluación del Plan Nacional 2001-2006, cuyos resultados han servido para la elaboración del Plan 2007-2016.</li> </ul>



## Avances Febrero 2008 – Julio 2008

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008																																		
	5.6. Número de personas menores de edad ocupadas en las peores formas de trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>No existe información más actualizada que el resultado de la Encuesta de Trabajo Infantil 2005, en la que se reportó que la cantidad de personas menores de edad que trabajaban era la siguiente:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 a 9 años: 18,817</li> <li>- 10-13 años: 67,404</li> <li>- 14-17 años: 152,606</li> <li>- Total de 5 a 17 años: 238,827</li> </ul> </li> </ul>																																		
	5.7. Número de personas menores de edad retiradas de las peores formas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por medio de la inspección de trabajo se retiraron 320 niños y niñas que se detectaron laborando principalmente en haciendas cafetaleras de los departamentos de Jinotega, Estelí, Madriz, Nueva Segovia, Boaco y Río San Juan.<sup>41</sup></li> <li>Noventa y cuatro niños y niñas retirados o prevenidos de la explotación sexual comercial a través de la provisión de oportunidades educacionales y de capacitación u otros servicios en el período febrero-agosto 08.<sup>42</sup></li> <li>Ochenta niños, niñas y adolescentes retirados del trabajo infantil en sus peores formas en los municipios atendidos por el Proyecto Primero Aprende.<sup>43</sup></li> </ul>																																		
	5.8. Porcentaje de población menor de 18 años con acceso al sistema educativo, por rangos de edad y sexo.	<p style="text-align: center;"><b>Tasa bruta de escolaridad por nivel de enseñanza</b> Período 2005 - 2006</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Concepto</th> <th colspan="2">Preescolar (3-5 años)</th> <th colspan="2">Primaria (6-12 años)</th> <th colspan="2">Media** (13-17 años)</th> </tr> <tr> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2005</th> <th>2006</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Población en edad escolar</td> <td>582,626</td> <td>401,617</td> <td>842,447</td> <td>972,194</td> <td>660,339</td> <td>662,394</td> </tr> <tr> <td>Población matriculada</td> <td>213,672</td> <td>209,950</td> <td>945,089</td> <td>966,206</td> <td>438,805</td> <td>448,914</td> </tr> <tr> <td>Tasa bruta de escolaridad*</td> <td>37</td> <td>52</td> <td>112</td> <td>99</td> <td>66</td> <td>68</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">*Tasa bruta de escolaridad: Establece una relación entre la matrícula total sin distinción de edad y la población que según los reglamentos nacionales debería estar siendo atendida (definición del INIDE). ** Educación media incluye educación secundaria, técnica y formación docente. Fuente: Anuario Estadístico 2005 y 2006 del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE)</p>	Concepto	Preescolar (3-5 años)		Primaria (6-12 años)		Media** (13-17 años)		2005	2006	2005	2006	2005	2006	Población en edad escolar	582,626	401,617	842,447	972,194	660,339	662,394	Población matriculada	213,672	209,950	945,089	966,206	438,805	448,914	Tasa bruta de escolaridad*	37	52	112	99	66	68
Concepto	Preescolar (3-5 años)			Primaria (6-12 años)		Media** (13-17 años)																														
	2005	2006	2005	2006	2005	2006																														
Población en edad escolar	582,626	401,617	842,447	972,194	660,339	662,394																														
Población matriculada	213,672	209,950	945,089	966,206	438,805	448,914																														
Tasa bruta de escolaridad*	37	52	112	99	66	68																														

41 Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral I Semestre 2008.

42 Información suministrada por Sonia Sevilla. Coordinadora Nacional del Proyecto de Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial de Personas Menores de Edad de OIT/IPEC.

43 Período reportado: enero-mayo 2008. Los municipios que cubre el Proyecto Primero Aprende son: Jinotega, León, Madriz, Región Autónoma del Atlántico Norte, Región Autónoma del Atlántico Sur.

### Tasa neta de escolarización según nivel de enseñanza por sexo. Período 2007

Nivel de enseñanza	Tasa neta de escolarización*		
	Femenino	Masculino	Total
Preescolar	54.1	53.2	53.6
Primaria	86.3	86.7	86.5
Secundaria	48.7	43.4	46.0

\* Tasa neta de escolarización: Establece una relación entre la matrícula total del alumnado en edad para cada nivel de enseñanza, y la población que según los reglamentos nacionales debería estar siendo atendida.

Fuente: MINED en cifras. Sistema de Estadísticas Nacionales, 2007.

5.9. Número de personas sancionadas por ocupar personas menores de edad en las peores formas de trabajo infantil.

No se han registrado sanciones en materia de trabajo infantil para este período. Para el período de verificación anterior se habían identificado dos sanciones por violación a la Ley 474 aprobada el 24 de septiembre de 2003, relacionada con la protección de los adolescentes que trabajan. Para este período no se dispone de datos sobre casos sancionados en materia de explotación laboral y sexual de personas menores de edad.

### Zona libre de trabajo infantil a nivel regional

5.10. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.

- Se aprobó el Acuerdo Ministerial JCHG-003-08 promulgado el 20 de febrero de 2008, que contiene la nueva Guía Técnica de Inspección, incorporándose el Bloque sobre Trabajo de los y las adolescentes, de conformidad a la Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código de Trabajo (Ley 474).<sup>44</sup>
- Entró en vigencia, en mayo de 2008, el nuevo Código Penal, el cual sanciona delitos contra la libertad e integridad sexual en el Capítulo II, artículos 167 al 183. En estos artículos se mencionan los tipos penales tales como: abuso sexual, acoso sexual, explotación sexual, pornografía y acto sexual con adolescente mediante pago, promoción del turismo con fines de explotación sexual, trata de personas con fines de esclavitud, explotación sexual o adopción.<sup>45</sup>

44 Publicado en La Gaceta No. 199 del 21 de Octubre de 2003.

45 Publicado en La Gaceta No. 83, No. 84, No. 85, No. 86, No. 87 del 5, 6, 7, 8, 9 de mayo de 2008 respectivamente.

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aprobó el 2 de julio 2008, la Ley de Reforma y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código de Trabajo que regula, protege y moderniza la legislación laboral en el país especialmente la referida al trabajo doméstico, la cual está pendiente de publicación en el diario oficial La Gaceta. Dicha Reforma establece la edad mínima de ingreso al empleo en 14 años cumplidos, la obligación del empleador de notificar a la Inspección de Trabajo la contratación de una persona adolescente en trabajo doméstico, sanciones administrativas al empleador, familiares o personas que habitan en la casa cuando infrinjan en tratos vejatorios contra la persona adolescente.</li> <li>• Se ejecutó el Plan Cosecha 2007- 2008 integrándose otras instituciones del Gobierno además del MITRAB (Ministerio de Salud, Ministerio de Educación), así mismo, se contó con el apoyo financiero de UNICEF y Save the Children.</li> <li>• Con el sector de minería, se firmó el 11 de julio el Acuerdo Tripartito para la acción conjunta “Actividad Minera de Nicaragua, libre de trabajo infantil y adolescente. La niñez es para estudiar y no para trabajar”. Con este acuerdo se busca iniciar acciones de sensibilización en el tema del trabajo infantil en este sector.</li> <li>• Se suscribió el acuerdo tripartito para la acción conjunta “Actividad Pesquera de Nicaragua, Libre de Trabajo Infantil y Adolescente”, el 7 de marzo de 2008.</li> <li>• Se firmó la Declaración de la Asamblea Nacional de Nicaragua No. 03-2008, en ocasión del Día Mundial en contra del Trabajo Infantil, denominada “La Educación es la respuesta acertada al trabajo infantil”, en la cual asumen el compromiso de priorizar el fortalecimiento de la legislación en materia de erradicación del trabajo infantil.</li> <li>• Se publicó el documento “Erradicando el Trabajo Infantil Mediante la Educación: Seis modelos exitosos y su guía básica”.<sup>46</sup></li> <li>• Se elaboró el documento “Investigación sobre la Calidad Educativa y su Efecto en la Retención Escolar de los Niños Trabajadores Beneficiarios en los Proyectos Pilotos. Serie Investigaciones Aplicadas. 2008”.<sup>47</sup></li> <li>• Se publicó una versión popular del documento “Niños y Niñas en la escuela y fuera del trabajo, adolescentes con trabajos dignos y protegidos ¡Una realidad posible!”<sup>48</sup>.</li> <li>• Se han desarrollado 4 talleres con monitores, quienes son miembros de la comunidad organizados por la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC), en los departamentos de Carazo y el Crucero. Se contó con la participación de un total de 91 personas. Se les capacitó y sensibilizó sobre el la lucha contra el trabajo infantil y sobre como detectar trabajo peligroso en sus labores.<sup>49</sup></li> </ul>

46 Primero Aprendo, CARE-CRS-DevTech, Enero 2008.

47 Ídem.

48 con el auspicio de la Oficina Internacional del Trabajo y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

49 Con el auspicio del Programa OIT-IPEC.

Retos y Recomendaciones	Indicadores	Avances Febrero 2008 – Julio 2008
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizaron 6 reuniones de coordinación interinstitucional con el fin de sensibilizar sobre el trabajo infantil, en los municipios de El Cruceiro, Carazo, Ciudad Sandino, San Juan de Oriente, Ticuantepe y Catarina. En estas reuniones participaron funcionarios del Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, funcionarios de las Alcaldías.<sup>50</sup></li> <li>El 29 de abril de 2008 se realizó el foro "En Nicaragua juntos podemos prevenir y erradicar el trabajo peligroso", el cual contó con la presencia de 130 personas.</li> <li>Se incluyó el mensaje "juntos podemos erradicar el trabajo peligroso de los adolescentes", en los billetes de Lotería Nacional de la edición del 3 de julio de 2008.</li> </ul> <p>En cuanto a las acciones regionales desarrolladas en materia de prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taller buenas prácticas y lecciones aprendidas de las inspectorías de trabajo en la subregión Centroamericana en el ámbito del trabajo infantil. En este evento participaron 42 funcionarios de las inspectorías de trabajo y de las oficinas responsables del tema de trabajo infantil de la subregión, así como de Brasil y Chile. Tegucigalpa, Honduras, 12 y 13 de marzo de 2008<sup>51</sup>.</li> <li>Segundo Encuentro Tripartito de Comisiones Nacionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente, que reunió a un total de 47 participantes, entre representantes de los Ministerios de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores de todos los países de la subregión. San José, Costa Rica, 7 al 9 de mayo de 2008<sup>52</sup>.</li> <li>Declaración de San Salvador del 19 de junio de 2008, en el marco de la X Conferencia Iberoamericana de Ministras, Ministros y Altos Responsables de la Infancia y la Adolescencia, en la cual los 18 países presentes se comprometen a continuar los esfuerzos "para dar cumplimiento a los compromisos asumidos por los Estados Iberoamericanos a favor de las niñas, niños y adolescentes"<sup>53</sup>.</li> <li>Taller Subregional sobre medición del trabajo infantil y adolescente, que contó con la participación de 36 personas, incluyendo responsables de los institutos nacionales de estadística de Centroamérica, Panamá, República Dominicana, México y Perú. Ciudad Panamá, 24 y 25 de julio de 2008<sup>54</sup>.</li> <li>Durante el Congreso Fundador de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), realizado en la Ciudad de Panamá del 27 al 29 de marzo de 2008, se adoptó el Programa de Acción de la organización, en el cual se reitera el compromiso de "continuar la lucha histórica del movimiento sindical regional y mundial para eliminar el trabajo infantil y asegurarse de que todos los niños y niñas puedan acudir a la escuela."<sup>55</sup></li> </ul>

50 Ídem.

51 OIT/IEC. Memoria del Taller Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas de las Inspectorías de Trabajo de la Subregión Centroamericana en el Ámbito del Trabajo Infantil. Tegucigalpa, Honduras. 12 y 13 de marzo de 2008. San José, Abril 2008.

52 OIT/IEC. Memoria. Segundo Encuentro Tripartito de Comisiones Nacionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador. La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance. 7 al 9 de mayo de 2008.

53 Declaración de San Salvador. X Conferencia Iberoamericana de Ministras, Ministros y Altos Responsables de la Infancia y la Adolescencia. San Salvador. 19 de junio de 2008.

54 OIT/IEC. Memoria del Taller subregional sobre medición del trabajo infantil y adolescente. Ciudad de Panamá. 24 y 25 de julio de 2008.

55 CSA. Programa de Acción de la CSA. Congreso Fundado CSA. Ciudad de Panamá. 27 al 29 de marzo de 2008.

## 6. Promoción de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

A continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

## 6.1. Educación sobre derechos fundamentales

### Retos:

- Aunque ha habido muchos avances en la reconciliación nacional desde el final de la guerra civil, sus efectos en el ámbito de las relaciones laborales aún se dejan sentir. También siguen existiendo las preocupaciones por la aplicación de los derechos laborales fundamentales en las zonas francas. Muchos trabajadores y empleadores no tienen certeza en cuanto a la ley y sus requerimientos.

### Recomendaciones:

- Poner en marcha una amplia campaña de información pública sobre los requisitos de las leyes laborales nicaragüenses.

### Divulgación de los derechos laborales

6.1. Número y tipo de acciones de educación pública y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir número de personas participantes)

Las acciones desarrolladas por el MITRAB para divulgar los derechos laborales fueron:

- La instalación de 15 Consejos Departamentales y 2 Regionales en materia de higiene y seguridad del trabajo.
- Publicación de 5,000 ejemplares del Manual de Organizaciones Sindicales, en el mes de julio 2008. Este manual contiene información relacionada al procedimiento para inscripción de los sindicatos<sup>56</sup>.
- Se produjeron 10 cuñas de radio, 4 sobre temas de género y 6 sobre los siguientes temas: organización sindical, conciliación individual, conciliación colectiva, contrato de trabajo, leylaboral.com, y jornadas de trabajo. Estas se pautaron a partir del 7 de enero del 2008 en: Radio Tigre, Radio Mujer, Radio Ya, y Radio La Primerísima. Hasta el 30 de junio 2008, se habían transmitido al menos 2,461 veces.<sup>57</sup>
- Reimpresión de 10,000 ejemplares del Manual de Derechos Laborales a solicitud del MITRAB, en el mes de abril de 2008<sup>58</sup>.

Otras acciones de divulgación de los derechos laborales desarrolladas con el apoyo de diversas organizaciones fueron:

- Capacitación sobre derechos laborales a los líderes sindicales de la Central de Trabajadores de Nicaragua (autónoma), los días 24 y 25 de abril de 2008, con una participación de 12 personas<sup>59</sup>.
- Curso de capacitación a capacitadores en Conciliación Laboral, con la participación tripartita de 14 personas (27 al 29 de mayo).
- Taller de argumentación jurídica para trabajadores (2, 3 y 4 junio), con la participación de 29 personas<sup>60</sup>.
- El Proyecto Cumple y Gana publicó 3 módulos de la serie didáctica: Por los derechos de las mujeres en el trabajo. Experiencias prácticas para la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres<sup>61</sup>.
- El Frente Nacional de los Trabajadores cuenta con un sistema de capacitación tanto sindical como técnica vocacional y educación formal (primaria acelerada y secundaria). Se han realizado 2 cursos sobre Derecho Laboral en la ciudad de Managua dirigido a jóvenes para un total de 58 participantes tanto de Managua como de los departamentos de Madriz, Carazo, Tipitapa, Jiuigalpa y la Región Autónoma del Atlántico Norte.<sup>62</sup>
- El Proyecto Cultivar ha firmado un acuerdo de colaboración para formar a 18 líderes sindicales que serán responsables de impartir capacitación en derechos laborales a 1,600 trabajadores bananeros. Dicho acuerdo se suscribió con los Secretarías Generales de las 3 federaciones sindicales presentes en la industria del banano (Federación de Trabajadores del Banano de Chinandega, FETRABACH, afiliada a la Central Sandinista de Trabajadores (CST); Federación de Trabajadores del Banano, Agrícola y Servicios de Chinandega (FETBASCH), afiliada a la Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar (CSTJBE); Federación Luis Anduray Neyra, afiliada a la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC-Chinandega).

56 Con auspicio del Proyecto Cumple y Gana.

57 Con auspicio del Proyecto Cumple y Gana.

58 Con auspicio del Proyecto Cumple y Gana.

59 Con el auspicio del Proyecto Cumple y Gana.

60 Auspiciado por el Proyecto Justicia Laboral-OIT

61 Elaborado por el componente de promoción y protección de los derechos laborales de las mujeres del Proyecto Cumple y Gana.

62 Informe enviado por el Sr. Yelmar Ramírez, miembro del Comité Tripartito de Seguimiento de los Compromisos del Libro Blanco.

Retos y Recomendaciones	Indicadores	
	6.2. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se tiene información al respecto.</li> </ul>
<b>6.2. Consejo Tripartito</b>		
<p><b>Reto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nicaragua carece de un mecanismo oficial consultivo y tripartito y sería útil promover el desarrollo del consenso social. La OIT ha recomendado a Nicaragua el establecimiento de un Consejo Nacional Laboral.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer una estructura oficial tripartita para desarrollar el consenso sobre temas.</li> </ul>	<p><b>Funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo</b></p> <p>6.3. Instalación del Consejo Nacional del Trabajo.</p> <p>6.4. Monto presupuestario asignado para la instalación y operación del Consejo Nacional de Trabajo.</p> <p>6.5. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CNT (incluir el nivel de participación tripartita).</p> <p>6.6. Número y tipo de acuerdos logrados en el CNT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se identificaron avances durante el período a verificar.</li> </ul>





## 7. Compromiso político general

Para lograr la efectiva implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es necesario que exista un adecuado nivel de apropiación y compromiso político por parte del país, principalmente entre las autoridades superiores del Estado y de los funcionarios públicos en general. Además, la participación informada y activa de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de la sociedad civil y de la cooperación internacional, son fundamentales para lograr avances en la implementación de los compromisos nacionales y regionales establecidos en el Libro Blanco.

Sin perjuicio de las sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco, incluidas en este informe, a continuación se presenta el análisis de los avances identificados en el país respecto a los retos y recomendaciones del Libro Blanco referentes a esta área, para el período Febrero 2008 – Julio 2008.

### El nivel de apropiación y de compromiso político general del país para lograr los avances

7.1. Número de menciones de los temas del Libro Blanco en la agenda de gobierno, plan nacional de desarrollo, planes estratégicos, políticas y programas de gobierno (tanto del Ejecutivo, como del Legislativo y el Judicial).

- En el Plan de Acción Ciudadana del 2008, en área social "Restituyendo el derecho del pueblo a mejores oportunidades y el ejercicio de derechos laborales", se tiene previsto promover y ejecutar el Plan Nacional de Empleo y Trabajo digno que contempla: a) mecanismos para fomentar las formas asociativas de producción, así como ampliar y modernizar los servicios públicos de empleo; b) Protección, tutela y apoyo a los emigrantes laborales en todo el país; c) Aumentar 4,000 inspecciones a nivel nacional y abrir oficinas del Servicio Público de Empleo en Granada y Rivas.<sup>63</sup>
- En la página web "[www.elpueblopresidente.com](http://www.elpueblopresidente.com)", existe un apartado relacionado a temas de género, el mismo refleja la noticia de la conformación de la Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo. En dicha nota se menciona que el objetivo de esta Red es la de fortalecer la legislación laboral, así como los principales acuerdos alcanzados, destacando entre otros el de invitar a otras instituciones que trabajen en el tema de mujer; VIH-SIDA y discapacidad para que se incorporen a la Red.<sup>64</sup>
- En el borrador del Plan Nacional de Desarrollo Humano 2008-2012 con fecha abril 2008, se menciona como un eje fundamental del modelo del poder ciudadano el de equidad de género y derechos de la niñez y juventud. Se establece que el Gobierno valora y promueve la participación de las mujeres como sujetos impulsores de cambios y generadoras de desarrollo. También reconoce y enumera la estructura legal en la cual están protegidos los derechos de la niñez y establece que el Gobierno defiende los derechos de las niñas, niños y adolescentes referentes a la vida, la convivencia familiar y comunitaria, identidad, nacionalidad, salud gratuita, alimentación, vivienda, etc. En el mismo documento en el Capítulo V, Desarrollo y Equidad Social se desarrolla un apartado sobre la Política Laboral, en el mismo se recoge el eje central de actuación del MITRAB es "Promoción, tutela y restitución del derecho al trabajo digno", así mismo enumera los cambios relevantes que se han operado en su actuación:
  - Plan para capacitar a 500 mujeres en Derechos Laborales.
  - Política activa de respeto a los derechos sindicales.
  - Desarrollo de propuesta de Plan Nacional de Trabajo Digno.
  - Emisión de disposiciones que han coadyuvado a la restitución de los derechos de las y los adolescentes.

63 Sitio web: [http://www.conamornicaragua.org/ni/documentos\\_4/DICIEMBRE/MITRAB%202008.pdf](http://www.conamornicaragua.org/ni/documentos_4/DICIEMBRE/MITRAB%202008.pdf)

64 Sitio web: <http://www.elpueblopresidente.com/GENERO/index.l.html>

7.2. Número de menciones del tema de administración laboral en la agenda pública (indicar el tipo de mención y que tan relevante es dicha mención en la agenda pública del gobierno).

- En este período los medios de comunicación mencionaron al menos 6 veces el tema de trabajo infantil<sup>65</sup>, 29 veces los temas relacionados a cumplimiento de derechos laborales y legislación laboral en general<sup>66</sup>, y 4 veces el tema de género<sup>67</sup>, para un total de 39 menciones sobre los temas relacionados a la administración del trabajo.
- La prensa escrita también ha mencionado el tema de la normativa de la Ley de Carrera Judicial, así como el nuevo modelo de gestión judicial que se está implementando.<sup>68</sup>

El nivel de apropiación y de compromiso de los funcionarios públicos, principalmente del Ministerio de Trabajo para lograr los avances.

7.3. Número de menciones de los temas del Libro Blanco en los planes operativos anuales del Ministerio de Trabajo.

- No fue posible obtener la información.

7.4. Número de menciones del tema del Libro Blanco en la agenda pública del Ministerio de Trabajo.

- No se tiene registro específico para este período. El MITRAB asegura que el Libro Blanco ha sido mencionado en diferentes actividades públicas por parte de las autoridades de la institución.

65 La Prensa, 27-06-08, Código de la niñez cumple diez años, La Prensa, 13-06-08, Campo absorbe trabajo infantil, La Prensa, 08-03-08, CODENI (Federación Coordinadora de ONG que trabajan con la niñez y la adolescencia) recuerda a Ortega promesa para niñez nica, La Prensa, 06-02-08, Denuncian explotación infantil en canteras, La Prensa, 05-07-08, MITRAB impulsa salida de niños de cosecha de café, La Prensa, 11-03-08, MIFAMILIA realiza estudio.

66 El Nuevo Diario, 05-07-08, Graves denuncias contra FETSALUD, El Nuevo Diario, 02-07-08, Impulsan seguro agrícola, El Nuevo Diario, 02-07-08, Trabajadores suspendidos de Atlantic reclaman pago, El Nuevo Diario, 16-05-08, Pro salarios denuncian que quieren "barnerlos", El Nuevo Diario, 13-05-08, MINED manda a la calle a trabajadora embarazada, El Nuevo Diario, 19-04-08, MINSA lanza gran ofensiva contra médicos pro salario, El Nuevo Diario, 16-04-08, Continúan "barriendo" con médicos pro salario, El Nuevo Diario, 04-04-08, Trabajadores se toman empresa Tritón Minera, El Nuevo Diario, 27-02-08, Médicos pro salario hoy frente al MITRAB, El Nuevo Diario, 25-01-08, Obreros conocer sus derechos pero aplicación no mejora, El Nuevo Diario, 23-01-08, Titular de salud evade disposición del MITRAB, La Prensa, 07-07-08, Diputados repiten beneficios ya estipulados para domésticas, La Prensa, 06-07-08, MITRAB "caera" a casas particulares, La Prensa, 03-07-08, Diputados se congregarán con domésticas, La Prensa, 02-07-08, Reforman código laboral a favor de domésticas, La Prensa, 27-06-08, Aprueban Ley de Inspección Laboral, La Prensa, 18-06-08, Demandan reintegro laboral, La Prensa, 26-04-08, Presidente avaló despidos en el MINED, La Prensa, 25-04-08, ANDEN niega vínculos con despidos, La Prensa, 23-04-08, Ya suman 150 los despidos en el MINED, La Prensa, 15-04-08, Asoma huelga de maestros, La Prensa, 30-04-08, Confirman cierre de maquiladoras, La Prensa, 05-04-08, Hasta el Estado viola derechos laborales, La Prensa, 06-02-08, Buscan asegurar a obreros del campo, La Prensa, 31-01-08, Sindicalista revela faltas de Ruth Herrera, La Prensa, 07-07-08, Trabajadores nicas no se registran en Costa Rica, La Prensa, 05-07-08, Acoso contra sindicatos en sector Salud, La Prensa, 24-04-08, Protesta sindical por los despidos en el MINED, El Nuevo Diario, 16-04-08, Convenio migratorio cubre a casi 10,000 obreros nicas.

67 El Nuevo Diario, 28-05-08, Firman convenio para promover la igualdad de género. El Nuevo Diario, 13-06-08, Norma "siglo", para la Ley de Carrera Judicial, El Nuevo Diario, 29-05-08, CSJ hace cambios a Despacho Judicial, El Nuevo Diario, 13-05-08, Secretarios dan "tregua" a Corte Suprema de Justicia.

68 El Nuevo Diario, 06-05-08, Desmontan paro en los juzgados, El Nuevo Diario, 04-04-08, Enésima promesa de normar Carrera Judicial, El Nuevo Diario, 28-03-08, MITRAB cita a Martínez y a Solís por demanda sindical, El Nuevo Diario, 08-03-08, Abogados afligidos por nuevo sistema judicial, La Prensa, 16-05-08, Litigantes recurren ante la Comisión Permanente de Derechos Humanos, El Nuevo Diario, 06-02-08, Jueces marcharán para exigir normativa a ley carrera judicial, El Nuevo Diario, 23-01-08, Unidad y presión nacional de trabajadores judiciales, La Prensa, 30-04-08, Juzgados de Nejapa continúan paralizados, La Prensa, 28-04-08, Paro total indefinido en los juzgados de Managua, La Prensa, 08-03-08, marchan contra modelo judicial.

La divulgación de los compromisos del Libro Blanco entre los funcionarios y en espacios de coordinación tripartita con las organizaciones de los empleadores y con las organizaciones de los trabajadores para obtener su apoyo.

7.5 Número y tipo de acciones de divulgación realizadas al interior del Ministerio para dar a conocer, analizar y discutir el contenido del Libro Blanco.

- Los funcionarios asignados del MITRAB brindan información necesaria para llevar a cabo las verificaciones cada seis meses. Esta disposición ha sido alentada por la Sra. Ministra de Trabajo, quien en las reuniones con los Directores, menciona el Libro Blanco y el compromiso que se tiene y los alienta a coadyuvar para cumplir con los mismos.
- Dos reuniones del Comité Tripartito de Seguimiento de los Compromisos del Libro Blanco (3 abril, 3 julio de 2008).
- Taller de análisis de los avances en la implementación del Libro Blanco durante el período Febrero 2008 – Julio 2008, el cual contó con la participación de 16 representantes del sector gubernamental, 23 representantes del sector trabajador y 14 representantes del sector empleador (14 de febrero de 2008).
- Presentación del Segundo Informe de Verificación de los avances en la implementación del Libro Blanco para el período Agosto 2007 – Enero 2008, a las autoridades y funcionarios del MITRAB (24 abril de 2008, 22 participantes).

7.6 Número y tipo de acciones de divulgación con el sector empleador y con el sector trabajador para dar a conocer, analizar y discutir el contenido del Libro Blanco.

- Presentación del contenido del Segundo Informe de Verificación de los avances en la implementación del Libro Blanco para el período Agosto 2007 – Enero 2008 a los representantes del sector empleador (8 mayo 2008, 8 participantes).
- Encuentro sindical subregional Presentación de los avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. Período Agosto 2007 – Enero 2008. (20 de mayo de 2008; Antigua, Guatemala; 2 participantes de Nicaragua).

El nivel de liderazgo del Ministerio de Trabajo para involucrar a los actores clave y lograr su participación o apoyo en la implementación de las recomendaciones.

7.7 Existencia de una persona responsable directa de dar seguimiento a las recomendaciones del Libro Blanco (indicar puesto y ámbito de decisión dentro del Ministerio de dicha persona).

- La persona responsable principal del seguimiento a los compromisos del Libro Blanco es el Viceministro de Trabajo, Napoleón Ríos, y el punto focal técnico es Rogelio Sandoval, encargado de la División de Asuntos Internacionales del MITRAB.

7.8 Número y tipo de acciones internas de coordinación y seguimiento de los compromisos del Libro Blanco con las personas responsables de cada área incluida en el Libro Blanco.

- El punto focal técnico y los Directores relacionados con los componentes del Plan de Implementación han realizado reuniones periódicas para dar seguimiento al mismo.

7.9 Número y tipo de acciones de coordinación con otras instancias, como el Poder Judicial, las instancias de niñez y mujer, las ONG, para dar seguimiento y orientar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

- El Comité Tripartito de Seguimiento de los Compromisos del Libro Blanco cuenta con la asistencia de los miembros de la Comisión Laboral del Poder Judicial a sus reuniones.
- Continúan las reuniones periódicas de coordinación entre Proyectos de Cooperación Laboral, las mismas que sirven para compartir sobre las actividades que han desarrollado para fomentar el cumplimiento de la legislación laboral en Nicaragua (enero, febrero, abril, junio, julio).

## El nivel y efectividad de la gestión de financiamiento y cooperación para avanzar en la implementación de los compromisos nacionales y regionales del Libro Blanco

7.10. Número, tipo y monto de las solicitudes de apoyo elaboradas por el Ministerio de Trabajo hacia otras instancias del gobierno, agencias de cooperación financiera y técnica para implementar acciones del Libro Blanco (indicar las solicitudes que fueron aprobadas y el monto).

- Los proyectos solicitados y ejecutados por el MITRAB son:
- Proyecto de Modernización Institucional MITRAB-Nicaragua (USAID-Alexius International). Setiembre 2007 – Setiembre 2008.
- Proyecto BID-FOMIN, con un monto de US\$1.373.341.
- Proyecto BID-FOE, con un monto de US\$445.000.
- Proyecto Ventana de Género (Sistema de Naciones Unidas).
- Proyecto Ventana de Juventud, Empleo y Migración (Sistema de Naciones Unidas).

Otros proyectos que apoyan la implementación del Libro Blanco en Nicaragua, ejecutados por diversas organizaciones son:

- Proyecto Cumple y Gana (USDOL). Ejecutado por FUNPADEM Septiembre 2003- Septiembre 2008.
- Proyecto "Todas y Todos trabajamos: Derechos laborales para todas y todos. (USDOL). Ejecutado por Catholic Relief Service. 2007-2011.
- Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana (USDOL). Ejecutado por OIT (2007 – 2008).
- Programa regional para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR (USAID). Ejecutado por Management. Sciences for Development, Inc (MSD).
- Fortalecimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centro América, Belice, y República Dominicana- FUNDACERSSO.
- Proyecto Mejoramiento Continuo de la Maquila. MECOMAQ (USAID). Ejecutado por el Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH). 2005-2008.
- Proyecto Promoción de una cultura de cumplimiento: conciencia, desarrollo de capacidad y promoción en los países del DR-CAFTA. (USDOS). La agencia internacional que maneja el Proyecto es Fundación para las Américas (Trust for the Americas/OEA). En Nicaragua ejecutado por el Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH). 2008-2009.
- Proyecto Cultivar (USDOL). La agencia internacional que maneja el proyecto es Social Accountability International (SAI), el socio local en Nicaragua es Profesionales para la Auditoría Social y Empresarial (PASE). 2007-2011.



### III. Balance General

Referente a los compromisos adquiridos por Nicaragua en las áreas del Libro Blanco, se realiza el siguiente balance:

#### a) **Compromiso político general**

- Continúa el compromiso político del Ministerio del Trabajo de implementar las Recomendaciones del Libro Blanco, en cuyo desarrollo participan las organizaciones de trabajadores y empleadores, mediante el Comité Tripartito de Seguimiento del Plan de Implementación del Libro Blanco.
- Durante el proceso de verificación, las organizaciones de empleadores y trabajadores manifestaron que las instancias tripartitas requieren compartir información en mayor grado, perfeccionando y dinamizando su participación, en especial en el Comité Tripartito de Seguimiento del Plan de Implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.
- El Poder Judicial no ha definido las acciones que desea desarrollar para implementar las acciones del Libro Blanco en el Plan de Implementación.

#### b) **Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales**

- Aún se encuentran en trámite los procesos de inconstitucionalidad contra la Ley de Derechos Laborales Adquiridos (Ley 516, del 3 de diciembre del 2004), que no está siendo divulgada en forma masiva.

#### c) **Ministerio del Trabajo**

- Se han realizado seis talleres de capacitación en temas como Normas Internacionales del Trabajo, Fundamentación jurídica, y Técnicas de Investigación con énfasis en la detección de discriminación laboral femenina, entre otros, con la participación de la menos 233 participantes.
- Se han hecho mejoras en la plataforma tecnológica del MITRAB, tales como la instalación de una red datos en las oficinas centrales, el desarrollo de un portal extranet e intranet para facilitar la divulgación de información a nivel externo e interno de la institución, así como la capacitación de los funcionarios para el uso de las nuevas herramientas tecnológicas disponibles. En cuanto a la cantidad de equipos de cómputo para realizar las funciones de inspección y conciliación, se cuenta con un total de 31 computadoras en la Sede Central y 36 en las Inspectorías Departamentales, Además, el MITRAB cuenta con 26 vehículos para realizar funciones de inspección y conciliación.
- Ha habido un aumento de la cantidad de inspectores del trabajo pasando de 92 en 2007 a 98 hasta la fecha.
- El 26 de junio de 2008 se aprobó de Ley General de Inspección del Trabajo, Iniciativa No. 20064424, que actualmente se encuentra en la Comisión de Estilo de la Asamblea Nacional.
- El 14 de mayo de 2008 se aprobó el procedimiento para habilitar a los procuradores laborales y de seguridad social (Acuerdo Ministerial JCHG-005-05-08), el cual establece los pasos a seguir para que el MITRAB acredite a los procuradores que representarán y asesorarán a los trabajadores o a sus organizaciones, de acuerdo con la Ley 637 “Ley de habilitación profesional para procuradores laborales y de seguridad social”.

#### **d) Tribunales de Trabajo**

- Se realizaron cinco actividades de formación sobre técnicas para mejorar la fundamentación de resoluciones, normas internacionales del trabajo, diplomado superior en Derecho Laboral entre otros temas, con un total de 101 participantes. Así mismo se desarrollaron 38 cursos a nivel nacional sobre el nuevo Código Penal.
- El 14 de marzo de 2008 pasó a Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos el Proyecto de Ley de Reforma a la Ley 260 Organización del Poder Judicial y creadora del Tribunal Superior del Trabajo, el cual fue presentado por las organizaciones de trabajadores.
- El número de casos ingresados en todas las instancias que atienden materias laborales, fue de 3.312 en el 2005, mientras que en el 2007 fue de 4.573 casos. La cantidad de casos resueltos en estas instancias pasaron de 2.189 en el 2005 a 3.671, lo que refleja un aumento tanto en los ingresos de casos como en los resueltos. Pese a este incremento en la cantidad de casos que ingresan a los tribunales, la mora judicial se ha mantenido relativamente estable en los últimos 3 años: 2.236 expedientes activos en el 2005, 2.339 en el 2006 y 2.832 en el 2007. No se dispone de información sobre la duración promedio de los procesos.

#### **e) Género y discriminación**

- La aprobación, el 14 de febrero 2008, de la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* publicada en La Gaceta No. 51 del 12 de marzo 2008. La Ley fue difundida en 500 ejemplares por parte de la Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional.
- La promulgación del Acuerdo Ministerial JCHG-003-08 que contiene la nueva Guía Técnica de Inspección que incorpora el Bloque 7 “Igualdad y No Discriminación” promulgado el 20 de febrero 2008.
- La promulgación de la Resolución Administrativa No. 08-02-2008 que crea la Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional.
- La realización de 6 seminarios sobre los derechos laborales de las mujeres con un total de 272 participantes, así como el Primer Encuentro de la Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el empleo, el 26 de junio 2008 con la participación de 13 instituciones.

#### **f) Trabajo infantil**

- Se aprobó el Acuerdo Ministerial JCHG-003-08 promulgado el 20 de febrero de 2008, que contiene la nueva Guía Técnica de Inspección que incorpora el bloque sobre trabajo de los adolescentes para identificar las posibles infracciones sistematizando las disposiciones legales que lo regulan.
- Se aprobó el 2 de julio 2008, la Ley de Reforma y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código de Trabajo que regula, protege y moderniza la legislación laboral en el país especialmente la referida al trabajo doméstico, la cual está pendiente de publicación en el diario oficial La Gaceta. Dicha Reforma establece la edad mínima de ingreso al empleo en 14 años cumplidos, la obligación del empleador de notificar a la Inspección de Trabajo la contratación de una persona adolescente en trabajo doméstico, sanciones administrativas al empleador, familiares o personas que habitan en la casa cuando infrinjan en tratos vejatorios contra la persona adolescente.
- Entró en vigencia, en mayo de 2008, el nuevo Código Penal, que sanciona delitos contra la libertad e integridad sexual en el Capítulo II, artículos 167 al 183 referida a la explotación sexual comercial.



- Sigue en funcionamiento la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (CNEPTI) que se ha reunido en dos ocasiones (13 de mayo y 22 de julio 2008)
- La CNEPTI cuenta con una versión final del Plan Nacional contra el Trabajo Infantil 2007-2016, el cual será presentado oficialmente durante el segundo semestre del 2008.
- Se retiraron 320 personas menores de edad del trabajo infantil en el sector cafetalero, 202 de la explotación sexual comercial y 80 de otras peores formas de trabajo infantil.
- No se han aportado datos sobre la existencia de alguna sanción penal por explotación sexual comercial o laboral de las personas menores de 18 años. Igualmente no se detectan sanciones administrativas relacionadas con el trabajo de personas adolescentes.
- Se firmaron dos Acuerdos Tripartitos para desarrollar actividades de erradicación del trabajo infantil en el sector de minería (11 de julio) y en la actividad pesquera (7 de marzo) así como una Declaración de la Asamblea Nacional de Nicaragua No. 03-2008, con ocasión del Día Mundial en contra del Trabajo Infantil en la cual los diputados asumen el compromiso de priorizar el fortalecimiento de la legislación en materia de erradicación del trabajo infantil.
- Se realizaron once actividades (talleres, foro y reuniones de coordinación) dirigidas a promover acciones de eliminación del trabajo infantil.
- Se publicaron tres documentos entorno a la eliminación del trabajo infantil y la importancia de mantener a los niños y adolescentes en el sistema educativo.

**g) Fomento de una cultura de cumplimiento**

- Se llevaron a cabo cuatro acciones de divulgación sobre temas laborales (10.000 ejemplares del Manual de Derechos Laborales, 5000 ejemplares del Manual de Organizaciones Sindicales, tres módulos didácticos sobre los derechos de las mujeres en el trabajo, transmisión de 6 cuñas radiales sobre organización sindical, conciliación, contrato y jornada de trabajo).
- Se desarrolló un curso tripartito de capacitación de capacitadores en conciliación laboral (27-29 de mayo) con 14 participantes.
- Con el sector trabajador, se han desarrollado tres talleres de capacitación sobre derechos laborales con un total de 70 participantes, así como un taller sobre argumentación jurídica para trabajadores con 29 participantes.
- Continúa pendiente la instalación efectiva del Consejo Nacional del Trabajo creada por la Ley 547 en 2005.



## IV. Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco

### a) **Compromiso político general**

- Informar periódicamente a las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre las iniciativas que desarrolla el MITRAB para la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco y desarrollar procesos de consulta y análisis de las mismas.
- Definición, por parte del Poder Judicial, de las actividades estratégicas a incluir en el Plan de Implementación para desarrollar las recomendaciones relacionadas con los Tribunales Laborales del Libro Blanco.

### b) **Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales**

- Fomentar espacios de análisis de la Ley de Derechos Adquiridos y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales.
- Sugerir a la Corte Suprema de Justicia la importancia de que se exprese en relación con los procesos de inconstitucionalidad pendientes de resolución relacionados con la Ley de Derechos Adquiridos.

### c) **Ministerio de Trabajo**

- Desarrollar un plan de capacitación de los funcionarios del MITRAB de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Analizar el funcionamiento de la Inspección del Trabajo (organización, funciones, planes de inspección, carrera administrativa, procedimiento para la imposición de sanciones, condiciones de trabajo y salarios).
- En relación con los equipos de computación y sistemas electrónicos de registros, asegurar su instalación, correcta utilización y mantenimiento.
- Tomar en consideración las observaciones e insumos de los sectores empleador y trabajador respecto a la propuesta para implantar el Procedimiento Administrativo Laboral Oral desarrollada por el MITRAB, la cual fue remitida a los sectores para su consulta.

### d) **Tribunales de trabajo**

- Iniciar un proceso de divulgación de la recopilación sistematizada de sentencias en materia laboral.
- Analizar la posibilidad de evaluar el impacto de las actividades de capacitación de los operadores de justicia.
- Adelantar acciones para la implementación de la oralidad en los juicios laborales, con el objeto de reducir la mora judicial.

### **e) Género y discriminación**

- Conviene darle una divulgación adecuada a la recientemente aprobada Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades que fue aprobada en la Asamblea Nacional el 14 de febrero del 2008 y que entró en vigor el 12 de marzo 2008.
- Abordar de manera integral los diferentes tipos de discriminación en el empleo, desarrollando acciones para superar estas discriminaciones, partiendo de la divulgación amplia de la normativa laboral existente en materia de no discriminación en el empleo.
- Incorporar en la Red Interinstitucional de Igualdad y no Discriminación en el Empleo a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

### **f) Trabajo infantil**

- Realizar los esfuerzos necesarios para implementar el Plan Nacional Estratégico contra el Trabajo Infantil 2007- 2016, incluyendo la dotación de recursos para su ejecución.
- Divulgar la normativa existente sobre la materia entre los sectores sociales y garantizar su efectiva aplicación especialmente con relación al trabajo infantil doméstico y la explotación sexual comercial de personas menores de edad.
- Promover el desarrollo de nuevos acuerdos tripartitos y Planes de Acción para la erradicación del trabajo infantil en otros sectores.
- A nivel regional, los gobiernos han reiterado su compromiso de erradicar el trabajo infantil, al suscribir la Declaración de San Salvador del 19 de junio de 2008, en el marco de la X Conferencia Iberoamericana de Ministras, Ministros y Altos Responsables de la Infancia y la Adolescencia.

### **g) Fomento de una cultura de cumplimiento**

- El Consejo Nacional del Trabajo debe dotarse de un plan de actividades que incluya la capacitación de sus propios miembros.
- Fortalecer la efectiva participación de los sectores empleador y trabajador en los órganos tripartitos existentes.
- Consultar sistemáticamente a los sectores empleador y trabajador sobre las propuestas de legislación relacionadas con los temas laborales.
- Desarrollar estrategias de comunicación institucionales (con sus respectivos objetivos, resultados a alcanzar, grupos metas, actividades, indicadores y presupuesto), articulando en este esfuerzo las iniciativas de cooperación internacional existentes en la materia.

## V. Bibliografía

- Asamblea Nacional de Nicaragua. Declaración No. 03-2008, en ocasión del Día Mundial en contra del Trabajo Infantil. Junio 2008.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. Ley General de Inspección del Trabajo. 2008.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. Resolución Administrativa No. 08-02-2008. Creación de la Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional. Febrero 2008.
- Banco Central de Nicaragua. Situación macroeconómica actual. Noviembre 2007
- Banco Central de Nicaragua. Anuario de Estadísticas Económicas 2001-2006.
- Banco Central de Nicaragua. Anuario de Estadísticas Económicas 2001-2007.
- Gaceta No. 234. Ley de habilitación profesional para procuradores laborales y de seguridad social. 05 Diciembre 2007.
- Gaceta No. 51. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. 12 de marzo 2008.
- Gaceta No.83-87. Código Penal de Nicaragua. Mayo 2008.
- Instituto Nacional de Información para el Desarrollo. Anuario Estadístico 2005.. Anuario Estadístico 2006.
- Ministerios 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. Abril, 2005.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria Período 2005.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria Período 2006.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria Período 2007.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria Período Enero-Junio 2008.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2005.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2006.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2007.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2008.
- Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial JCHG-003-08 Guía Técnica de Inspección. Febrero 2008.
- Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial JCHG-005-05-07 relativo a los exámenes médicos en los lugares de trabajo. Mayo 2007.
- Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial JCHG-005-05-08. Procedimiento para habilitar a los procuradores laborales y de seguridad social. Mayo 2008.
- Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral 2007. Informe de Gestión Anual.
- Ministerio del Trabajo. Anuario Estadístico 2007.
- Ministerio del Trabajo. Anuario Estadístico 2006.
- Ministerio del Trabajo. Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010. Mayo 2007.
- Ministerio de Educación. Sistema de Estadísticas Nacionales. 2007.
- Oficina Internacional del Trabajo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Agosto 2007 – Enero 2008. Nicaragua.
- Oficina Internacional del Trabajo, Agencia Española de Cooperación. Niños y niñas en la escuela y fuera del trabajo, adolescentes con trabajos dignos y protegidos ¡Una realidad posible!



## VI. Anexos

### A. Participantes en el Taller de Análisis de los Avances en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Febrero 2008 - Julio 2008.

Nombre	Puesto	Institución
Representantes de las instituciones públicas		
Lugar: Managua, Nicaragua / Fecha: 29 de septiembre 2008		
1. Fernando Malespín	Asesor de la Ministra	MITRAB
2. María Aminta Díaz	Directora de Asuntos Internacionales	
3. Mireya Rosales Hernández	Directora de Derecho Colectivo y Asesoría Laboral	
4. Francisco Bolaños	Director de Higiene y Seguridad en el Trabajo	
5. Santiago José García	Director Administrativo Financiero	
6. Darling Araica	Directora de Planificación	
7. Odel González	Director de la Dirección General de Fortalecimiento Institucional	
8. Jahaira Hernández	Directora de Recursos Humanos	
9. Karla María Campuzano	Inspectora General del Trabajo	
10. Deborah Gutiérrez Carballo	Analista en Formulación y Evaluación de Proyectos	
11. Marta Nicaragua	Dirección de Planificación	
12. Xiomara González	Dirección de Planificación	
13. Yesenia García González	Responsable Oficina de Proyectos	
14. Elizabeth García	Secretaria Ejecutiva. CNEPTI	
15. Gunther Soza	Funcionario División de Informática	
16. Omar Blanco	Funcionario División de Informática	
17. Ana María Pereira	Jueza. Juzgado Laboral	Corte Suprema de Justicia
18. Concepción Moreira	Departamento Recursos Humanos	

Nombre	Puesto	Institución
Representantes de las organizaciones de trabajadores.		
Lugar: Managua, Nicaragua / Fecha: 8 de septiembre 2008		
19. Olimpia Chamorro	Secretaria de Organización	CAUS
20. Oscar Pravia Gutiérrez	Miembro	
21. César Mora	Miembro	
22. Nilo Salazar	Secretario General	CGT(i)
23. Genaro Reyes	Miembro	
24. Francisco Aguirre Rodríguez	Miembro	
25. José de Jesús Putoy Ruíz	Miembro	
26. Cayetano Alberto Fonseca C.	Miembro	
27. Manuel S. Chávez	Miembro	
28. Luis Sánchez Cabrera	Secretario General /Federación de Empleados,Técnicos y Profesionales Augusto C. Sandino	
29. Indalecio González Pravia	Miembro	CST
30. Claudia Espinoza	Miembro	
31. Manuel Castillo	Secretario de Conflictos	CTN(a)
32. Juan Suazo	Miembro	
33. Roberto Moreno	Secretario General	CUT
34. Pío Santos Murillo	Miembro	
35. José Espinoza	Secretario General	CUS
36. Delvia Herrera	Presidenta/Sindicato de Secretarias Trabajadoras(es)	
37. Juana Silva	Miembro	
38. Esthela del Carmen González Mendoza	Miembro	



Nombre	Puesto	Institución
39. Isabel Benavides Gutiérrez	Secretaria de Asuntos Laborales/ Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior de Nicaragua (FEPDES)	FNT
40. Yelman Ramírez	Secretario de Asuntos Laborales/Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Nicaragua (FESITUN)	
41. Andrea Morales	Secretaría de la Mujer CST-JBE	
42. Carlos Manuel Villalobos	Secretario de Asuntos Laborales/ Unión Nacional de Empleados (UNE)	
43. Luis Barbosa Chavarría	Presidente CST-JBE	
44. Medardo Fuentes	Miembro	
45. Isidro Iglesias	Miembro	

#### Representantes de las organizaciones de empleadores

Lugar: Managua, Nicaragua / Fecha: 9 de septiembre 2008

46. Raúl Rivas	Director Ejecutivo/ Federación Cámara Nicaragüense de Zonas Francas Privadas (FCNZFP)	COSEP
47. Dean García	Director Ejecutivo/ Asociación Nicaragüense de Textiles (ANITEC)	
48. Karla Guerrero	Administradora/Cámara Minera de Nicaragua (CAMINIC)	
49. Cairo Amador	Asesor Legal/ Cámara Americana Nicaragüense (AMCHAN)	
50. Rodrigo Caldera	Gerente General ARNECOM	
51. Wesfley Hurtado	Miembro	



## B. Metodología de verificación

### I. Objetivos de la verificación

- a. Identificar los progresos o avances que han realizado los países durante el período Febrero 2008 – Julio 2008 con relación a las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco.
- b. Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento.
- c. Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

### 2. Población Meta: Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

### 3. Estrategia metodológica

#### 3.1. Descripción del Proceso

- a. Con base en indicadores previamente definidos por la OIT<sup>69</sup>, se elaboró un borrador de la matriz de verificación, la cual aparece en los Informes. Dicha matriz fue completada por el Proyecto Verificación durante los meses de julio y agosto del 2008, utilizando como fuentes las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación que han desarrollado acciones relativas a los compromisos mencionados en el Libro Blanco.
- b. La información sistematizada en la matriz de verificación se presentó a los sectores clave en un taller nacional, a fin de que retroalimentaran el borrador y expusieran sus puntos de vista con respecto a los progresos o avances identificados en la matriz.
- c. El Equipo de Expertos de Verificación<sup>70</sup> completó el borrador de los Informes de Verificación con base en los insumos proporcionados por los sectores clave presentes en los talleres nacionales, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 310 personas de todos los sectores (146 del Gobierno, 126 del sector de trabajadores y 38 del sector empleador)<sup>71</sup>.

69 Los retos y recomendaciones del Libro Blanco fueron operacionalizados en un total de 447 indicadores verificables: 78 de Costa Rica, 85 de El Salvador, 80 de Guatemala, 68 de Honduras, 68 de Nicaragua y 68 de República Dominicana.

70 El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

71 La participación en cada país fue de 24 en Costa Rica, 44 en Guatemala, 67 en Honduras, 65 en República Dominicana, 51 en Nicaragua y 59 en El Salvador.

- 3.2. Técnicas de recolección de información: Para la recolección de información se utilizaron las siguientes técnicas: a) revisión de bases de datos institucionales, b) revisión bibliográfica y de documentos institucionales, c) Entrevistas individuales y/o colectivas; d) Reuniones con el Comité Nacional de Seguimiento;
- 3.3. Técnicas de procesamiento y análisis de información: Para el proceso de análisis de información se emplearon las siguientes técnicas: a) talleres sectoriales de retroalimentación; b) sesiones de análisis y validación de los Informes de Verificación por parte del Equipo de Expertos en Verificación.

#### 4. Definiciones conceptuales y metodológicas

A nivel metodológico, los términos “progresos” o “avances” se pueden referir a:

- a. Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco.
- b. Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que algunos “progresos” se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de este proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

1. El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
2. Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.
3. Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.







Organización  
Internacional  
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco  
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana  
Dirección: Ofiplaza del Este – Edificio B – 3er Piso. Barrio Betania, Montes de Oca, San José  
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica  
Teléfonos: + (506) 2207-8700, 2253-7667, 2253-7622, 2253-9376 • Fax: +(506) 2224-2678  
Sitio web: <http://web.oit.or.cr>

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)