



Organización
Internacional
del Trabajo

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

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



NICARAGUA



Organización
Internacional
del Trabajo

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

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



NICARAGUA

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.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Nicaragua. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325283-0 (print)

978-92-2-325284-7 (web pdf)

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.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi

Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.

Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen

Recopilación y Revisión de información: Rosa Cheng

Compilación de información: Blanca Peralta

Coordinación de impresión: Alely Pinto

Diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

<http://verificacion.oit.or.cr/>

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas	5
Resumen ejecutivo	7
I. Introducción	18
II. Acciones del país por áreas	20
1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales	20
2. Ministerio de Trabajo	22
3. Tribunales laborales	35
4. Género y discriminación	44
5. Peores formas de trabajo infantil	47
6. Fomento de una cultura de cumplimiento	53
III. Bibliografía	56
IV. Anexos	58



Siglas

ADIFIM	Asociación de Discapacitados Físico Motora
ANNV	Asociación Nicaragüense de No Videntes
ADD	Asociación Danesa de Discapacitados
ATC	Asociación de Trabajadores del Campo
ASNIC	Asociación de Sordos de Nicaragua
AUSONIC	Asociación Nicaragüense para la Integración Comunitaria
BID	Banco Interamericana de Desarrollo
CGT(i)	Confederación General de los Trabajadores (Independiente)
CNEPTI	Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador
CNT	Consejo Nacional del Trabajo
CONARE	Consejo Nacional de Rehabilitación
COSEP	Consejo Superior de la Empresa Privada
CST-JBE	Central Sandinista de Trabajadores-José Benito Escobar
CTCP	Confederación de Trabajadores por cuenta Propia
CONAPI	Cámara Nacional de Pequeña y Mediana Industria y Artesanía
CTN(a)	Central de Trabajadores de Nicaragua (Autónoma)
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DGA	Dirección General de Aduanas
CSJ	Corte Suprema de Justicia
FEMUCADE	Federación Nacional de Mujeres con Capacidades Diferentes
FENOCORI	Federación de Coordinadora Nicaragüense de Organismos por la Rehabilitación e Integración
FNT	Frente Nacional de los Trabajadores
CAPADIFE	Programa Capacidades Diferentes
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
INFOCOOP	Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo
INIM	Instituto Nicaragüense de la Mujer
INIFOM	Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal
IPEC	Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil (siglas en inglés)
INTA	Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria
MAGFOR	Ministerio de Agricultura y Forestal
MARENA	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
MIFAMILIA	Ministerio de la Familia
MIGOB	Ministerio de Gobernación
MINED	Ministerio de Educación
MINSA	Ministerio de Salud
MITRAB	Ministerio del Trabajo
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo / Oficina Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
SISLAB	Sistema de Información Laboral
TLC	Tratado de Libre Comercio o DR-CAFTA por las siglas en inglés de Dominican Republic and Central America Free Trade Agreement
UPOLI	Universidad Politécnica
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (siglas en inglés)
VIH/SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana/Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Resumen ejecutivo

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

Dicho documento 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*”. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 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*”.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, 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.

Sobre el compromiso político general

Las autoridades del Ministerio de Trabajo (MITRAB) se comprometieron a obtener mayores avances en el cumplimiento de los compromisos suscritos, aunque explicitaron que no consideraban necesaria una nueva etapa de verificación una vez terminado el actual Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco.

El Poder Judicial mantiene su disposición a implementar los compromisos que le fueron asignados en el Libro Blanco, sugiriendo la continuidad del proceso de verificación por parte de la OIT.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores hicieron explícita su voluntad de continuar apoyando la implementación de los compromisos del Libro Blanco y solicitaron que se continúe con el proceso de verificación semestral.

El Taller tripartito de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, realizado en Managua el 28 de abril de 2011, fue un espacio donde hubo consensos para profundizar el diálogo social, para modernizar las relaciones laborales y la administración del trabajo, así como para continuar avanzando en las necesarias reformas del proceso laboral.

A fin de avanzar con la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, se sugieren las siguientes acciones:

- Continuar e intensificar el desarrollo de actividades de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, promoviendo la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores para avanzar en la modernización de las relaciones laborales, la administración del trabajo —especialmente en materia de inspección- y la reforma del proceso laboral.
- Perfeccionar el funcionamiento y la dotación de recursos para las actividades del Consejo Nacional del Trabajo.
- Continuar con la coordinación establecida con el Poder Judicial a fin de avanzar con los procesos de mejoramiento de la administración de justicia laboral.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

- a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
- b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
- c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
- d) Algunas sugerencias para avanzar en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales			
Reformas de la legislación laboral Divulgar los cambios legales introducidos por la Ley de Derechos Adquiridos.	Abril 2005 – Julio 2010: - Desde 2005 fueron presentadas varias acciones de inconstitucionalidad a la Ley de Derechos Laborales Adquiridos, los cuales aún se encuentran pendientes de resolver por parte de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (CSJ). - Se han dictado varias sentencias del Tribunal de Apelaciones de Managua (Sala de lo Laboral) y algunas resoluciones administrativas de la Inspección de Trabajo que citaron esta ley. - El Ministerio de Trabajo (MITRAB), así como algunas organizaciones de trabajadores y de empleadores, han incluido el tema de la Ley de Derechos Laborales Adquiridos en talleres y charlas sobre derechos laborales, sin embargo, no se han efectuaron encuentros de carácter tripartito, a pesar del interés del sector empleador de participar en dichos eventos.	- Las acciones de inconstitucionalidad contra la Ley de Derechos Adquiridos no han sido resueltas. - Se realizaron 2 talleres de capacitación sobre derechos laborales para el sector sindical, con la participación de 65 trabajadores. Los temas abordados fueron: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Género, VIH/SIDA, Seguridad Social. - Se realizaron 4 talleres de capacitación sobre derechos laborales para el sector empresarial, con la participación de 51 personas. En estos talleres fueron considerados los siguientes temas: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.	- Divulgar la Ley de Derechos Adquiridos en las diferentes instancias tripartitas, así como velar por su aplicación por parte de la Inspección del Trabajo. - Continuar las acciones de capacitación sobre derechos laborales dirigidas a los sectores trabajador y empleador cuando sean solicitadas por los actores sociales, con igualdad de acceso para hombres y mujeres.
b) Ministerio de Trabajo			
Inspección, mediación y conciliación - Incrementar los recursos disponibles para cubrir los gastos de salarios, capacitación, transporte, tecnología de información e infraestructura básica de la inspección y mediación. - Designar personal	Abril 2005 – Julio 2010: - En 2005, el presupuesto inicial del MITRAB era de 31,5 millones de córdobas, incrementándose a 48,4 millones de córdoba en 2009. Si bien el aumento en términos corrientes fue de 54%, en términos reales creció 2%. Si se compara el presupuesto devengado entre 2005 y 2009, el mismo aumentó 33% en términos nominales, pero se redujo en 12% en términos reales. - El presupuesto inicial del MITRAB representaba el 0,20% del Presupuesto Nacional en 2005 reduciéndose a 0,15% en 2010. - El porcentaje de presupuesto devengado por el MITRAB,	- El presupuesto del MITRAB 2010 sujeto a verificación experimentó una disminución en términos nominales respecto al año anterior. Dicha reducción fue de 6,15% en el presupuesto inicial, de 5,3% en el modificado y de 0,9% en el devengado. En términos reales, los porcentajes de crecimiento fueron -14,1%, -13,3 y -9,0 respectivamente. - En 2010 se ejecutó el 97% del presupuesto sujeto a verificación. - El presupuesto inicial del MITRAB en	- Formular una planificación operativa del Ministerio que facilite la ordenación de los recursos existentes y la búsqueda de mayor dotación presupuestaria. - Desarrollar el SISLAB para que pueda cumplir con sus finalidades de información para la toma de decisiones en las diversas áreas que contempla.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
separado para la mediación y conciliación. • Promover la nueva ley de inspección que amplía el poder para dictar sanciones.	respecto al modificado varió de 96% en 2005 a 93% en 2009, • Para la aplicación de la legislación laboral, el Ministerio duplicó la asignación presupuestaria entre 2005 (9,6 millones de córdobas) y 2009 (18,5 millones), registrándose una tasa de crecimiento real de 28%. • El número de inspectores pasó de 57 en 2005 a 97 para julio de 2010, mientras que el número de conciliadores se redujo de 10 (2008) a 8 (julio 2010). • Los inspectores y conciliadores ha participado en diversas actividades de capacitación, especialmente en materia de aplicación de la legislación laboral. Además, se mejoró la infraestructura física del MITRAB y se adquirieron 26 vehículos, alrededor de 200 equipos de cómputo y mobiliario de oficina. • La Ley General de Inspección del Trabajo fue aprobado en junio del 2008 y entró en vigencia el 19 de setiembre de 2008 (el proyecto de ley había sido presentado a la Asamblea Legislativa en abril de 2006).	2010 dedicado a la aplicación de la legislación laboral experimentó un aumento en términos reales de 11,1% respecto al año anterior, mientras que en el devengado se registró un incremento de 8,6% para ese mismo período. Sin embargo, en términos reales, las tasas de crecimiento respectivas fueron de 1,7% y -0,6%. • El peso del presupuesto inicial del MITRAB sujeto a verificación con respecto al total del presupuesto nacional en 2010 fue de 0,15%. • En 2010 hubo un incremento de 4 inspectores en las oficinas regionales. El número total de plazas de inspección aumentó a 99 (3 más que en 2009); sin embargo, a diciembre de 2010, no se habían cubierto 3 plazas vacantes en la sede central. El fuerte incremento de la población ocupada ha provocado que exista una proporción de un inspector por cada 26.179 trabajadores ocupados en 2010, frente a los 21.839 del año 2009, y ello a pesar del incremento en el número de inspectores. • Se registró un conciliador más, para un total de 11 plazas en 2010. • Se desarrolló un seminario sobre sistemas de inspección para 59 funcionarios; así como 5 talleres regionales para desconcentrar el servicio de negociación colectiva. • Se está preparando el Sistema de Información Laboral (SISLAB), en las áreas de higiene y seguridad ocupacional, inspección del trabajo, derecho colectivo, y empleo y salarios.	• Continuar impulsando la dotación de un mayor número inspectores de trabajo estables, y completar las plazas vacantes en dicha área.
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación	Abril 2005 – Julio 2010: • El número de inspecciones se incrementó de 1.720 en 2005 a 5.688 en 2009, pasando de un promedio mensual de 143 inspecciones a 474 en el mismo período. La cantidad de multas impuestas aumentó de	• En 2010 se realizaron 8.433 visitas de inspección (10% más que en 2009) y se levantaron 55 multas (0,84% de infraccionalidad comparado con 0,65% en 2009). • Se mantiene en un 11% el porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones. • Se registró un 11% más de solicitudes de conciliación individual en 2010, pero el porcentaje de casos	• Diseñar y poner en marcha un plan de formación y especialización (sectorial o por materia) de los inspectores de trabajo sobre procedimientos, normas sustantivas y su aplicación uniforme, así

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • 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; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	3 a 37 en ese mismo período, lográndose la cifra más alta en 2007 (65 multas). El porcentaje de infraccionalidad muestra una tendencia irregular, pues en 2005 se registró un 0,17%, incrementándose a 1,83% en 2007 y bajando de nuevo a 0,65% en 2009. • Las solicitudes de conciliación individual se incrementaron en un 37% (de 8.270 en 2005 a 11.361 en 2009), con porcentajes de conciliación respecto a las solicitudes que pasaron de 39% a 56% respectivamente. • En materia de convenciones colectivas registradas por el MITRAB también se reporta un crecimiento de 34 en 2005 a 56 en 2009. La cantidad de trabajadores comprendidos en estas convenciones pasó de 24.514 a 73.825 en el mismo período. • El centro de atención de consultas laborales inició en septiembre de 2008, atendiendo un promedio mensual de 500 llamadas. Las mismas representaron en 2009 alrededor del 10% de las consultoras laborales recibidas por la institución, pues las restantes fueron vía presencial o por escrito. • Desde el 2005, se han aprobado 4 leyes en materia laboral (Ley de Salario Mínimo núm. 625, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo núm. 618, Ley de Habilitación Profesional para procuradores laborales y de seguridad social núm. 637, Ley de creación del Instituto Nacional de Formación y Desarrollo Laboral núm. 642), y se han emitido al menos 14 acuerdos ministeriales que regulan diversos aspectos de las condiciones del trabajo y de los procedimientos de administración laboral, tales como el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO) regulado mediante el acuerdo ministerial JCHG – 019-12-08.	conciliados descendió al 47% (56% en 2009). • Se registraron 50 convenciones colectivas (6 menos que en 2009) que involucraron a 117.306 trabajadores (43.481 trabajadores más que en 2009). • Se emitió un total de 495 resoluciones al amparo del Procedimiento Administrativo Laboral Oral en 2010, a solicitud de la parte empleadora (696 en 2009). • El MITRAB evacuó 73.056 consultas escritas, presenciales y telefónicas, cantidad superior a la registrada en el año anterior (68.040 en 2009).	como sobre sus funciones de vigilancia del cumplimiento de normas y de información y asesoramiento; antecedido de una evaluación de los conocimientos y actitudes de dichos funcionarios. • Elaborar, con el apoyo de la cooperación internacional, guías y criterios técnicos de la inspección. • Desarrollar los mecanismos de diálogo que favorezcan la aplicación uniforme de la legislación laboral. • Brindar apoyo técnico, con la asistencia de la cooperación internacional, para extender las actividades de formación y divulgación en materia de inspección y legislación laboral a los representantes de los trabajadores y de los empleadores.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
c) Tribunales laborales			
Capacidad • Asignar más recursos al sistema de tribunales laborales. • Establecer un programa de formación permanente y continua para funcionarios públicos involucrados en la administración de la justicia laboral.	Abril 2005 – Julio 2010: • El presupuesto asignado a las oficinas jurisdiccionales con competencia única en materia laboral se incrementó en 41% entre 2005 y 2009, pasando de 9 millones de córdobas a 12,7 millones. • Los funcionarios judiciales han participado en diversos cursos de normativa en el ámbito laboral, tanto a nivel de legislación nacional como de normas internacionales del trabajo. De acuerdo con la Escuela Judicial, se han incluido capacitaciones en derecho laboral en su Programa de Actualización y Especialización.	• La ejecución presupuestaria de las oficinas competentes en materia laboral para 2010 fue de 16,6 millones de córdobas, aumentando un 30,36% con respecto a 2009. • No se registraron acciones de capacitación en este período.	• Continuar con el esfuerzo de ejecución presupuestaria, aplicándolo adecuadamente a las acciones prioritarias para atender la mora judicial y la especialización en materia laboral. • Diseñar un programa de formación permanente en Derecho del Trabajo para los magistrados y jueces con competencia en la materia, así como otros operadores de justicia. • Establecer una coordinación efectiva entre el Poder Judicial, las instituciones académicas y la cooperación internacional para desarrollar las acciones de formación y capacitación en materia laboral, tal como fue sugerido en anteriores informes de verificación.
Reforma procesal • Reducir la mora judicial a través de un proceso de reforma a la Ley Laboral, para implementar la oralidad en los juicios laborales.¹	Abril 2005 – Julio 2010: • En noviembre de 2007 se presentó al Congreso la iniciativa “Ley de reforma a la Ley 260 de Organización del Poder Judicial y creadora del Tribunal Superior de Trabajo”. • La Corte Suprema de Justicia constituyó la Comisión Laboral para Reformar el Libro II del Código de Trabajo. Esta comisión redactó un borrador del Anteproyecto de Código Procesal Laboral Nicaragüense, que incluyó la oralidad en estos juicios. • En 2009 y el primer semestre de 2010 se realizaron diversas actividades de	• Se realizó un seminario internacional sobre el anteproyecto del Código Procesal Laboral nicaragüense a objeto de conocer experiencias extranjeras tendentes a enriquecerlo, fundamentalmente en lo referente a la oralidad. • A diciembre de 2010 continuó en estudio en la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional, la iniciativa de ley relativa a la reforma a la Ley 260 de Organización del Poder Judicial que determinar la creación de un tribunal de apelaciones en materia laboral.	• Realizar, de parte de los actores sociales, los cabildos necesarios para el enriquecimiento y aprobación del anteproyecto de Código Procesal Laboral que se encuentra actualmente en la Asamblea Legislativa. • Obtener los recursos financieros necesarios tendentes a la aplicación, divulgación y desarrollo de la Ley de Reforma a la Ley 260 y la instalación del Tribunal Nacional Laboral de Apelación. • Desarrollar acciones de capacitación hacia los sectores sobre la Reforma a la

1. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MITRAB de Nicaragua: 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 el texto original es violatorio de los principios constitucionales contenidos en los Artículos 158 y 159 de la Constitución de la República de Nicaragua, por lo que ha solicitado modificar el texto original por el que se consigna arriba.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	sensibilización, divulgación y análisis de la reforma procesal laboral que implementaría la oralidad en materia laboral. Estos eventos contaron con la participación de representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, así como con expertos internacionales.		Organización del Poder Judicial y del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.
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.	Abril 2005 – Julio 2010: • Entre 2005 y 2009, se creó 1 juzgado de competencia única en materia laboral y se especializó uno de competencia mixta. En 2009 se contaba con 183 oficinas jurisdiccionales en materia laboral, de las cuales 6 son especializados (5 juzgados de primera instancia y 1 en segunda instancia el Tribunal de Apelaciones de Managua). • Los juzgados laborales especializados fueron reforzados con 2 plazas ordinarias de jueces, por lo que pasaron de tener 6 plazas en 2005 a 8 en 2009. Además, se abrieron 12 nuevas plazas ordinarias de auxiliares judiciales, incrementándose de 26 a 42 plazas. • No es posible determinar el estado de la mora judicial, puesto que no se cuenta con estadísticas sobre la duración de los procesos judiciales ni sobre la cantidad total de expedientes activos o en trámite. Sin embargo, se observa que la cantidad de casos terminados cada año, es inferior a los casos ingresados. Dicha diferencia fue de 1.000 casos anuales entre 2005 y 2008, pero en 2009, esta cifra ascendió a 1.906 casos. • El porcentaje de casos terminados por conciliación se redujo de 9,3% (134 casos) en 2005 a 5,2% (120 casos) en 2009.	• En 2010 existían 185 oficinas jurisdiccionales de primera y de segunda Instancia, dos más que en 2009. El número de jueces que ocupan plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral aumentó de 8 en 2009 a 13 en 2010. El personal de apoyo experimentó igualmente un aumento de 42 funcionarios en 2009 a 57 en 2010. • El número de casos entrados en primera instancia disminuyó en 116 en el año 2010 con respecto a 2009. Sin embargo, en 2010 la cantidad de casos resueltos (1.132) fue bastante menor que en 2009 (2.325), contribuyendo así al aumento en la mora judicial. • La cantidad de casos pendientes de resolución en primera instancia para el período 2005 – 2010 fue de 25.402. En dicha cifra no se contemplan los casos pendientes de solución de años anteriores. • En segunda instancia, la cantidad de casos pendientes de resolución fue menor en 2010 que en 2009 (84 y 120 respectivamente). • Los casos resueltos por conciliación en sede judicial han disminuido en 2010 con respecto a 2005, pasando de 134 a 76. En 2010 hubo 44 casos resueltos menos que en 2009 (76 y 120 respectivamente).	• Continuar con el esfuerzo de creación de nuevos juzgados laborales y de las infraestructuras necesarias, obteniendo los recursos financieros que se precisen para esos efectos. • Mejorar los sistemas de información estadística sobre la mora judicial y buscar los mecanismos pertinentes para la implementación de la oralidad.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
d) Género y discriminación			
Pruebas de embarazo Divulgar la circular del Ministerio de Trabajo que prohíbe el uso de estas pruebas.²	Abril 2005 – Julio 2010: - Se aprobó y entró en vigencia de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. - En mayo de 2007 se promulgó el acuerdo ministerial que prohíbe someter a exámenes de embarazo a mujeres que solicitan empleo. Este tema, junto con otros sobre discriminación laboral, ha sido incluido en diversas acciones de divulgación y promoción de una cultura de cumplimiento de la Oficina de Género y No Discriminación en el Empleo del MITRAB.	- Se desarrollaron 4 seminarios sobre derechos laborales para mujeres con la participación de 302 representantes de diferentes sectores. - Los casos inspeccionados que involucraron a mujeres permitieron, en 2010, detectar 14.538 infracciones a la guía técnica de inspección. De ellas, 6.542 correspondieron al primer semestre y 7.993 al segundo. Las infracciones relacionadas con los temas de igualdad y no discriminación involucraron en el segundo semestre a 10.020 personas (15.643 en el primer semestre). En estas inspecciones del segundo semestre de 2010 se ordenó el ajuste salarial de 3.765 mujeres cuya remuneración estaba por debajo del mínimo legal.	- Continuar e incrementar las actividades de capacitación en materia de género y no discriminación, poniendo énfasis en los aspectos que señala la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, al respecto y en la protección de la maternidad. - Incrementar las acciones de fiscalización e información para evitar la discriminación laboral.
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	Abril 2005 – Julio 2010: - Se conformó la Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, la cual se ha mantenido activa con la participación de al menos 20 entidades públicas y privadas. - En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios.	Se realizaron el VIII y IX Encuentro de la Red interinstitucional de enlace y coordinación en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. El primero tuvo lugar el 15 de julio con la participación de 19 representantes de diversas instituciones, mientras que el segundo se efectuó el 25 de noviembre con la asistencia de 22 miembros de la red.	- Promover la participación de mujeres y otros grupos vulnerables en actividades de capacitación e intercambio de experiencias a nivel subregional, tal como se sugirió en el anterior informe de verificación. - Promover una mayor incorporación de los sectores sociales, sindicalistas y empleadores a la Red Interinstitucional de enlace y coordinación en el empleo.

2. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MITRAB de Nicaragua: En las recomendaciones del Libro Blanco se establece la promoción de una Ley y una circular que prohíbe las pruebas de embarazo, debido a que no existen dichos instrumentos, se propone promulgar un Acuerdo Ministerial que garantice prácticas no discriminatorias en el empleo con especial atención a la realización de pruebas de embarazo”.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	El Congreso ratificó el Convenio de OIT Núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989), en mayo de 2010.		
e) Peores formas de trabajo infantil			
Recomendaciones regionales - Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. - Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Abril 2005 – Julio 2010: - En 2005, en Nicaragua se registraba la existencia de 238.827 personas menores de edad en trabajo infantil y adolescentes para una tasa de incidencia de 13,2 a nivel nacional. De esta población, el 48% tenía edades entre 5 y 14 años (tasa de incidencia de 8.1), mientras que el 52% eran adolescentes de 15 a 17 años (tasa de incidencia de 32,4). - La tasa neta de escolarización a nivel preescolar y primaria se incrementaron levemente entre 2007 y 2008, sin embargo, en 2009 volvieron a bajar. A nivel de secundaria, desde 2007 se registra una tendencia a la reducción tanto para hombres como mujeres. La tasa neta de escolarización en 2009 para primaria fue de 87, mientras que en secundaria fue de 42,6 para los hombres y de 47,6 para las mujeres. - En materia de legislación, se reformó el Código de Trabajo para mejorar la protección a los adolescentes en trabajo doméstico; y el Código Penal para sancionar los delitos de explotación sexual comercial contra personas menores de edad. Además, se promulgaron acuerdos ministeriales para	- El 2 de diciembre 2010 se firmó la Hoja de ruta para hacer de Nicaragua un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la cual había sido presentada a diversas instituciones públicas y a organizaciones de empleadores y trabajadores. - En el marco de la implementación del Plan Estratégico Nacional contra el Trabajo Infantil se desarrollaron diversas actividades en los ejes de educación, sensibilización y empleo y generación de ingresos. - Quince instituciones han incorporado acciones de prevención y eliminación del trabajo infantil en sus planes operativos. - En materia de restitución de los derechos de los niños y niñas y de la tutela de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores, el MITRAB realizó durante el 2010 un total de 624 inspecciones especiales. Se logró el retiro de 64 niños y niñas y se restituyeron los derechos laborales de 203 adolescentes trabajadores del sector doméstico. - Durante este período, no se registran multas	- Programar la implementación de la Hoja de ruta, coordinando las actividades de los diferentes organismos e instituciones competentes, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de las demás organizaciones sociales, realizando la correspondiente difusión pública. - Continuar las actividades de sensibilización y de formación en la materia y capacitar a los inspectores del MITRAB en la temática del listado del trabajo peligroso. - Coordinar con el sector privado campañas de sensibilización y actividades de capacitación sobre erradicación del trabajo infantil y sobre los derechos laborales de los adolescentes. - Mantener las políticas sociales

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	reforzar la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, entre los que se pueden mencionar la actualización del listado de trabajo peligroso en conformidad con el Convenio de OIT núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. • La suscripción de acuerdos tripartitos a nivel local ha contribuido a prevenir y retirar cientos de personas menores de edad que trabajaban en actividades agrícolas, principalmente en la cosecha de café. • Se aprobó el Plan Estratégico Nacional contra el Trabajo Infantil 2007-2016. Diversas instituciones y ONG vinculadas al sector niñez y adolescencia, han ejecutado acciones de atención e integración de personas menores de edad al sistema escolar; de prevención y retiro del trabajo infantil y sus peores formas; y de sensibilización y capacitación a los actores sociales. • La CNEPTI se ha reunido en forma periódica, y entre los acuerdos más relevantes, se encuentra la formulación de la Hoja de Ruta para la Eliminación del Trabajo Infantil en Nicaragua.	por parte del MITRAB al respecto. • Se realizaron diferentes acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, entre las que se destacan los planes de atención integral inmediata en los municipios de Chinandega, El Rama y El Bluff; el Programa Amor dirigido a promover la permanencia de personas menores de edad en el sistema escolar; entre otras. • En seguimiento a la implementación del programa Cosecha cafetalera libre de trabajo infantil para el ciclo agrícola 2010/2011 se atendieron 1.350 niños y niñas en los municipios de Jinotega, Matagalpa y Carazo. • Se aplicó un módulo de trabajo infantil en la Encuesta Continua de Hogares que realiza el INIDE en el cuarto trimestre de 2010. • Como forma de promoción de la transformación de las relaciones laborales y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras se firmaron 1.774 actas compromiso con los empleadores. • La Coalición Nacional contra la Trata (adscrita al Ministerio de Gobernación) concluyó la elaboración de los Lineamientos Nacionales para el Fortalecimiento de la Coordinación Institucional con el objetivo de combatir la trata de personas.	y programas de transferencias monetarias condicionadas que promuevan la escolarización de niños, niñas y adolescentes; verificar su permanencia y rendimiento; y desarrollar la política de empleo y de generación de ingresos para las familias. • Realizar el seguimiento y apoyo a niños y niñas restituidos y en su caso, a sus familias. • Continuar la experiencia de los planes de atención integral inmediata, aplicando los protocolos de atención interinstitucional e intrainstitucional correspondientes. • Evaluar los datos que surjan del módulo de trabajo infantil en la Encuesta Continua de Hogares, teniéndolo como insumo para la elaboración y desarrollo de las políticas en la materia.
f) Fomento de una cultura de cumplimiento			
Educación sobre derechos fundamentales - Implementar una amplia campaña de información pública sobre los requisitos de las leyes laborales del país.	Abril 2005 – Julio 2010: • El MITRAB, las organizaciones de trabajadores, empleadores y la sociedad civil, así como la cooperación técnica internacional, han desarrollado gran cantidad de acciones de divulgación y capacitación en materia de derechos y obligaciones laborales. • Como parte de los programas regulares del MITRAB, se continuó con la labor de promoción	• El MITRAB realizó diversas acciones de promoción de la legislación laboral relativa a la salud y seguridad ocupacional, entre las que se destacan 3.835 asesorías y 3 seminarios, dirigidos a personas con discapacidad (121 asistentes). • Los proyectos de cooperación técnica y financiera desarrollados en el marco del DR-CAFTA y el Libro Blanco realizaron diversas acciones de divulgación y sensibilización, tales como charlas y	• Promover una política institucional de fomento de la cultura de cumplimiento de las normas laborales vigentes con la participación efectiva de sindicatos y empleadores de la empresa privada, para que éstos actúen como multiplicadores de la difusión.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	de los Consejos Departamentales o Regionales de Higiene y Seguridad del Trabajo y la constitución de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en los centros de trabajo, así como con las inspecciones de carácter preventivo en esta materia.	talleres sobre derechos laborales de las mujeres, libertad sindical y negociación colectiva para el sector empresarial, y riesgos laborales; la publicación del Código de Trabajo en lengua miskito; y un encuentro de la Mesa Nacional de Mujeres Sindicalistas; entre otros. • El MITRAB no cuenta con un dato específico sobre el presupuesto dedicado a educación y sensibilización en derechos laborales.	
Consejo tripartito • Establecer una estructura oficial tripartita para desarrollar el consenso sobre temas de legislación laboral y su cumplimiento.	Abril 2005 – Julio 2010: • En marzo de 2010 se instaló el Consejo Nacional de Trabajo, el cual fue creado por ley en 2005. Este Consejo no contaba con un presupuesto específico para su funcionamiento. • El MITRAB instaló Comisiones Territoriales Laborales con participación diversos de agentes locales, sindicatos y otros actores de la sociedad civil. • Se suscribió de manera tripartita el documento “Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas”, entre 8 confederaciones sindicales, 2 asociaciones de empleadores, el MITRAB y la Comisión Nacional de Zonas Francas, por medio del cual se establecieron los salarios mínimos para el sector de las zonas francas para el período 2011-2013, así como otras mejoras sociales. • La Comisión Nacional de Salario Mínimo ha sesionado en forma regular y aprobó, de forma tripartita, en febrero 2010 un aumento del salario mínimo.	• El Consejo Nacional del Trabajo se constituyó en el primer semestre de 2010, y se reunió en 3 ocasiones durante el segundo semestre, para tratar temas de la organización interna y de la previsión de agenda del mismo Consejo. • Aún no existe un presupuesto específico para el funcionamiento del CNT. • La Comisión Nacional de Salario Mínimo, en forma tripartita, aprobó en agosto de 2010 el salario mínimo legal.	• Apoyar técnica y financieramente al Consejo Nacional del Trabajo para que desarrolle sus funciones tripartitas de modo independiente; y programe y lleve a cabo sus reuniones de acuerdo con su agenda de trabajo. Dicha agenda deberá contemplar los asuntos previstos en su norma constitutiva. • Garantizar la participación de las organizaciones representativas de los empleadores y sindicatos en las comisiones territoriales que se constituyan.

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT 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, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), 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 estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 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*”.

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*”.³ Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 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 Organización Internacional del Trabajo (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*”.⁴

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT 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 de América (USDOL).

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

3. Libro Blanco, página vii.

4. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región. Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por El Salvador durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 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; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe 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 la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. 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 informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.⁵ Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone 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 en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.⁶

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

5. A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; 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 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 una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el 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; 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; y 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.
6. 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 estos informes 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.

II. Acciones del país por áreas

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

El Convenio núm. 87 de la OIT 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) constituyen herramientas fundamentales para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores. Para asegurar su aplicación, los Estados deben adoptar medidas para armonizar sus marcos legales a dichos instrumentos internacionales, así como dotar a las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

El principal reto que establece el Libro Blanco para Nicaragua en materia de Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales, es la divulgación y aplicación de la Ley de Derechos Laborales Adquiridos⁷, aprobada para salvaguardar los derechos de los trabajadores en el contexto específico del TLC.

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 no se registraron resoluciones respecto a las acciones de inconstitucionalidad presentadas contra la Ley de Derechos Adquiridos desde 2005.

Se realizaron 2 talleres de capacitación sobre derechos laborales para el sector sindical, con la participación de 65 trabajadores. Los temas abordados fueron: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Género, VIH/SIDA, Seguridad Social.

De la misma forma, se reportó el desarrollo de 4 talleres de capacitación sobre derechos laborales para el sector empresarial, con la participación de 51 personas. En estos talleres fueron considerados los siguientes temas: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Divulgar la Ley de Derechos Adquiridos en las diferentes instancias tripartitas, así como su aplicación por parte de la Inspección del Trabajo.
- Continuar las acciones de capacitación sobre derechos laborales dirigidas a los sectores trabajador y empleador cuando sean solicitadas por los actores sociales, con igualdad de acceso para hombres y mujeres.

7. 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>.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
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	
	I.1. Estado de vigencia de la Ley de Derechos Adquiridos (indicar el estado de las acciones de inconstitucionalidad que están pendientes de resolución en la Corte Suprema de Justicia).	La Ley de Derechos Adquiridos sigue vigente y los recursos de inconstitucionalidad presentados en su contra no han sido resueltos en este período.
	I.2. Número de foros públicos o eventos de divulgación para difundir los derechos laborales, incluyendo la Ley de Derechos Adquiridos (incluir el número de personas participantes en las actividades de las instituciones públicas, sindicatos y organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación de los participantes respecto al evento o los programas de capacitación pertinentes).	- Se realizaron 2 talleres de capacitación sobre derechos laborales al sector sindical (5 y 17 de agosto de 2010), con la participación de 65 miembros de las diferentes organizaciones sindicales del país. Los temas abordados en estos talleres fueron: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Género, VIH-SIDA, Seguridad Social.⁸ - Se realizaron 4 talleres de capacitación sobre derechos laborales para el sector empresarial (12, 19 y 26 de octubre y 9 de noviembre de 2010), con la participación de 51 personas. En estos talleres se capacitó sobre legislación nacional: Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Ley General de Inspección del Trabajo, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.⁹
	I.3. Número de fallos o sentencias que citan la Ley de Derechos Adquiridos para sustentar las resoluciones administrativas o judiciales en casos de denuncias laborales.	Durante el período a verificar no se registró información al respecto.

8. Con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

9. Ídem.

2. Ministerio de Trabajo

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios 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”, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo 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, como medidas para prevenir conflictos.

El Libro Blanco 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, destacó 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.¹⁰ Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.¹¹

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010, se desarrolló un seminario sobre sistemas de inspección para 59 funcionarios; así como 5 talleres regionales para desconcentrar el servicio de negociación colectiva. También se inició el diseño del Sistema de Información Laboral (SISLAB), en las áreas de higiene y seguridad ocupacional, inspección del trabajo, derecho colectivo, y empleo y salarios.

El presupuesto del MITRAB 2010 sujeto a verificación experimentó una disminución en términos nominales respecto al año anterior. Dicho reducción fue de 6,15% a en presupuesto inicial, de 5,3% en el modificado y de 0,9% en el devengado. En términos reales, los porcentajes de crecimiento fueron -14,1%, -13,3 y -9,0 respectivamente. En 2010 se ejecutó el 97% del presupuesto sujeto a verificación, cifra superior a la registrada en 2009.

El presupuesto inicial del MITRAB en 2010 dedicado a la aplicación de la legislación laboral aumentó en 11,1% respecto al año anterior, mientras que en el devengado registró un incremento de 8,6% para ese mismo período. Sin embargo, en términos reales, las tasas de crecimiento respectivas fueron de 1,7% y -0,6%.

El peso del presupuesto inicial del MITRAB sujeto a verificación con respecto al total del presupuesto nacional en 2010 fue de 0,15%, inferior al registrado en 2009 (0,17%).

En 2010 hubo un incremento de 4 inspectores en las oficinas regionales. El número total de plazas de inspección aumentó a 99 (3 más que en 2009); sin embargo, a diciembre de 2010, no se habían cubierto 3 plazas vacantes en la sede central. El fuerte incremento de la población ocupada ha provocado que exista una proporción de un inspector por cada 26.179 trabajadores ocupados en 2010, frente a los 21.839 del año 2009, y ello a pesar del incremento en el número de inspectores.

En 2010 se realizaron 8.433 visitas de inspección (10% más que en 2009) y se levantaron 55 multas (0,84% de infraccionalidad comparado con 0,65% en 2009). Para este período, se mantuvo en un 11% el porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.

10. Libro Blanco, pág. 68.

11. Ibíd., pág. 72.

En materia de conciliación, se aumentó en uno la cantidad de conciliadores, para un total de 11 plazas en 2010. Además, se registró un 11% más de solicitudes de conciliación individual en 2010, pero el porcentaje de casos conciliados descendió al 47% (56% en 2009). El MITRAB reportó 50 convenciones colectivas en 2010 (6 menos que en 2009) que involucraron a 117.306 trabajadores (43.481 trabajadores más que en 2009). Se emitió un total de 495 resoluciones al amparo del Procedimiento Administrativo Laboral Oral en 2010, a solicitud de la parte empleadora (696 en 2009).

Además, el MITRAB evacuó 73.056 consultas escritas, presenciales y telefónicas, cantidad superior a la registrada en el año anterior (68.040 en 2009).

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Formular una planificación operativa del Ministerio que facilite la ordenación de los recursos existentes y la búsqueda de mayor dotación presupuestaria.
- Desarrollar el SISLAB para que pueda cumplir con sus finalidades de información para la toma de decisiones en las diversas áreas que contempla.
- Continuar impulsando la dotación de un mayor número inspectores de trabajo estables, y completar las plazas vacantes en dicha área.
- Diseñar y poner en marcha un plan de formación y especialización (sectorial o por materia) de los inspectores de trabajo sobre procedimientos, normas sustantivas y su aplicación uniforme, así como sobre sus funciones de vigilancia del cumplimiento de normas y de información y asesoramiento; antecedido de una evaluación de los conocimientos y actitudes de dichos funcionarios.
- Elaborar, con el apoyo de la cooperación internacional, guías y criterios técnicos de la inspección.
- Desarrollar los mecanismos de diálogo que favorezcan la aplicación uniforme de la legislación laboral.
- Brindar apoyo técnico, con la asistencia de la cooperación internacional, para extender las actividades de formación y divulgación en materia de inspección y legislación laboral a los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Inspección, mediación y conciliación		
Reto: • El Ministerio del 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 del 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 del 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 del Trabajo.	• El presupuesto del MITRAB está definido en función de 6 programas: Actividades centrales, Inspectoría general del trabajo, Derechos colectivos y asesoría legal (entre el 2005 y 2007 se denominaba Relaciones laborales), Higiene y seguridad ocupacional, Empleos y salarios y Partidas no asignables a programas. • Para efectos del proceso de verificación, son relevantes aquellas actividades propiamente laborales, de manera que se incluyen para este proceso de seguimiento, los siguientes programas: - Actividades centrales - Inspectoría general del trabajo - Derechos colectivos y asesoría laboral - Higiene y seguridad laboral - Empleos y salarios • Para efectos de la verificación, no se incluyen los siguientes programas: - Organización y trabajo cooperativo/INFOCOOP: este programa aparecía en los presupuestos de 2005, 2006, 2007 y 2008 del MITRAB. En el Informe de Verificación anterior, se incluyó este programa para el presupuesto institucional de 2005, 2006 y 2007, sin embargo, como no corresponde a actividades estrictamente laborales, no será incluido para efectos de esta verificación. Esto implica una modificación en los montos publicados en los informes anteriores de esos años. - Partidas no asignables a programas, que en todos los años se refieren a los recursos para el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). • En el cuadro siguiente se muestra el presupuesto inicial por programas, y diferenciando las actividades o partidas que requieren tratamiento especial.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010						
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 autoridad de la inspección de trabajo, incluido el poder de dictar sanciones por despidos ilegales, la no reinstalación y otras violaciones de los derechos sindicales, debe adoptarse en 2005.		Presupuesto inicial del MITRAB por programas. Período 2005-2010. En miles de córdobas.						
		Programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010
		Presupuesto total MITRAB	86.526	104.199	95.754	97.734	232.543	170.063
		Programas incluidos para verificación:						
		Actividades centrales	20.100	20.651	24.617	42.958	25.353	22.244
		Inspección general del trabajo	7.254	9.932	10.915	13.942	13.927	15.712
		Derechos colectivos y asesoría laboral*	1.170	1.880	2.112	2.210	2.660	2.567
		Higiene y seguridad ocupacional	1.153	1.603	1.825	1.960	1.894	2.249
		Empleo y salarios	1.784	2.120	2.286	2.804	4.536	2.624
		Total para efectos proceso verificación	31.460	36.185	41.756	63.874	48.370	45.396
		Programas no incluidos para verificación:						
		Organizac. y trab. coop./ INFOCOOP**	687	874	3.081	2.651	0	0
		Partidas no asignables a programas***	54.378	67.139	50.917	31.209	184.173	124.667
		Total excluido proceso verificación	55.065	68.013	53.998	33.860	184.173	124.667
		* En los años 2005, 2006 y 2007 se denominaba "Relaciones laborales".						
** El MITRAB manejaba un programa de "Organización y trabajo cooperativo", cuyas funciones fueron asumidas por el Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) constituido a finales del año 2007. En el Informe de Verificación anterior se había incluido en el monto a verificar para los años 2005, 2006 y 2007, lo cual se ha excluido en este informe ya que este rubro corresponde a una transferencia.								
*** En todos los años se refiere a recursos para el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC).								
Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, 2010. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. 22 de febrero 2011.								

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																										
		- El presupuesto del MITRAB sujeto a verificación ha mostrado un crecimiento anual sostenido entre 2005 y 2008, sin embargo, en los dos últimos años el presupuesto inicial ha decrecido, tanto en términos corrientes como reales. Presupuesto del MITRAB sujeto a verificación y los porcentajes de crecimiento anual. Período 2005 – 2010. <table><tr><th rowspan="3">Año</th><th colspan="3">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>31.460.282</td><td>-</td><td>-</td><td>33.666.347</td><td>-</td><td></td><td>33.374.697</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>36.185.486</td><td>15,0</td><td>5,4</td><td>36.474.042</td><td>8,3</td><td>-0,8</td><td>35.148.106</td><td>5,3</td><td>-3,5</td></tr><tr><td>2007</td><td>41.756.021</td><td>15,4</td><td>3,8</td><td>41.081.395</td><td>12,6</td><td>1,4</td><td>39.321.525</td><td>11,9</td><td>0,7</td></tr><tr><td>2008</td><td>63.873.698</td><td>53,0</td><td>27,7</td><td>51.529.707</td><td>25,4</td><td>4,7</td><td>45.391.778</td><td>15,4</td><td>-3,6</td></tr><tr><td>2009</td><td>48.370.188</td><td>-24,3</td><td>-27,0</td><td>47.935.988</td><td>-7,0</td><td>-10,3</td><td>44.423.564</td><td>-2,1</td><td>-5,6</td></tr><tr><td>2010</td><td>45.395.941</td><td>-6,15</td><td>-14,1</td><td>45.395.939</td><td>-5,3</td><td>-13,3</td><td>44.022.578</td><td>-0,9</td><td>-9,3</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor Nacional (base 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Elaboración propia con base en con base en datos suministrados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, 2010 (presupuesto inicial). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. 22 de Febrero 2011. (Presupuesto modificado y devengado). - En el siguiente cuadro se reflejan los niveles de ejecución presupuestaria del MITRAB, en los cuales han sido superiores al 90%, a excepción del año 2008. Para el último año verificado, la ejecución presupuestaria alcanzó el 97%. Porcentaje de ejecución del presupuesto del MITRAB sujeto a verificación. Período 2005 – 2010. <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Devengado respecto a inicial</td><td>106,1%</td><td>97,1%</td><td>94,2%</td><td>71,1%</td><td>91,8%</td><td>97,0%</td></tr><tr><td>Devengado respecto a modificado</td><td>99,1%</td><td>96,4%</td><td>95,7%</td><td>88,1%</td><td>92,7%</td><td>97,0%</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en con base en datos suministrados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, 2010 (presupuesto inicial). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. 22 de Febrero 2011 (presupuesto modificado).	Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	31.460.282	-	-	33.666.347	-		33.374.697	-	-	2006	36.185.486	15,0	5,4	36.474.042	8,3	-0,8	35.148.106	5,3	-3,5	2007	41.756.021	15,4	3,8	41.081.395	12,6	1,4	39.321.525	11,9	0,7	2008	63.873.698	53,0	27,7	51.529.707	25,4	4,7	45.391.778	15,4	-3,6	2009	48.370.188	-24,3	-27,0	47.935.988	-7,0	-10,3	44.423.564	-2,1	-5,6	2010	45.395.941	-6,15	-14,1	45.395.939	-5,3	-13,3	44.022.578	-0,9	-9,3		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Devengado respecto a inicial	106,1%	97,1%	94,2%	71,1%	91,8%	97,0%	Devengado respecto a modificado	99,1%	96,4%	95,7%	88,1%	92,7%	97,0%
Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																					
	córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual																																																																																																				
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																			
2005	31.460.282	-	-	33.666.347	-		33.374.697	-	-																																																																																																			
2006	36.185.486	15,0	5,4	36.474.042	8,3	-0,8	35.148.106	5,3	-3,5																																																																																																			
2007	41.756.021	15,4	3,8	41.081.395	12,6	1,4	39.321.525	11,9	0,7																																																																																																			
2008	63.873.698	53,0	27,7	51.529.707	25,4	4,7	45.391.778	15,4	-3,6																																																																																																			
2009	48.370.188	-24,3	-27,0	47.935.988	-7,0	-10,3	44.423.564	-2,1	-5,6																																																																																																			
2010	45.395.941	-6,15	-14,1	45.395.939	-5,3	-13,3	44.022.578	-0,9	-9,3																																																																																																			
	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																						
Devengado respecto a inicial	106,1%	97,1%	94,2%	71,1%	91,8%	97,0%																																																																																																						
Devengado respecto a modificado	99,1%	96,4%	95,7%	88,1%	92,7%	97,0%																																																																																																						

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																		
		El presupuesto del MITRAB tiene 5 fuentes de financiamiento, de las cuales 3 son relevantes para el ejercicio de verificación: Recursos del Tesoro, Rentas de destino específico y Donación Externa. Los Recursos del Tesoro han representado más del 80% de los recursos que alimentan el presupuesto inicial del MITRAB relevante para la verificación del Libro Blanco. Presupuesto inicial del MITRAB según fuente de financiamiento. Período 2005-2010. <table><tr><th>Fuente de financiamiento</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Total MITRAB</td><td>86.525.632</td><td>104.198.587</td><td>95.754.208</td><td>97.733.550</td><td>232.543.188</td><td>170.062.806</td></tr><tr><td>Recursos del Tesoro</td><td>36.600.043</td><td>49.568.587</td><td>71.517.964</td><td>49.266.607</td><td>44.737.188</td><td>76.981.375</td></tr><tr><td>Rentas destino específico</td><td>2.547.739</td><td>3.177.000</td><td>3.640.244</td><td>4.012.943</td><td>4.287.000</td><td>4.287.000</td></tr><tr><td>Rentas del Tesoro/alivio</td><td>20.976.260</td><td>20.270.000</td><td>0</td><td>25.085.000</td><td>39.123.000</td><td>0</td></tr><tr><td>Préstamo externo</td><td>1.708.290</td><td>10.000.000</td><td>0</td><td>0</td><td>117.619.000</td><td>28.115.000</td></tr><tr><td>Donación externa</td><td>24.693.300</td><td>21.183.000</td><td>20.596.000</td><td>19.369.000</td><td>26.777.000</td><td>60.679.431</td></tr></table> Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros del Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, 2010. Presupuesto inicial del MITRAB relevante para el proceso de Verificación*. Período 2005-2010. <table><tr><th>Fuente de financiamiento</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Total MITRAB</td><td>31.460.282</td><td>36.185.486</td><td>41.756.021</td><td>63.873.698</td><td>48.370.188</td><td>45.395.941</td></tr><tr><td>Recursos del Tesoro</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>38.950.188</td><td>38.103.510</td></tr><tr><td>Rentas destino específico</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>4.287.000</td><td>4.287.000</td></tr><tr><td>Rentas del Tesoro/alivio</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Préstamo externo</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Donación externa</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>5.133.000</td><td>3.005.431</td></tr></table> * Incluye los siguientes programas: Actividades Centrales, Inspectoría General del Trabajo, Derechos Colectivos y Asesoría Laboral, Higiene y Seguridad Laboral, Empleos y Salarios. Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros del Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, 2010.	Fuente de financiamiento	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total MITRAB	86.525.632	104.198.587	95.754.208	97.733.550	232.543.188	170.062.806	Recursos del Tesoro	36.600.043	49.568.587	71.517.964	49.266.607	44.737.188	76.981.375	Rentas destino específico	2.547.739	3.177.000	3.640.244	4.012.943	4.287.000	4.287.000	Rentas del Tesoro/alivio	20.976.260	20.270.000	0	25.085.000	39.123.000	0	Préstamo externo	1.708.290	10.000.000	0	0	117.619.000	28.115.000	Donación externa	24.693.300	21.183.000	20.596.000	19.369.000	26.777.000	60.679.431	Fuente de financiamiento	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total MITRAB	31.460.282	36.185.486	41.756.021	63.873.698	48.370.188	45.395.941	Recursos del Tesoro	s.d	s.d	s.d	s.d	38.950.188	38.103.510	Rentas destino específico	s.d	s.d	s.d	s.d	4.287.000	4.287.000	Rentas del Tesoro/alivio	s.d	s.d	s.d	s.d	0	0	Préstamo externo	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	0	0	Donación externa	s.d	s.d	s.d	s.d	5.133.000	3.005.431
Fuente de financiamiento	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																														
Total MITRAB	86.525.632	104.198.587	95.754.208	97.733.550	232.543.188	170.062.806																																																																																														
Recursos del Tesoro	36.600.043	49.568.587	71.517.964	49.266.607	44.737.188	76.981.375																																																																																														
Rentas destino específico	2.547.739	3.177.000	3.640.244	4.012.943	4.287.000	4.287.000																																																																																														
Rentas del Tesoro/alivio	20.976.260	20.270.000	0	25.085.000	39.123.000	0																																																																																														
Préstamo externo	1.708.290	10.000.000	0	0	117.619.000	28.115.000																																																																																														
Donación externa	24.693.300	21.183.000	20.596.000	19.369.000	26.777.000	60.679.431																																																																																														
Fuente de financiamiento	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																														
Total MITRAB	31.460.282	36.185.486	41.756.021	63.873.698	48.370.188	45.395.941																																																																																														
Recursos del Tesoro	s.d	s.d	s.d	s.d	38.950.188	38.103.510																																																																																														
Rentas destino específico	s.d	s.d	s.d	s.d	4.287.000	4.287.000																																																																																														
Rentas del Tesoro/alivio	s.d	s.d	s.d	s.d	0	0																																																																																														
Préstamo externo	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	0	0																																																																																														
Donación externa	s.d	s.d	s.d	s.d	5.133.000	3.005.431																																																																																														

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																					
		- En el siguiente cuadro se observa la tendencia a un incremento anual en términos corrientes del presupuesto inicial asignado a la funciones de aplicación de la legislación laboral, que comprende las siguientes áreas: Inspectoría general del trabajo, Derechos colectivos y asesoría laboral, Higiene y Seguridad ocupacional. - Con relación al presupuesto modificado y devengado de 2010, se registró un aumento en términos corrientes del 18% y del 20% respectivamente en relación al año 2009. Presupuesto de aplicación legislación laboral y tasas de crecimiento. Período 2005-2010. <table><tr><th rowspan="3">Año</th><th colspan="3">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">córdobas</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>9.576.774</td><td>-</td><td>-</td><td>10.558.940</td><td>-</td><td>-</td><td>10.284.893</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>13.414.619</td><td>40,1</td><td>28,3</td><td>12.801.480</td><td>21,2</td><td>11,1</td><td>11.740.761</td><td>14,2</td><td>4,6</td></tr><tr><td>2007</td><td>14.852.652</td><td>10,7</td><td>-0,4</td><td>14.702.689</td><td>14,9</td><td>3,4</td><td>13.835.441</td><td>17,8</td><td>6,0</td></tr><tr><td>2008</td><td>18.112.422</td><td>21,9</td><td>1,8</td><td>19.738.660</td><td>34,3</td><td>12,1</td><td>18.678.394</td><td>35,0</td><td>12,7</td></tr><tr><td>2009</td><td>18.481.714</td><td>2,0</td><td>-1,6</td><td>18.833.254</td><td>-4,6</td><td>-8,0</td><td>17.759.998</td><td>-4,9</td><td>-8,3</td></tr><tr><td>2010</td><td>20.528.057</td><td>11,1</td><td>1,7</td><td>21.098.880</td><td>12,0</td><td>2,6</td><td>19.281.818</td><td>8,6</td><td>-0,6</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor Nacional (base 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 (presupuesto inicial). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. 22 de Febrero 2011 (presupuesto actualizado y devengado).	Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	9.576.774	-	-	10.558.940	-	-	10.284.893	-	-	2006	13.414.619	40,1	28,3	12.801.480	21,2	11,1	11.740.761	14,2	4,6	2007	14.852.652	10,7	-0,4	14.702.689	14,9	3,4	13.835.441	17,8	6,0	2008	18.112.422	21,9	1,8	19.738.660	34,3	12,1	18.678.394	35,0	12,7	2009	18.481.714	2,0	-1,6	18.833.254	-4,6	-8,0	17.759.998	-4,9	-8,3	2010	20.528.057	11,1	1,7	21.098.880	12,0	2,6	19.281.818	8,6	-0,6
Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																
	córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual		córdobas	% incremento anual																																																																															
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																														
2005	9.576.774	-	-	10.558.940	-	-	10.284.893	-	-																																																																														
2006	13.414.619	40,1	28,3	12.801.480	21,2	11,1	11.740.761	14,2	4,6																																																																														
2007	14.852.652	10,7	-0,4	14.702.689	14,9	3,4	13.835.441	17,8	6,0																																																																														
2008	18.112.422	21,9	1,8	19.738.660	34,3	12,1	18.678.394	35,0	12,7																																																																														
2009	18.481.714	2,0	-1,6	18.833.254	-4,6	-8,0	17.759.998	-4,9	-8,3																																																																														
2010	20.528.057	11,1	1,7	21.098.880	12,0	2,6	19.281.818	8,6	-0,6																																																																														
2.3. Proporción del presupuesto del Ministerio con respecto al presupuesto nacional.		El presupuesto inicial del MITRAB sujeto a verificación, pasó de representar el 0,20% del Presupuesto Nacional en 2005 al 0,15% en 2010. Sin embargo, en términos del presupuesto ejecutado de la institución, se dio más bien un aumento de 0,18% a 0,21% respecto al Presupuesto Nacional devengado en dicho período. Presupuesto Nacional*: inicial, actualizado y devengado. Período 2005-2010. En córdobas. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010**</th></tr><tr><td>Inicial</td><td>15.785.537</td><td>21.382.209</td><td>24.931.205</td><td>28.618.106</td><td>32.522.686</td><td>31.093.535</td></tr><tr><td>Actualizado (modificado)</td><td>19.657.197</td><td>23.094.896</td><td>25.518.321</td><td>29.705.886</td><td>35.089.676</td><td>31.190.800</td></tr><tr><td>Devengado</td><td>18.343.414</td><td>21.157.968</td><td>23.819.334</td><td>28.182.240</td><td>33.228.547</td><td>21.171.300</td></tr></table> * No incluye la amortización de deuda. ** Datos a septiembre de 2010. Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 (presupuesto inicial). Informe de Ejecución presupuestaria Enero-Septiembre 2010 (actualizado y devengado).	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010**	Inicial	15.785.537	21.382.209	24.931.205	28.618.106	32.522.686	31.093.535	Actualizado (modificado)	19.657.197	23.094.896	25.518.321	29.705.886	35.089.676	31.190.800	Devengado	18.343.414	21.157.968	23.819.334	28.182.240	33.228.547	21.171.300																																																									
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010**																																																																																	
Inicial	15.785.537	21.382.209	24.931.205	28.618.106	32.522.686	31.093.535																																																																																	
Actualizado (modificado)	19.657.197	23.094.896	25.518.321	29.705.886	35.089.676	31.190.800																																																																																	
Devengado	18.343.414	21.157.968	23.819.334	28.182.240	33.228.547	21.171.300																																																																																	

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																						
		Porcentaje del Presupuesto de Verificación* respecto al Presupuesto Nacional. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inicial respecto a inicial</td><td>0,20%</td><td>0,17%</td><td>0,17%</td><td>0,22%</td><td>0,17%</td><td>0,15%</td></tr><tr><td>Devengado respecto a devengado</td><td>0,18%</td><td>0,17%</td><td>0,17%</td><td>0,16%</td><td>0,13%</td><td>s.d.</td></tr></table> * El presupuesto de verificación incluye las partidas asignadas a: Inspectoría General del Trabajo, Derechos Colectivos y Asesoría Laboral (En 2005, 2006 y 2007 se llamaba Relaciones Laborales), Higiene y Seguridad del Trabajo, Empleo y Salario. Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Libros de Presupuesto General de la República de Nicaragua 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 (presupuesto inicial); e Informes de Liquidación del Presupuesto General de la República 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 (presupuestos actualizado y devengado). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto, 22 de Febrero 2011.	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inicial respecto a inicial	0,20%	0,17%	0,17%	0,22%	0,17%	0,15%	Devengado respecto a devengado	0,18%	0,17%	0,17%	0,16%	0,13%	s.d.																																																	
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Inicial respecto a inicial	0,20%	0,17%	0,17%	0,22%	0,17%	0,15%																																																																		
Devengado respecto a devengado	0,18%	0,17%	0,17%	0,16%	0,13%	s.d.																																																																		
	Recursos Humanos																																																																							
2.4. Número de inspectores y conciliadores del Ministerio. (Indicar el número de inspectores que realizan exclusivamente visitas a centros de trabajo, de inspectores que realizan inspección y conciliación a la vez, y que realizan otro tipo de funciones tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público, entre otros).		En el siguiente cuadro se observa que se incrementó en 4 el número de inspectores en las oficinas regionales durante el año 2010, este aumento se debe a la contratación de un inspector para cada una de las oficinas de Matagalpa, León, Masaya y Bluefields. Las tres plazas de menos que se observa en los inspectores de sede central en 2010 no habían sido cubiertas a diciembre de 2010. Personal de la Inspección laboral según puestos y sedes. Período 2005 –2010 <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inspectores sede central</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>23</td><td>26</td><td>23</td></tr><tr><td>Jefe de oficinas regionales</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>16</td><td>14*</td><td>16</td></tr><tr><td>Inspectores en departamentos</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>s.d</td><td>55</td><td>56</td><td>60</td></tr><tr><td>Total</td><td>57</td><td>57</td><td>92</td><td>94</td><td>96</td><td>99</td></tr></table> *Las oficinas de Masaya y Río San Juan, no contaron con jefe regional. Fuente: Dirección General de Inspectoría del Trabajo. MITRAB. Personal de conciliación colectiva e individual. Período 2005 –2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Conciliadores en la sede central</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>9</td><td>7</td><td>8</td></tr><tr><td>Jefes de conciliación colectiva/individual</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Oficinistas y misceláneos</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Total</td><td>s.d</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>12</td><td>10</td><td>11</td></tr></table> Fuente: Dirección General de Derecho Colectivo y Asesoría Laboral. MITRAB.	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inspectores sede central	s.d	s.d	s.d	23	26	23	Jefe de oficinas regionales	s.d	s.d	s.d	16	14*	16	Inspectores en departamentos	s.d	s.d	s.d	55	56	60	Total	57	57	92	94	96	99	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Conciliadores en la sede central	s.d.	s.d.	s.d.	9	7	8	Jefes de conciliación colectiva/individual	s.d.	s.d.	s.d.	1	1	1	Oficinistas y misceláneos	s.d.	s.d.	s.d.	2	2	2	Total	s.d	s.d.	s.d.	12	10	11
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Inspectores sede central	s.d	s.d	s.d	23	26	23																																																																		
Jefe de oficinas regionales	s.d	s.d	s.d	16	14*	16																																																																		
Inspectores en departamentos	s.d	s.d	s.d	55	56	60																																																																		
Total	57	57	92	94	96	99																																																																		
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Conciliadores en la sede central	s.d.	s.d.	s.d.	9	7	8																																																																		
Jefes de conciliación colectiva/individual	s.d.	s.d.	s.d.	1	1	1																																																																		
Oficinistas y misceláneos	s.d.	s.d.	s.d.	2	2	2																																																																		
Total	s.d	s.d.	s.d.	12	10	11																																																																		

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	2.5. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores y conciliadores (número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Se desarrolló el Seminario Nacional sobre Sistemas de Inspección con la participación de 59 funcionarios de la Inspección del Trabajo y de Higiene y Seguridad del MITRAB (19 y 20 de agosto de 2010).¹² • Se elaboró un estudio de tiempos y movimientos con el fin de determinar los obstáculos en el proceso de inspección y determinar los próximos pasos para implementar mejoras en el sistema de inspección. (Agosto-Noviembre de 2010).¹³ • El MITRAB inició el proceso de desconcentración del servicio de negociación colectiva con el objetivo de establecer un sistema de conciliación colectiva desconcentrado y con procedimientos unificados. Los talleres de capacitación se desarrollaron en Granada (16 y 17 de noviembre), Matagalpa (18 y 19 de noviembre), Estelí (25 y 26 de noviembre), Juigalpa (2 y 3 de diciembre) y Bilwi (14 y 15 de diciembre).¹⁴
Dotación de infraestructura y equipo		
	2.6. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección y conciliación en las oficinas regionales y la sede central (Desagregar la información según servicio de inspección o conciliación, e indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	• Equipamiento de 13 aires acondicionados para el área de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral del MITRAB, los cuales se distribuyeron en las delegaciones departamentales: Chontales (1), Puerto Cabezas (1), Boaco (1), León (1), Chinandega (1), Granada (1), Carazo (1), Bluefields (1) y Managua (5).¹⁵ • Adquisición de un sistema de "Toma Ticket" para el área de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral del MITRAB a nivel central.¹⁶
	2.7. Número de casos ingresados al sistema electrónico de manejo de casos de inspección (incluir, si existiera, los resultados de la evaluación del uso de este sistema).	• El sistema electrónico de casos no se encuentra funcionando. • Actualmente se encuentran en proceso de elaboración el Sistema de Información Laboral (SISLAB), el cual permitirá registrar y procesar estadísticas en forma automatizada sobre las áreas de higiene y seguridad ocupacional, inspección del trabajo, derecho colectivo, y empleo y salarios.
Ley de Inspección del Trabajo		
	2.8. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la Ley General de Inspección (indicar el número de personas participantes, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Como parte de los talleres de capacitación mencionados en el indicador 1.2 se incluyó el tema de la Ley General de Inspección del Trabajo.

12. Con el apoyo del Proyecto Cumple y Gana 3. Fortalecimiento de la Inspección en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

13. Ídem.

14. Con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

15. Con el apoyo del Programa para la implementación de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Comerciales y Laborales.

16. Pantalla digital para nivel central. Con el apoyo del Programa para la implementación de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Comerciales y Laborales.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
-------------------------	-----------	------------------------------

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

Cobertura de los servicios de inspección y conciliación

2.9. Número de inspecciones (de oficio, por denuncia, reinspección) y número de casos sancionados. Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.

- Los datos de inspección del 2010 reflejan un aumento en el número de inspecciones del 14,7% en relación con el año anterior. Dicho incremento obedeció a los cambios que se están realizando en el sistema de inspección del MITRAB en relación a la ampliación de la cobertura a través de la focalización de las mismas, así como cambios en los protocolos de actuación de la inspección. Además, se observa un crecimiento del 10,5% en el total de visitas en el 2010 con respecto al año 2009.
- El 29,3% de las empresas inspeccionadas recibieron una visita de reinspección y el 0,84% de los inspeccionados recibieron una multa producto de la inspección del trabajo.
- Al dividir el número de trabajadores comprendidos por las inspecciones entre el número total de inspecciones, se obtiene que en el 2005 el promedio de trabajadores por inspección era de 75 mientras que en 2010 fue de 43 trabajadores, lo que puede obedecer a una política de inspección en empresas más pequeñas que las que tradicionalmente se inspeccionaban en 2005.

Número de inspecciones realizadas por el MITRAB. Período 2005 – 2010.

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Inspecciones programadas	1.549	2.186	2.511	3.330	4.120	4.633
Inspecciones por denuncia*	171	461	828	1.810	1.568	1.891
Total de inspecciones	1.720	2.647	3.339	5.140	5.688	6.524
Porcentaje de inspecciones programadas**	90%	86%	75%	65%	72%	71%
Reinspecciones	689	954	1.044	1.576	1.941	1.909
Total de visitas	2.409	3.601	4.383	6.716	7.629	8.433
Multas	3	21	65	47	37	55
Proporción sanciones/ inspección	0,17%	0,67%	1,83%	0,91%	0,65%	0,84%
Número de trabajadores comprendidos por inspecciones	129.545	156.864	204.268	310.349	229.391	281.582

* Los datos consignados en el informe anterior sobre el número de inspecciones por denuncia y reinspecciones en 2006, 2007 y 2009 registrados contenía errores, por lo cual fueron corregidos en el presente informe.

** El cálculo del porcentaje se realiza con base en el total de inspecciones y no en el total de visitas, pues no incluye las reinspecciones, de ahí la variación entre estos porcentajes y los reportados en el informe de verificación del período anterior.

Fuente: Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																												
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.	2.10. Ratio de inspectores / población ocupada.	• El aumento en el número de inspectores en el año 2007 contribuyó a mejorar la proporción de inspectores para la población ocupada, pasando de alrededor de 36.500 personas por inspector, a alrededor de 26.179 por inspector en 2010, lo cual contribuye al aumento en la cobertura de la inspección del trabajo. Proporción o ratio de inspectores para la población ocupada. Período 2005-2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008****</th><th>2009*****</th><th>2010*****</th></tr><tr><td>Población ocupada</td><td>2.080.900*</td><td>2.089.800*</td><td>2.079.000***</td><td>2.168,368</td><td>2.096.500</td><td>2.591.700</td></tr><tr><td>Número de inspectores**</td><td>57</td><td>57</td><td>92</td><td>94</td><td>96</td><td>99</td></tr><tr><td>Ratio</td><td>36.507</td><td>36.663</td><td>22.598</td><td>23.068</td><td>21.839</td><td>26.179</td></tr></table> ** 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. **** Instituto Nacional de Información del Desarrollo (INIDE). XXV Encuesta de Hogares para la Medición de Empleo. Febrero 2010. ***** Banco Central de Nicaragua. Nicaragua en Cifras. Abril 2010. ***** Banca Central de Nicaragua. Anuario de Estadísticas Macroeconómicas 2010.	Año	2005	2006	2007	2008****	2009*****	2010*****	Población ocupada	2.080.900*	2.089.800*	2.079.000***	2.168,368	2.096.500	2.591.700	Número de inspectores**	57	57	92	94	96	99	Ratio	36.507	36.663	22.598	23.068	21.839	26.179
	Año	2005	2006	2007	2008****	2009*****	2010*****																							
Población ocupada	2.080.900*	2.089.800*	2.079.000***	2.168,368	2.096.500	2.591.700																								
Número de inspectores**	57	57	92	94	96	99																								
Ratio	36.507	36.663	22.598	23.068	21.839	26.179																								
2.11. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones. ¹⁷	• El porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones del MITRAB se incrementó de 6,2% en 2005 a casi un 11% en 2010, con un máximo de 14,3% en 2008. Porcentaje de la población ocupada comprendida en las inspecciones. Período 2005-2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008***</th><th>2009</th><th>2010*****</th></tr><tr><td>Población ocupada</td><td>2.080.900*</td><td>2.089.800*</td><td>2.079.000**</td><td>2.168.368****</td><td>2.096.500*****</td><td>2.591.500</td></tr><tr><td>Trabajadores comprendidos por las inspecciones</td><td>129.545</td><td>156.864</td><td>204.268</td><td>310.349</td><td>229.391</td><td>281.582</td></tr><tr><td>Porcentaje</td><td>6,22%</td><td>7,50%</td><td>9,9%</td><td>14,28%</td><td>10,94%</td><td>10,86%</td></tr></table> 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. ***Agenda Laboral 2008. Informe de Gestión. ****Instituto Nacional de Información del Desarrollo (INIDE). XXV Encuesta de Hogares para la Medición de Empleo. Febrero 2010. ***** Banco Central de Nicaragua. Nicaragua en Cifras. Abril 2010. *****Banco Central de Nicaragua. Anuario de Estadísticas Macroeconómicas 2010.	Año	2005	2006	2007	2008***	2009	2010*****	Población ocupada	2.080.900*	2.089.800*	2.079.000**	2.168.368****	2.096.500*****	2.591.500	Trabajadores comprendidos por las inspecciones	129.545	156.864	204.268	310.349	229.391	281.582	Porcentaje	6,22%	7,50%	9,9%	14,28%	10,94%	10,86%	
Año	2005	2006	2007	2008***	2009	2010*****																								
Población ocupada	2.080.900*	2.089.800*	2.079.000**	2.168.368****	2.096.500*****	2.591.500																								
Trabajadores comprendidos por las inspecciones	129.545	156.864	204.268	310.349	229.391	281.582																								
Porcentaje	6,22%	7,50%	9,9%	14,28%	10,94%	10,86%																								

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

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																											
	2.12. Número de casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación individual y colectiva.	- El número de solicitudes de conciliación individual se ha incrementado desde el año 2006, así como la cantidad de audiencias celebradas. En el 2009 el 68% del total de las audiencias finalizó por acuerdo, mientras que en el 2010 el 58,62% finalizó con acuerdo. Servicio de Conciliación Individual. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010***</th></tr><tr><td>Con acuerdo</td><td>3.212</td><td>3.518</td><td>4.637</td><td>6.033</td><td>6.391</td><td>5.891</td></tr><tr><td>Sin acuerdo</td><td>1.966</td><td>2.059</td><td>2.969</td><td>2.666</td><td>3.032</td><td>4.157</td></tr><tr><td>Total de audiencias</td><td>5.178</td><td>5.577</td><td>7.606</td><td>8.699</td><td>9.387</td><td>10.048</td></tr><tr><td>Desistidas</td><td>3.092</td><td>2.547</td><td>1.747</td><td>2.477</td><td>1.974</td><td>2.555</td></tr><tr><td>No presentación del empleador</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Total solicitudes</td><td>8.270</td><td>8.124</td><td>9.353</td><td>11.176</td><td>11.361</td><td>12.603</td></tr><tr><td>Porcentaje de casos conciliados con respecto a las solicitudes*</td><td>38,8%</td><td>43,3%</td><td>49,6%</td><td>54,0%</td><td>56,3%</td><td>46,7%</td></tr><tr><td>Efectividad de las audiencias de conciliación**</td><td>62,0%</td><td>63,1%</td><td>61,0%</td><td>69,4%</td><td>68,1%</td><td>58,6%</td></tr></table> ** El cálculo se realiza de la siguiente manera: Total de Acuerdos / Total de Solicitudes X 100 *** El cálculo se realiza de la siguiente manera: Total de Acuerdos / Total de Audiencias X 100 *** Datos correspondientes a enero 2010. Fuente: Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010. - En materia de negociación colectiva, se ha dado un aumento en la cantidad de convenciones colectivas recibidas y celebradas, pasando de 19 y 34 en el 2005 a 47 y 50 en el 2010, respectivamente. De igual forma, la cantidad de personas contempladas por este tipo de instrumentos pasó de un poco más de 24 mil a más de 117 mil en los últimos 5 años. Servicio de Negociación Colectiva. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Convenciones colectivas recibidas*</td><td>19</td><td>15</td><td>14</td><td>38</td><td>67</td><td>47</td></tr><tr><td>Convenciones colectivas registradas**</td><td>34</td><td>59</td><td>38</td><td>58</td><td>56</td><td>50</td></tr><tr><td>Trabajadores contemplados en convenciones colectivas</td><td>24.514</td><td>86.283</td><td>40.964</td><td>106.882</td><td>73.825</td><td>117.306</td></tr></table> * Por convenciones colectivas recibidas se entiende la cantidad de pliegos petitorios recibidos por las inspectorías del trabajo. ** Por convenciones colectivas registradas se entiende la cantidad de convenios que han sido negociados y firmados, los arreglos directos que son presentados al MITRAB y que previamente han sido revisados para asegurar que cumplen con los requisitos de ley, así como los convenios que han sido prorrogados. Fuente: Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010***	Con acuerdo	3.212	3.518	4.637	6.033	6.391	5.891	Sin acuerdo	1.966	2.059	2.969	2.666	3.032	4.157	Total de audiencias	5.178	5.577	7.606	8.699	9.387	10.048	Desistidas	3.092	2.547	1.747	2.477	1.974	2.555	No presentación del empleador	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	Total solicitudes	8.270	8.124	9.353	11.176	11.361	12.603	Porcentaje de casos conciliados con respecto a las solicitudes*	38,8%	43,3%	49,6%	54,0%	56,3%	46,7%	Efectividad de las audiencias de conciliación**	62,0%	63,1%	61,0%	69,4%	68,1%	58,6%	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Convenciones colectivas recibidas*	19	15	14	38	67	47	Convenciones colectivas registradas**	34	59	38	58	56	50	Trabajadores contemplados en convenciones colectivas	24.514	86.283	40.964	106.882	73.825	117.306
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010***																																																																																							
Con acuerdo	3.212	3.518	4.637	6.033	6.391	5.891																																																																																							
Sin acuerdo	1.966	2.059	2.969	2.666	3.032	4.157																																																																																							
Total de audiencias	5.178	5.577	7.606	8.699	9.387	10.048																																																																																							
Desistidas	3.092	2.547	1.747	2.477	1.974	2.555																																																																																							
No presentación del empleador	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.																																																																																							
Total solicitudes	8.270	8.124	9.353	11.176	11.361	12.603																																																																																							
Porcentaje de casos conciliados con respecto a las solicitudes*	38,8%	43,3%	49,6%	54,0%	56,3%	46,7%																																																																																							
Efectividad de las audiencias de conciliación**	62,0%	63,1%	61,0%	69,4%	68,1%	58,6%																																																																																							
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																							
Convenciones colectivas recibidas*	19	15	14	38	67	47																																																																																							
Convenciones colectivas registradas**	34	59	38	58	56	50																																																																																							
Trabajadores contemplados en convenciones colectivas	24.514	86.283	40.964	106.882	73.825	117.306																																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																										
	Procedimientos en la aplicación de la legislación																																											
	2.13. 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. - Existencia y funcionamiento de oficinas de abogados o defensores especiales en materia laboral que brinden apoyo adicional a trabajadores y empleadores.	• Se continúa con la implementación del Procedimiento Administrativo Laboral Oral en trámites administrativos a solicitud de parte empleadora. Durante el año 2010, se emitieron un total de 495 resoluciones a nivel nacional.¹⁸ • La Comisión Nacional de Salario Mínimo, en forma tripartita, aprobó en agosto de 2010 el salario mínimo legal, pactando aumentar un 6% para el período comprendido entre el 15 agosto de 2010 y el 15 de febrero de 2011.¹⁹ • Con relación a la atención y orientación de las consultas laborales, el MITRAB evacuó 73.056 consultas escritas, presenciales, y telefónicas por parte de diferentes usuarios de la institución. Del total de consultas, el 83% fueron realizadas por personas trabajadoras, 16% por los empleadores y 1% por asociaciones sindicales. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mes/Año</th><th>2009</th><th>2010</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>Enero</td><td>s.d.</td><td>5.064</td></tr> <tr><td>Febrero</td><td>5.242</td><td>6.730</td></tr> <tr><td>Marzo</td><td>7.018</td><td>6.461</td></tr> <tr><td>Abril</td><td>6.375</td><td>5.400</td></tr> <tr><td>Mayo</td><td>6.250</td><td>7.478</td></tr> <tr><td>Junio</td><td>6.768</td><td>6.313</td></tr> <tr><td>Julio</td><td>6.042</td><td>5.304</td></tr> <tr><td>Agosto</td><td>6.314</td><td>6.506</td></tr> <tr><td>Setiembre</td><td>5.637</td><td>6.100</td></tr> <tr><td>Octubre</td><td>6.101</td><td>6.023</td></tr> <tr><td>Noviembre</td><td>7.452</td><td>6.492</td></tr> <tr><td>Diciembre</td><td>4.841</td><td>5.185</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>68.040</td><td>73.056</td></tr> </tbody> </table>	Mes/Año	2009	2010	Enero	s.d.	5.064	Febrero	5.242	6.730	Marzo	7.018	6.461	Abril	6.375	5.400	Mayo	6.250	7.478	Junio	6.768	6.313	Julio	6.042	5.304	Agosto	6.314	6.506	Setiembre	5.637	6.100	Octubre	6.101	6.023	Noviembre	7.452	6.492	Diciembre	4.841	5.185	Total	68.040	73.056
Mes/Año	2009	2010																																										
Enero	s.d.	5.064																																										
Febrero	5.242	6.730																																										
Marzo	7.018	6.461																																										
Abril	6.375	5.400																																										
Mayo	6.250	7.478																																										
Junio	6.768	6.313																																										
Julio	6.042	5.304																																										
Agosto	6.314	6.506																																										
Setiembre	5.637	6.100																																										
Octubre	6.101	6.023																																										
Noviembre	7.452	6.492																																										
Diciembre	4.841	5.185																																										
Total	68.040	73.056																																										

Fuente: Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

18. Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

19. Acuerdo Ministerial JCHG-08-08-10. Sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

3. Tribunales laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben asegurar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

El Libro Blanco 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.²⁰ También 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 “reformular la ley laboral para implementar la oralidad en los juicios laborales”²¹ como medida para reducir la mora judicial. Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.²²

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 no se registraron capacitaciones en materia laboral para operadores de justicia. Solamente se realizó un seminario internacional sobre el anteproyecto del Código Procesal Laboral nicaragüense a objeto de conocer experiencias extranjeras tendentes a enriquecerlo, fundamentalmente en lo referente a la oralidad.

A diciembre de 2010 continuó en estudio en la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional, la iniciativa de ley relativa a la reforma a la Ley 260 de Organización del Poder Judicial que determinar la creación de un tribunal de apelaciones en materia laboral.

La ejecución presupuestaria de las oficinas competentes en materia laboral fue de 16,6 millones de córdobas en 2010, aumentando un 30,36% con respecto a 2009.

En 2010 existían 185 oficinas jurisdiccionales de primera y de segunda instancia, dos más que en 2009. Además, el número de jueces que ocupaban plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral aumentó de 8 en 2009 a 13 en 2010. El personal de apoyo experimentó igualmente un aumento de 42 funcionarios en 2009 a 57 en 2010.

El número de casos entrados en primera instancia disminuyó en 116 en el año 2010 con respecto a 2009. Sin embargo, en 2010 la cantidad de casos resueltos (1.132) fue bastante menor que en 2009 (2.325), contribuyendo así al aumento en la mora judicial. La cantidad de casos pendientes de resolución en primera instancia para el período 2005 – 2010 fue de 25.402. En dicha cifra no se contemplan los casos pendientes de solución de años anteriores.

20. Libro Blanco, página 68.

21. 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.

22. Libro Blanco, págs. 72 y 73.

En segunda instancia, la cantidad de casos pendientes de resolución fue menor en 2010 que en 2009 (84 y 120 respectivamente).

Los casos resueltos por conciliación en sede judicial disminuyeron en 2010 con respecto a 2005, pasando de 134 a 76. En 2010 hubo 44 casos resueltos menos que en 2009 (76 y 120 respectivamente).

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar con el esfuerzo de ejecución presupuestaria, aplicándolo adecuadamente a las acciones prioritarias para atender la mora judicial y la especialización en materia laboral.
- Diseñar un programa de formación permanente en Derecho del Trabajo para los magistrados y jueces con competencia en la materia, así como otros operadores de justicia.
- Establecer una coordinación efectiva entre el Poder Judicial, las instituciones académicas y la cooperación internacional para desarrollar las acciones de formación y capacitación en materia laboral, tal como fue sugerido en anteriores informes de verificación.
- Realizar, de parte de los actores sociales, los cabildeos necesarios para el enriquecimiento y aprobación del anteproyecto de Código Procesal Laboral que se encuentra actualmente en la Asamblea Legislativa.
- Obtener los recursos financieros necesarios tendentes a la aplicación, divulgación y desarrollo de la Ley de Reforma a la Ley 260 y la instalación del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.
- Desarrollar acciones de capacitación hacia los sectores sobre la Reforma a la Organización del Poder Judicial y del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.
- Continuar con el esfuerzo de creación de nuevos juzgados laborales y de las infraestructuras necesarias, obteniendo los recursos financieros que se precisen para esos efectos.
- Mejorar los sistemas de información estadística sobre la mora judicial y buscar los mecanismos pertinentes para la implementación de la oralidad.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																					
I. 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.	Dotación de infraestructura y equipo																																																																						
	3.1. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.	La ejecución presupuestaria de las oficinas de primera y segunda instancia con competencia única en material laboral se incrementó de 12,7 millones de córdobas en 2009 a 16,6 millones en 2010. Ejecución presupuestaria de las oficinas jurisdiccionales con competencia única en materia laboral. Período 2005 – 2010. En miles de córdobas. <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera instancia</td><td>4.323</td><td>5.223</td><td>7.546</td><td>7.065</td><td>7.297</td><td>10.672</td></tr><tr><td>León</td><td>785</td><td>877</td><td>978</td><td>1.155</td><td>1.232</td><td>1.377</td></tr><tr><td>Matagalpa</td><td>0</td><td>154</td><td>1.202</td><td>1.202</td><td>1.472</td><td>1.715</td></tr><tr><td>Complejo Nejapa (Managua)</td><td>2.618</td><td>3.150</td><td>3.174</td><td>2.226</td><td>1.772</td><td>5.308</td></tr><tr><td>Chinandega</td><td>920</td><td>1.042</td><td>2.192</td><td>2.482</td><td>2.821</td><td>2.135</td></tr><tr><td>Juzgados laborales ad hoc de Managua*</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>136</td></tr><tr><td>Segunda instancia</td><td>4.696</td><td>5.655</td><td>5.821</td><td>5.785</td><td>5.398</td><td>5.877</td></tr><tr><td>Tribunal de Apelación Managua</td><td>4.696</td><td>5.655</td><td>5.821</td><td>5.785</td><td>5.398</td><td>5.877</td></tr><tr><td>Total</td><td>9.019</td><td>10.878</td><td>13.367</td><td>12.850</td><td>12.695</td><td>16.549</td></tr></table> * Los juzgados laborales ad hoc son oficinas creadas con el objetivo de reducir la mora judicial y solamente revisan y dictan sentencia en expedientes rezagados de los juzgados laborales de Managua. Uno de los 3 juzgados ad hoc creados en Managua cuenta con presupuesto. El personal de los otros 2 juzgados continúa devengando salario de los puestos de donde fueron trasladados. Fuente: Dirección Financiera del Poder Judicial. Enero 2011.		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera instancia	4.323	5.223	7.546	7.065	7.297	10.672	León	785	877	978	1.155	1.232	1.377	Matagalpa	0	154	1.202	1.202	1.472	1.715	Complejo Nejapa (Managua)	2.618	3.150	3.174	2.226	1.772	5.308	Chinandega	920	1.042	2.192	2.482	2.821	2.135	Juzgados laborales ad hoc de Managua*	0	0	0	0	0	136	Segunda instancia	4.696	5.655	5.821	5.785	5.398	5.877	Tribunal de Apelación Managua	4.696	5.655	5.821	5.785	5.398	5.877	Total	9.019	10.878	13.367	12.850	12.695
	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																	
Primera instancia	4.323	5.223	7.546	7.065	7.297	10.672																																																																	
León	785	877	978	1.155	1.232	1.377																																																																	
Matagalpa	0	154	1.202	1.202	1.472	1.715																																																																	
Complejo Nejapa (Managua)	2.618	3.150	3.174	2.226	1.772	5.308																																																																	
Chinandega	920	1.042	2.192	2.482	2.821	2.135																																																																	
Juzgados laborales ad hoc de Managua*	0	0	0	0	0	136																																																																	
Segunda instancia	4.696	5.655	5.821	5.785	5.398	5.877																																																																	
Tribunal de Apelación Managua	4.696	5.655	5.821	5.785	5.398	5.877																																																																	
Total	9.019	10.878	13.367	12.850	12.695	16.549																																																																	
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	Fortalecimiento de capacidades de los operadores de justicia																																																																						
	3.2. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye: - Un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades). - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año.	Durante el período a verificar no se reportan acciones de capacitación a administradores de justicia laboral.																																																																					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	- Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones. - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	
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. 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.	Reforma procesal laboral	• En junio de 2009, la Corte Suprema de Justicia nombró la Comisión Laboral de Reforma al Libro Segundo del Código del Trabajo para estudiar la inclusión de la oralidad en los juicios laborales, entre otros temas.²³ • Los días 24 y 25 de agosto de 2010 se desarrolló el Seminario Internacional sobre el Anteproyecto del Código Procesal Laboral Nicaragüense, con el fin de presentar a los participantes comentarios al anteproyecto desde la experiencia ecuatoriana, chilena y española. El evento contó con la participación de 80 representantes del gobierno, funcionarios del sistema judicial, juristas, académicos y representantes de organizaciones de trabajadores.²⁴ • A diciembre de 2010, la iniciativa “Ley de reforma a la Ley 260 de Organización del Poder Judicial y creadora del Tribunal Superior de Trabajo”, la cual fue enviada a la Asamblea Nacional en noviembre de 2007, continuaba en estudio en la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos.²⁵
	3.3. Existencia de un proyecto de ley para modificar el proceso laboral a fin de brindarle mayor agilidad, especialmente para facilitar la oralidad.	
	3.4. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	
	3.5. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	
	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.	

23. La Comisión está conformada por miembros del Poder Judicial y académicos.

24. Con el apoyo OIT/Proyecto Verificación.

25. La iniciativa de ley fue aprobada el 16 de febrero de 2011, Ley No. 755.

Ampliación de cobertura mediante Cortes laborales

3.8. Número de tribunales laborales (juzgados y tribunales).

- En el año 2010 se incrementó el número de juzgados con competencia única en materia laboral, esto debido a la creación de 2 juzgados de competencia única en Managua (Tercero y Cuarto) y la apertura de 3 juzgados Ad-hoc también en la ciudad de Managua. Estos nuevos juzgados se abrieron con el traslado de plazas de jueces provenientes de juzgados de competencia mixta, los cuales se redujeron de 169 a 166 entre 2009 y 2010.

Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia. Período 2005-2010.

Instancias y competencias	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primera	173	176	175	174	174	176
Juzgados de competencia única*	3	4	5	5	5	7
Juzgados de competencia mixta	170	172	170	169	169	166
Juzgados ad hoc**	NA	NA	NA	NA	NA	3
Segunda	9	9	9	9	9	9
Cámaras de competencia única ***	1	1	1	1	1	1
Cámaras de competencia mixta	8	8	8	8	8	8
Total	182	185	184	183	183	185

* Leon, Matagalpa, Chinandega y Juzgados 1º, 2º, 3º, y 4º de Managua.

** Los juzgados ad hoc fueron creados en el 2010 y están ubicados en el Complejo Judicial Nejapa (solo dictan sentencia).

*** Tribunal de Apelaciones de Managua.

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011.

- La cantidad de jueces con plazas ordinarias en tribunales laborales de competencia única en materia laboral, se incrementó de 8 en 2009 a 13 en 2010. De igual forma se observa un incremento en la cantidad de personal de apoyo para estas oficinas, en donde la relación entre jueces y personal de apoyo es en promedio de 4,4 auxiliares para cada juez.

Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia Laboral según instancia. Período 2005-2010.

Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primera	3	4	5	5	5	7*
Segunda	3	3	3	3	3	3
Juzgados ad hoc**	NA	NA	NA	NA	NA	3
Total	6	7	8	8	8	13

* Juzgado Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de Managua, León, Matagalpa y Chinandega.

** Los juzgados ad hoc fueron creados en el 2010 y están ubicados en el Complejo Judicial Nejapa (solo dictan sentencia).

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																								
		Personal de apoyo que ocupa plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. Período 2005-2010. <table><tr><th>Instancia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>19</td><td>23</td><td>32</td><td>26</td><td>33</td><td>43</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>7</td><td>9</td><td>12</td><td>12</td><td>9</td><td>14</td></tr><tr><td>Total</td><td>26</td><td>32</td><td>44</td><td>38</td><td>42</td><td>57</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011.	Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera	19	23	32	26	33	43	Segunda	7	9	12	12	9	14	Total	26	32	44	38	42	57																												
Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																				
Primera	19	23	32	26	33	43																																																				
Segunda	7	9	12	12	9	14																																																				
Total	26	32	44	38	42	57																																																				
	3.9. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.	• En el siguiente cuadro se observa que la cantidad de casos ingresados en primera instancia ha ido en aumento desde 2005, pasando de 2.567 casos en ese año a más de 4.115 en el 2010. Si bien solo existen 7 juzgados de competencia única en materia laboral frente a 166 de competencia mixta, más del 50% de los casos laborales son conocidos por los primeros. En el año 2010, el 55% de los casos ingresados en primera instancia fueron conocidos por los juzgados de competencia única. Casos entrados en materia laboral por instancia y tipo de competencia. Período 2005-2010. <table><tr><th>Instancias y competencias</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera*</td><td>2.567</td><td>2.872</td><td>3.689</td><td>3.427</td><td>4.231</td><td>4.115</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia única</td><td>1.227</td><td>1.539</td><td>2.317</td><td>1.871</td><td>2.499</td><td>2.296</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia mixta</td><td>1.340</td><td>1.333</td><td>1.372</td><td>1.556</td><td>1.732</td><td>1.819</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>745</td><td>638</td><td>884</td><td>835</td><td>603</td><td>797</td></tr><tr><td>Cámaras de competencia única</td><td>252</td><td>249</td><td>225</td><td>277</td><td>74</td><td>358</td></tr><tr><td>Cámaras de competencia mixta</td><td>493</td><td>389</td><td>659</td><td>558</td><td>529</td><td>439</td></tr><tr><td>Total</td><td>3.312</td><td>3.510</td><td>4.573</td><td>4.262</td><td>4.834</td><td>4.912</td></tr></table> * No se incluyen los juzgados ad hoc porque no tramitan causas, solo dictan sentencias. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011. • La información estadística que registra el Poder Judicial en Nicaragua sobre los casos laborales no permite determinar el número total de expedientes activos, ya sea en trámite o en ejecución, pues solamente es posible determinar la cantidad de casos ingresados y resueltos en un año específico, pero no se reporta el número de casos pendientes de resolver de períodos anteriores.	Instancias y competencias	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera*	2.567	2.872	3.689	3.427	4.231	4.115	Juzgados de competencia única	1.227	1.539	2.317	1.871	2.499	2.296	Juzgados de competencia mixta	1.340	1.333	1.372	1.556	1.732	1.819	Segunda	745	638	884	835	603	797	Cámaras de competencia única	252	249	225	277	74	358	Cámaras de competencia mixta	493	389	659	558	529	439	Total	3.312	3.510	4.573	4.262	4.834	4.912
Instancias y competencias	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																				
Primera*	2.567	2.872	3.689	3.427	4.231	4.115																																																				
Juzgados de competencia única	1.227	1.539	2.317	1.871	2.499	2.296																																																				
Juzgados de competencia mixta	1.340	1.333	1.372	1.556	1.732	1.819																																																				
Segunda	745	638	884	835	603	797																																																				
Cámaras de competencia única	252	249	225	277	74	358																																																				
Cámaras de competencia mixta	493	389	659	558	529	439																																																				
Total	3.312	3.510	4.573	4.262	4.834	4.912																																																				

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																								
		• Como se observa en el siguiente cuadro, año a año la cantidad de casos entrados es superior en alrededor de 1.000 casos laborales respecto a los resueltos, cifra que se duplicó en el 2009 y casi se triplicó en el 2010. Si al sumar los casos pendientes de años anteriores con los entrados en el año y se restan los resueltos en ese mismo año, durante el período 2005 – 2010, se registró un total de 25.402 casos laborales pendientes de resolución. Casos entrados y resueltos en los juzgados de primera instancia con competencia en materia laboral por año y la diferencia al final del año. Período 2005-2010. <table><tr><th>Año</th><th>Casos pendientes de años anteriores</th><th>Casos entrados en el año</th><th>Casos resueltos en el año</th><th>Diferencia entre entrados y resueltos*</th></tr><tr><td>2005</td><td>0**</td><td>2.567</td><td>1.438</td><td>1.129</td></tr><tr><td>2006</td><td>1.129</td><td>2.872</td><td>1.806</td><td>2.195</td></tr><tr><td>2007</td><td>2.195</td><td>3.689</td><td>2.733</td><td>3.151</td></tr><tr><td>2008</td><td>3.151</td><td>3.427</td><td>2.471</td><td>4.107</td></tr><tr><td>2009</td><td>4.107</td><td>4.231</td><td>2.325</td><td>6.013</td></tr><tr><td>2010</td><td>6.013</td><td>4.115</td><td>1.321</td><td>8.807</td></tr><tr><td>Total</td><td>16.595</td><td>20.901</td><td>12.094</td><td>25.402</td></tr></table> * La diferencia se obtiene de la suma de Casos pendientes de años anteriores y casos entrados en el año, menos casos resueltos en el año. ** En el año 2005 no se toma en cuenta la Pendencia con la que se inicia. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011. • Respecto a los casos entrados en segunda instancia, las cantidades han fluctuado entre 603 y 884 en los últimos 5 años. Entre 2005 y 2008, las oficinas de segunda instancia lograron finalizar más casos que los que entraron, sin embargo, la situación ha sido inversa desde 2009. Aún así, la cantidad de casos pendientes de resolución a finales de 2010, es relativamente baja (65 casos). Casos entrados y resueltos en oficinas jurisdiccionales de segunda instancia con competencia en materia laboral por año y la diferencia la final del año. Período 2005-2010. <table><tr><th>Año</th><th>Casos entrados</th><th>Casos resueltos</th><th>Diferencia</th></tr><tr><td>2005</td><td>745</td><td>751</td><td>-6</td></tr><tr><td>2006</td><td>638</td><td>829</td><td>-191</td></tr><tr><td>2007</td><td>884</td><td>938</td><td>-54</td></tr><tr><td>2008</td><td>835</td><td>853</td><td>-18</td></tr><tr><td>2009</td><td>603</td><td>483</td><td>120</td></tr><tr><td>2010</td><td>797</td><td>713</td><td>84</td></tr><tr><td>Total</td><td>4.502</td><td>4.567</td><td>-65</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011.	Año	Casos pendientes de años anteriores	Casos entrados en el año	Casos resueltos en el año	Diferencia entre entrados y resueltos*	2005	0**	2.567	1.438	1.129	2006	1.129	2.872	1.806	2.195	2007	2.195	3.689	2.733	3.151	2008	3.151	3.427	2.471	4.107	2009	4.107	4.231	2.325	6.013	2010	6.013	4.115	1.321	8.807	Total	16.595	20.901	12.094	25.402	Año	Casos entrados	Casos resueltos	Diferencia	2005	745	751	-6	2006	638	829	-191	2007	884	938	-54	2008	835	853	-18	2009	603	483	120	2010	797	713	84	Total	4.502	4.567	-65
Año	Casos pendientes de años anteriores	Casos entrados en el año	Casos resueltos en el año	Diferencia entre entrados y resueltos*																																																																						
2005	0**	2.567	1.438	1.129																																																																						
2006	1.129	2.872	1.806	2.195																																																																						
2007	2.195	3.689	2.733	3.151																																																																						
2008	3.151	3.427	2.471	4.107																																																																						
2009	4.107	4.231	2.325	6.013																																																																						
2010	6.013	4.115	1.321	8.807																																																																						
Total	16.595	20.901	12.094	25.402																																																																						
Año	Casos entrados	Casos resueltos	Diferencia																																																																							
2005	745	751	-6																																																																							
2006	638	829	-191																																																																							
2007	884	938	-54																																																																							
2008	835	853	-18																																																																							
2009	603	483	120																																																																							
2010	797	713	84																																																																							
Total	4.502	4.567	-65																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																												
	3.10. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución ²⁶). Incluir la tasa de pendencia ²⁷ , la tasa de congestión ²⁸ y la duración promedio en meses de los procesos según instancia.	Debido a que el Poder Judicial no cuenta con la información sobre la cantidad de expedientes que se encuentran activos o en trámite, no es posible calcular las tasas de resolución, pendencia y congestión. Tampoco existen estadísticas relacionadas con la duración de los procesos que concluyen con una sentencia ya sea en primera o segunda instancia. Por estas razones, en Nicaragua es imposible determinar el estado de la mora judicial.																												
	Resolución alterna de conflictos																													
	3.11. Número de casos atendidos y resueltos por medio del proceso de conciliación en sede judicial.	El porcentaje de casos que finalizan por conciliación muestra una tendencia a la reducción desde el año 2005, pasando de 9,3% a 5,8% en el 2010, registrándose en 2008 la cifra más baja (4,3%). Porcentaje de casos terminados por conciliación en los juzgados de primera instancia en materia laboral. Período 2005-2010. <table><tr><th>Año</th><th>Casos terminados</th><th>Casos resueltos</th><th>Porcentaje</th></tr><tr><td>2005</td><td>1.438</td><td>134</td><td>9,3</td></tr><tr><td>2006</td><td>1.806</td><td>139</td><td>7,7</td></tr><tr><td>2007</td><td>2.733</td><td>225</td><td>8,2</td></tr><tr><td>2008</td><td>2.471</td><td>107</td><td>4,3</td></tr><tr><td>2009</td><td>2.325</td><td>120</td><td>5,2</td></tr><tr><td>2010</td><td>1.321</td><td>76</td><td>5,8</td></tr></table>	Año	Casos terminados	Casos resueltos	Porcentaje	2005	1.438	134	9,3	2006	1.806	139	7,7	2007	2.733	225	8,2	2008	2.471	107	4,3	2009	2.325	120	5,2	2010	1.321	76	5,8
Año	Casos terminados	Casos resueltos	Porcentaje																											
2005	1.438	134	9,3																											
2006	1.806	139	7,7																											
2007	2.733	225	8,2																											
2008	2.471	107	4,3																											
2009	2.325	120	5,2																											
2010	1.321	76	5,8																											
Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Información y Estadística. Enero 2011.																														

26. 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. Indica la proporción entre expedientes pendientes y los terminados.

27. 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.

28. 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 debió tramitar 2,2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
3. 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	
	3.12. Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral (incluir, si existiera, los resultados de la evaluación de estas iniciativas).	• No se obtuvo información al respecto para este período.

4. Género y discriminación

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 está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como 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). Con la ratificación de estos 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.

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.²⁹ Además, a nivel regional, se destaca el establecimiento de 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.³⁰

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 se desarrollaron 4 seminarios sobre derechos laborales para mujeres con la participación de 302 representantes de diferentes sectores.

Los casos inspeccionados que involucraron a mujeres permitieron, en 2010, detectar 14.538 infracciones a la guía técnica de inspección. De ellas, 6.542 correspondieron al primer semestre y 7.993 al segundo. Las infracciones relacionadas con los temas de igualdad y no discriminación involucraron en el segundo semestre a 10.020 personas (15.643 en el primer semestre). En estas inspecciones del segundo semestre de 2010 se ordenó el ajuste salarial de 3.765 mujeres cuya remuneración estaba por debajo del mínimo legal.

Además, se realizó el VIII y IX Encuentro de la Red interinstitucional de enlace y coordinación en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. El primero tuvo lugar el 15 de julio con la participación de 19 representantes de diversas instituciones, mientras que el segundo se efectuó el 25 de noviembre con la asistencia de 22 miembros de la red.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar e incrementar las actividades de capacitación en materia de género y no discriminación, poniendo énfasis en los aspectos que señala la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, al respecto y en la protección de la maternidad.
- Incrementar las acciones de fiscalización e información para evitar la discriminación laboral.
- Promover la participación de mujeres y otros grupos vulnerables en actividades de capacitación e intercambio de experiencias a nivel subregional, tal como se sugirió en el anterior informe de verificación.
- Promover una mayor incorporación de los sectores sociales, sindicalistas y empleadores a la Red Interinstitucional de enlace y coordinación en el empleo.

29. Libro Blanco, pág. 68.

30. Ibid., pág. 73.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. 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 prohíbe las pruebas de embarazo. Nota: En las recomendaciones del Libro Blanco se establece la promoción de una Ley y una circular que prohíbe las pruebas de embarazo, debido a que no existen dichos instrumentos se propone promulgar un Acuerdo Ministerial que garantice prácticas no discriminatorias en el empleo con especial atención a la realización de pruebas de embarazo”.	Divulgación de la normativa existente	
	4.1. Número y tipo de actividades para prevenir la discriminación laboral y divulgar la normativa existente en materia de no discriminación de género, principalmente en relación con el uso de las pruebas de embarazo (incluir el número de personas participantes en las actividades organizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• En el período a verificar se realizaron 4 seminarios sobre derechos laborales para mujeres con una duración total de 16 horas (302 mujeres capacitadas). Los seminarios fueron dirigidos a mujeres trabajadoras del servicio del hogar, sindicalistas, trabajadoras del campo organizadas en cooperativas, personas con discapacidad y personas que viven con el VIH/ SIDA.³¹
	4.2. Número de casos detectados, denunciados y sancionados por discriminación laboral a mujeres (indicar los casos de discriminación por solicitud de pruebas de embarazo).	• La población comprendida por las inspecciones durante el año 2010 fue de 281.582 personas, de las cuales el 39,6% fueron mujeres (111.609). Del total de infracciones detectadas, 206 (1,4%) se relacionaron con temas de igualdad y no discriminación, que involucraron a 25.663 trabajadoras (9,1%). En estas inspecciones se ordenó el ajuste salarial a 7.391 mujeres cuya remuneración estaba por debajo del mínimo legal.³²

31. Bluefields: 17 de agosto de 2010 (60 mujeres), La Cruz de Río Grande: 19 de agosto de 2010 (50 mujeres), Distrito 7: 18 de noviembre de 2010 (47 mujeres), Ciudad Sandino: 3 de diciembre de 2010 (145 mujeres).

32. Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	4.3. Número de instituciones que conforman la Red interinstitucional de enlace y coordinación en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.	El VIII y IX encuentro de la Red Interinstitucional de enlace y coordinación en materia de igualdad y no discriminación en el empleo se realizó el 15 de julio y 25 de noviembre de 2010 respectivamente, participando en el primero un total de 19 y en segundo 22 representantes de instituciones.³³
2. 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 4.4. 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).	No se registrado acciones al respecto durante este periodo.

33. Las instituciones que integran la red son las siguientes: 1) Ministerio del Trabajo-MITRAB(Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo); 2) Ministerio Agropecuario y Forestal-MAGFOR; 3) Asamblea Nacional; 4) Instituto Nacional Tecnológico (INATEC); 5) Instituto de Estudios de Género; 6) Fundación Solidez; 7) Asociación de Hombres contra la Violencia; 8) Asociación Danesa de Discapitados-ADD; 9) Handicap Internacional; 10) Centro Juvenil Los Pipitos-Esteli; 11) Programa Capacidades Diferentes-CAPADIFE; 12) Asociación de Discapitados Físico Motor-ADIFIM; 13) Ministerio de Gobernación-MIGOB; 14) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos-PDDH; 15) Asociación Nicaragüense de No Videntes-ANNV; 16) Federación de Mujeres con Capacidades Diferentes-FEMUCADI; 17) Instituto Nicaragüense de la Mujer-INIM; 18) Dirección General de Aduanas-DGA; 19) Federación de Coordinadora Nicaragüense de Organismos por la Rehabilitación e Integración – FENOCORI; 20) Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria – INTA; 21) Consejo Nacional de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad-CONARE; 22) Asociación de Sordos de Nicaragua-ASNIC; 23) Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales –MARENA; 24) Universidad Politécnica-UPOLI; 25) Asociación Nicaragüense para la Atención Comunitaria-AUSONIC; 26) Coordinadores del Poder Ciudadano de distintos; 27) Organización de Ciegos de Nicaragua “Marisela Toledo Asensio”; 28) Organización de Mujeres con Discapacidad Managua; 29) Asociación Nicaragüense de Discapitados Físico Motora-ANIDAR.

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) 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.

El principal reto definido en el Libro Blanco en esta área es establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.³⁴

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 se firmó la Hoja de ruta para hacer de Nicaragua un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la cual había sido presentada a diversas instituciones públicas y a organizaciones de empleadores y trabajadores (2 de diciembre).

En el marco de la implementación del Plan Estratégico Nacional contra el Trabajo Infantil se desarrollaron diversas actividades en los ejes de educación, sensibilización y empleo y generación de ingresos. Quince instituciones han incorporado acciones de prevención y eliminación del trabajo infantil en sus planes operativos.

En materia de restitución de los derechos de los niños y niñas y de la tutela de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores, el MITRAB realizó durante el 2010 un total de 624 inspecciones especiales. Se logró el retiro de 64 niños y niñas y se restituyeron los derechos laborales de 203 adolescentes trabajadores del sector doméstico. Durante este período, no se registran multas por parte del MITRAB al respecto.

Además, se realizaron diferentes acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, entre las que se destacan los planes de atención integral inmediata en los municipios de Chinandega, El Rama y El Bluff; el Programa Amor dirigido a promover la permanencia de personas menores de edad en el sistema escolar; entre otras.

En seguimiento a la implementación del programa Cosecha cafetalera libre de trabajo infantil para el ciclo agrícola 2010/2011 se atendieron 1.350 niños y niñas en los municipios de Jinotega, Matagalpa y Carazo.

Se aplicó un módulo de trabajo infantil en la Encuesta Continua de Hogares que realiza el INIDE en el cuarto trimestre de 2010.

34. Libro Blanco, pág. 73.

Como forma de promoción de la transformación de las relaciones laborales y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras se firmaron 1.774 actas compromiso con los empleadores.

La Coalición Nacional contra la Trata (adscrita al Ministerio de Gobernación) concluyó la elaboración de los Lineamientos Nacionales para el Fortalecimiento de la Coordinación Institucional con el objetivo de combatir la trata de personas.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Programar la implementación de la Hoja de ruta, coordinando las actividades de los diferentes organismos e instituciones competentes, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de las demás organizaciones sociales, realizando la correspondiente difusión pública.
- Continuar las actividades de sensibilización y de formación en la materia y capacitar a los inspectores del MITRAB en la temática del listado del trabajo peligroso.
- Coordinar con el sector privado campañas de sensibilización y actividades de capacitación sobre erradicación del trabajo infantil y sobre los derechos laborales de los adolescentes.
- Mantener las políticas sociales y programas de transferencias monetarias condicionadas que promuevan la escolarización de niños, niñas y adolescentes; verificar su permanencia y rendimiento; y desarrollar la política de empleo y de generación de ingresos para las familias.
- Realizar el seguimiento y apoyo a niños y niñas restituidos y en su caso, a sus familias.
- Continuar la experiencia de los planes de atención integral inmediata, aplicando los protocolos de atención interinstitucional e intrainstitucional correspondientes.
- Evaluar los datos que surjan del módulo de trabajo infantil en la Encuesta Continua de Hogares, teniéndolo como insumo para la elaboración y desarrollo de las políticas.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Recomendaciones regionales		
• Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional y regional	
	5.1. Existencia y estado de la implementación del o los planes nacionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).	• Se firmó la Hoja de Ruta para hacer de Nicaragua un país libre de trabajo infantil y sus peores formas³⁵, como un marco estratégico nacional que engloba las acciones que las distintas instituciones del Gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores y organizaciones sociales realizan y realizarán en relación con el trabajo infantil.³⁶ • En el marco de la implementación del Plan Estratégico Nacional contra el Trabajo Infantil se desarrollaron las siguientes actividades: - En el eje de educación, se logró la permanencia en el sistema escolar de 13.163 niños, niñas y adolescentes trabajadores y en riesgo; 5.530 niños, niñas y adolescentes recibieron reforzamiento escolar a través de la promotoría solidaria y consejeros familiares comunitarios (con el apoyo del MINED); se rehabilitaron 9 Centros de Desarrollo Infantil en los departamentos de Estelí, León, Madriz (2), Managua, Matagalpa, Jalapa, y la Región Autónoma del Atlántico Norte (2). - En el eje de sensibilización, se realizaron 58.512 visitas a hogares y escuelas para verificar la permanencia y rendimiento académico de los estudiantes y para sensibilizar a los padres, madres y tutores sobre la importancia de la permanencia de las personas menores de edad en los centros educativos y de su participación en las actividades culturales; se formó a 10.855 promotores solidarios sobre el “Manual de capacitación a promotores solidarios en promotoría solidaria”, Defensoría sobre los derechos de la niñez, Programa Amor a los más chiquitos y chiquitas, formación de grupos de padre, madre en valores, derecho a un nombre, planificación comunitaria, reforzamiento escolar y VIH-SIDA orientado a la restitución de los derechos de la niñez y adolescencia. - Se desarrolló a nivel nacional un proceso de promoción y divulgación de la actualización del listado de trabajo peligroso (Acuerdo Ministerial JCHG-08-06-10).³⁷ - Se desarrollaron diferentes encuentros con productores de café para la promoción de los derechos laborales de las personas adolescentes y la sensibilización para la no contratación de mano de obra infantil.³⁸ - En el eje de empleo y generación de ingresos fueron capacitados 772 adolescentes, 1.644 padres y madres en diversas ocupaciones como repostería, belleza, elaboración de piñatas y arreglos florales, mecánica automotriz, manualidades (bisutería, elaboración de tarjetas). • El Plan Estratégico Nacional contra el Trabajo Infantil no cuenta con presupuesto específico para su implementación ni con un sistema de seguimiento de sus metas e indicadores.

35. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. La Hoja de Ruta reordena la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco estratégico comprende seis dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas.

36. 2 de diciembre 2010.

37. León y Chinandega (19 de octubre), Juigalpa y Boaco (22 de octubre), Nueva Segovia y Madriz (25 de octubre), Jinotega y Matagalpa (27 de octubre), Estelí (29 de octubre), funcionarios MIFAMILIA (29 de noviembre).

38. MAGFOR (28 de octubre), Pochocuape (4 de noviembre), Ticuantepe (9 de noviembre), El Crucero (10 y 30 de noviembre).

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	5.2 Existencia y funcionamiento de los comités interinstitucionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos).	• Durante el mes de octubre de 2010 se realizó la presentación del contenido de la Hoja de Ruta a instituciones públicas (MINED, MINSA, MIFAMILIA, MAGFOR, Ministerio Público, Comisaría de la Mujer y Niñez, INIFOM, INIDE, CONAPI). Además, se presentó a las organizaciones de trabajadores (ATC, CTCP, CUS, CST-JBE) y a la organización de empleadores COSEP.
	5.3. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos.	• Las instituciones que han incorporado acciones de prevención y eliminación del trabajo infantil en sus planes operativos son: Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Familia, Ministerio de Salud, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Agricultura y Forestal, Ministerio de Energía y Minas, Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), Cámara Nacional de la Pequeña Industria (CONAPI) Comisaría de la Mujer y la Niñez, Ministerio Público y las organizaciones de trabajadores: CTCP, CUS, CST/JBE-FNT, Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).
	5.4. Monto del presupuesto institucional del MITRAB dedicado al tema de trabajo infantil.	• El MITRAB no cuenta con una partida presupuestaria para desarrollar el tema relacionado al trabajo infantil. • La Secretaría Ejecutiva de la CNEPTI cuenta con una funcionaria responsable de coordinar las acciones de esta entidad.
	5.5. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	• En materia de restitución de los derechos de los niños, niñas y la tutela de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras, el MITRAB realizó durante el transcurso del año 2010 un total de 624 inspecciones especiales. Como resultado de esta actividad se orientó el retiro inmediato de 64 niños y niñas de los departamentos de Madriz, Estelí, Chinandega, Managua, Masaya, Carazo, Granada, Boaco, Chontales y Jinotega.³⁹ • Se restituyeron los derechos laborales de 203 adolescentes trabajadoras del sector doméstico (179 mujeres, 24 hombres).

39. Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																		
	5.6. Número casos sancionadas por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el MITRAB y los casos penales registrados por el Ministerio Público).	No se registraron multas por parte del MITRAB al respecto durante este período.																																																		
	5.7. Tasa neta de escolarización por nivel educativo según sexo.	Tasa neta de escolarización según el nivel de enseñanza por sexo. Período 2005 - 2010. <table><tr><th>Programa</th><th>2007*</th><th>2008**</th><th>2009***</th><th>2010</th></tr><tr><td>Preescolar</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Hombres</td><td>53.2</td><td>58.5</td><td>52.9</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>54.1</td><td>53.9</td><td>53.8</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Primaria</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Hombres</td><td>86.7</td><td>87.5</td><td>87.2</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>86.3</td><td>88.9</td><td>87.0</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Secundaria</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Hombres</td><td>43.4</td><td>42.9</td><td>42.6</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>48.7</td><td>48.1</td><td>47.6</td><td>s.d.</td></tr></table> Fuente:* MINED en cifras. Sistema de Estadísticas Nacionales, 2007. **MINED. División de Estadísticas. ***Departamento de Evaluación Institucional y Estadísticas Educativas. MINED.	Programa	2007*	2008**	2009***	2010	Preescolar					Hombres	53.2	58.5	52.9	s.d.	Mujeres	54.1	53.9	53.8	s.d.	Primaria					Hombres	86.7	87.5	87.2	s.d.	Mujeres	86.3	88.9	87.0	s.d.	Secundaria					Hombres	43.4	42.9	42.6	s.d.	Mujeres	48.7	48.1	47.6	s.d.
Programa	2007*	2008**	2009***	2010																																																
Preescolar																																																				
Hombres	53.2	58.5	52.9	s.d.																																																
Mujeres	54.1	53.9	53.8	s.d.																																																
Primaria																																																				
Hombres	86.7	87.5	87.2	s.d.																																																
Mujeres	86.3	88.9	87.0	s.d.																																																
Secundaria																																																				
Hombres	43.4	42.9	42.6	s.d.																																																
Mujeres	48.7	48.1	47.6	s.d.																																																
	5.8. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.	- En materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en general, se realizaron las siguientes acciones: - El MITRAB implementó, con la asesoría de IPEC y en coordinación con MIFAMILIA, MINED, los gobiernos locales, MINSA, la Policía, padres, madres y tutores de niños, niñas y adolescentes trabajadores, un plan de atención integral inmediata cuyo objetivo principal era restituir los derechos de esta población a la educación, salud, recreación y una vida digna de niños, niñas y adolescentes que realizan trabajos peligrosos (picando piedras) en los municipios de Chinandega, El Rama y El Bluff. ⁴⁰ - En seguimiento al plan de atención integral e inmediata a niños y niñas, la Dirección General de Empleo y Salario del MITRAB realizó un diagnóstico sobre la situación del empleo de las familias del municipio del Rama para definir estrategias a implementar en la zona con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, productividad y los ingresos de las familias beneficiarias. Se desarrollaron 3 talleres de capacitación sobre derechos cooperativos dirigidos a padres y madres de los niños pica piedras de la localidad.																																																		

40. Sonia Sevilla. Coordinadora Nacional Programa OIT/IPEC.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
		- El Programa Amor dirigido a la restitución del derecho a la educación, para garantizar la permanencia en el sistema escolar, atendió a 13.163 niñas, niños y adolescentes en la calle y trabajadores. De esta población, el 85% aprobó el año lectivo (11.128). También se realizó un proceso de capacitación denominado “Formación en Valores” que benefició a 8.215 padres y madres con sesiones de sensibilización sobre temas de trabajo infantil y sus peores formas. - En seguimiento a la implementación del Programa Cosecha cafetalera libre de trabajo infantil para el ciclo agrícola 2010/2011 se atendieron 1.350 niños y niñas en los municipios de Jinotega, Matagalpa y Carazo. Este programa comprende una atención integral, la cual incluye educación, salud y actividades recreativas con el fin de que los niños no se incorporen con los padres a los cortes de café.⁴¹ - Se aplicó un módulo de trabajo infantil en la Encuesta Continua de Hogares que realiza el INIDE en el cuarto trimestre de 2010. Los resultados de este módulo proporcionarán información nacional actualizada sobre la magnitud, características, condiciones y efectos del trabajo de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años, lo que permitirá definir estrategias e implementar programas para la restitución de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.⁴² - Como parte de la promoción de la transformación de las relaciones laborales y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras se firmaron 1.774 actas compromiso con los empleadores. • En materia de prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de las personas menores de edad se realizaron las siguientes acciones: - La Coalición Nacional contra la Trata (adscrita al Ministerio de Gobernación) concluyó la elaboración de los Lineamientos Nacionales para el Fortalecimiento de la Coordinación Institucional para el combate a la Trata de Personas, documento que está pendiente de publicación.

41. Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

42. Ídem.

6. Fomento 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.

En el Libro Blanco, el Gobierno de Nicaragua mencionó la necesidad de implementar una campaña de información pública sobre las leyes laborales del país; y de establecer una estructura oficial tripartita para desarrollar el consenso sobre temas de legislación laboral y su cumplimiento.⁴³

Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 el MITRAB realizó diversas acciones de promoción de la legislación laboral relativa a la salud y seguridad ocupacional, entre las que se destacan 3.835 asesorías y 3 seminarios, dirigidos a personas con discapacidad (121 asistentes). Sin embargo, el MITRAB no cuenta con un dato específico sobre el presupuesto dedicado a educación y sensibilización en derechos laborales.

Por su parte, los proyectos de cooperación técnica y financiera desarrollados en el marco del DR-CAFTA y el Libro Blanco realizaron diversas acciones de divulgación y sensibilización, tales como charlas y talleres sobre derechos laborales de las mujeres, libertad sindical y negociación colectiva para el sector empresarial, y riesgos laborales; la publicación del Código de Trabajo en lengua miskito; y un encuentro de la Mesa Nacional de Mujeres Sindicalistas; entre otros.

En materia de diálogo social, el Consejo Nacional del Trabajo se constituyó en el primer semestre de 2010, y se reunió en 3 ocasiones durante el segundo semestre, para tratar temas de la organización interna y de la previsión de agenda del mismo Consejo. Aún no existe un presupuesto específico para el funcionamiento de este Consejo.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo, en forma tripartita, aprobó en agosto de 2010 el salario mínimo legal.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Promover una política institucional de fomento de la cultura de cumplimiento de las normas laborales vigentes con la participación efectiva de sindicatos y empleadores de la empresa privada, para que éstos actúen como multiplicadores de la difusión.
- Apoyar técnica y financieramente al Consejo Nacional del Trabajo para que desarrolle sus funciones tripartitas de modo independiente; y programe y lleve a cabo sus reuniones de acuerdo con su agenda de trabajo. Dicha agenda deberá contemplar los asuntos previstos en su norma constitutiva.
- Garantizar la participación de las organizaciones representativas de los empleadores y sindicatos en las comisiones territoriales que se constituyan.

43. 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.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Educación sobre derechos fundamentales		
Reto: - 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 en las actividades organizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- El MITRAB, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, realizó las siguientes acciones para la promoción de la legislación laboral durante el año 2010:⁴⁴ - Brindaron un total de 3.835 asesorías. - Se constituyeron 647 Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo.⁴⁵ - Se aprobaron 433 planes anuales de comisiones mixtas. - Se realizaron 474 revisiones de reglamentos internos de funcionamiento de comisiones mixtas y se aprobaron 312 reglamentos. - Se atendieron 42 resoluciones por concepto de pago de indemnizaciones por riesgos laborales a favor de las personas trabajadoras (7 mujeres y 35 hombres), que sufrieron accidentes laborales y que no estaban cubiertas por el régimen de seguro social. Del total de estas resoluciones, en 9 casos se logró acuerdo entre las partes, el resto se resolverá en instancia judicial. - Se realizaron 3 seminarios en materia de higiene y seguridad, dirigidos a personas con discapacidad. Se contó con la asistencia de 121 participantes.⁴⁶ - En cumplimiento de la Ley 637 de habilitación profesional para procuradores laborales y de seguridad social, se acreditaron 105 procuradores laborales (41 mujeres, 64 hombres). - Los proyectos de cooperación técnica y financiera desarrollados en el marco del DR-CAFTA y el Libro Blanco realizaron las siguientes acciones: - El Proyecto “Todas y todos trabajamos: derechos para todas y todos”⁴⁷ capacitó a un total 588 personas en charlas y talleres sobre derechos laborales de las mujeres, derechos y obligaciones laborales, riesgos laborales, entre otros. - El Proyecto “Cumple y Gana Fase 3: Fortalecimiento de la Inspección en Centroamérica, Panamá y República Dominicana” realizó un taller para validar la actualización de contenidos del sitio web www.leylaboral.com con representantes de la Comisión Laboral del COSEP, de las organizaciones de trabajadores y funcionarios del MITRAB (11 agosto); y publicó 2.000 ejemplares del Código de Trabajo traducido al miskito y 500 ejemplares del “Tesoro de Jurisprudencia Administrativa 2010” que contiene resoluciones administrativas tanto de Inspectoría del Trabajo como de la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. - La oficina de Nicaragua de la Fundación Friedrich Ebert y el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua desarrollaron la Sexta Mesa Nacional de Mujeres Sindicalistas (26 de noviembre), con la participación de representación de mujeres de diferentes organizaciones sindicales en el país.

44. Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral. Informe de Gestión 2010.

45. Art. 40 de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, núm. 118 las define como “órgano paritario, constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo”.

46. Los seminarios se realizaron en la ciudad de Managua en la Universidad Central de Managua, los días 30 de junio y 1 de julio (40 participantes), 30 y 31 de julio (41 participantes) y 2 y 3 de septiembre (40 participantes).

47. Proyecto “Todas y todos trabajamos: derechos laborales para todas y todos” (USDOL). Ejecutado por Catholic Relief Service.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
		- Se desarrolló el taller de seguimiento a los planes de difusión de los derechos laborales de las organizaciones de trabajadores. El evento contó con la participación de 23 representantes de las diferentes organizaciones de trabajadores del país (4 de agosto).⁴⁸ - La OIT desarrolló el Taller Nacional sobre Normas Internacionales sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Diálogo Social y No Discriminación. La actividad contó con la participación de 15 representantes del sector empresarial. (10 y 11 de noviembre).⁴⁹
	6.2. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	El MITRAB no cuenta con un dato específico sobre el presupuesto dedicado a educación y sensibilización en derechos laborales.

2. Consejo tripartito

Reto: - 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. Recomendaciones: - Establecer una estructura oficial tripartita para desarrollar el consenso sobre temas.	Funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo	
	6.3. Instalación del CNT.	El 18 de marzo de 2010 fue instalado el Consejo Nacional del Trabajo (CNT).
	6.4. Monto presupuestario asignado para la instalación y operación del CNT.	El MITRAB no cuenta con un dato específico sobre el presupuesto dedicado al CNT.
	6.5. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CNT (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en el CNT, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación realizados por CNT sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera, los resultados de la evaluación de los participantes respecto al evento o a los programas de capacitación referidos en este indicador).	- Durante el segundo semestre de 2010 se realizaron 3 reuniones: - El 17 de agosto se realizó la reunión del Comité Ejecutivo del CNT. - En la reunión del 26 de noviembre se definió la agenda del CNT, que incluyó el tema del Reglamento Interno de dicho consejo, entre otros asuntos. - En la reunión del 2 de diciembre se revisó y aprobó la estructura del Reglamento Interno del CNT, que establece el funcionamiento de este espacio tripartito.

48. Con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

49. Evento organizado por OIT/Proyecto Verificación y OIT/Proyecto Diálogo Social

III. Bibliografía

- Banco Central de Nicaragua. Anuario de Estadísticas Económicas. 2010.
- Banco Central de Nicaragua. Nicaragua en Cifras. Abril 2010.
- 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. 51. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. 12 de marzo 2008.
- Gaceta No. 152. Ley Creadora del Consejo Nacional de Trabajo. 08 de agosto 2008.
- Gaceta No. 13. Decreto No. 02-2009. Medidas de austeridad y ahorro en las instituciones públicas presupuestadas y no presupuestadas, que se encuentran dentro del ámbito del poder ejecutivo. Enero 2009.
- Hoja de Ruta Nacional para hacer de Nicaragua un país libre de Trabajo Infantil y sus peores formas.
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo. Anuario Estadístico 2005. Anuario Estadístico 2006.
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo. XXV Encuesta de Hogares para la Medición de Empleo. Febrero 2010.
- 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. Informe Ejecución Presupuestaria Período Enero-Septiembre 2008.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria. 2008.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria. Período Enero-Junio 2009.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria. Período Enero-Septiembre 2009.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria. 2009.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Informe Ejecución Presupuestaria. Período Enero-Septiembre 2010.
- 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 de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2009.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto General de la República 2010.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución acumulada por entidad. Enero-Diciembre 2009. Enero 2010.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. Febrero 2010.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. Agosto 2010.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ejecución analítica del presupuesto. Febrero 2011.
- Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial JCHG-08-08-10. Sobre aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo.
- Ministerio del Trabajo. Informe de Gestión 2010.
- Ministerio del Trabajo. Informe de Gestión I Semestre 2010.
- Ministerio del Trabajo. Informe de Gestión 2009.
- Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral I Semestre 2009.
- Ministerio del Trabajo. Agenda Laboral 2008. Informe de Gestión Anual.
- 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 la Familia, Adolescencia y Niñez. Informe Institucional. 2010.
- 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. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Febrero 2008 – Julio 2008. Nicaragua.
- Oficina Internacional del Trabajo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Agosto 2008 – Enero 2009. Nicaragua.
- Oficina Internacional del Trabajo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Febrero 2009 – Julio 2009. Nicaragua.
- Oficina Internacional del Trabajo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Agosto 2009 - Enero 2010. Nicaragua.
- Oficina Internacional del Trabajo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período Febrero 2010 – Julio 2010. Nicaragua.

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

- a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 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.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” incluyen las siguientes categorías:

- a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.
- 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 una proporción importante de los 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 la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

- a) 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.
- b) 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.

- 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, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.
2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.⁵⁰

50. 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.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, 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 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).⁵¹
5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

51. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

Nicaragua
COSEP

“De la revisión hecha al texto en mención, y conforme se nos solicita, le remito el texto algunas valoraciones que a nuestro criterio deben reflejarse en el informe final, siendo las siguientes:

1. Punto cinco: Peores formas de Trabajo Infantil: (Aclaraciones que no fueron incluidas)
 - a. En relación a la firma de la “Hoja de Ruta”, aclaramos que no se suscribió oficialmente por cuanto algunas acciones sugeridas como obligación de COSEP, no fueron consensuada oportunamente. Sin embargo, hemos mostrado disponibilidad para nuevamente revisar las mismas y sean parte del texto final.
 - b. En alianza con RED DE GRUPO DE APOYO se está trabajando con UNIRSE, CARE, UPANIC, INTERVIDA, APEN y otros socios estratégicos, de cara la formulación de proyectos y programas relativos a la eliminación progresiva del trabajo infantil en Nicaragua, con proyección de acciones y proyectos educativos relacionados con la niñez trabajadora.
2. En relación a la propuesta de Seguimiento Nacional para la Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, se sugirió:
 - a) Que lo continúe dirigiendo la OIT;
 - b) Que se nombre una comisión integrada por representantes de cada sector, y sea coordinado por OIT;
 - c) Que esta comisión elabore una propuesta de un nuevo Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco en la que:
 - i. Se redefinan los indicadores que contiene la matriz de recolección de información
 - ii. Se continúen desarrollando las evaluaciones cada seis meses
 - d) Que se reactive el CNEPTI.”

Firmado por:

Dr. Freddy Blandon Argeñal
Asesor Jurídico COSEP

Anexo 3: Participantes del taller “Análisis de la implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Agosto 2010 - Diciembre 2010”.

Managua, Nicaragua: 29 de abril de 2011

Nombre	Puesto	Institución
Representantes de las Instituciones Públicas		
Fernando Malespín	Asesor de la Ministra	Ministerio de Trabajo
María Aminta Díaz	Directora General de la División de Asuntos Internacionales	
Ma. del Carmen González	División de Asuntos Internacionales	
Máxima Bermúdez	Directora General de Derecho Colectivo y Asesoría Laboral	
Mireya Rosales	Inspectora General del Trabajo	
Nectalia Sandoval	Responsable de Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo	
Karla Rodríguez	Responsable Dirección. Inspectoría del Trabajo Infantil y Adolescente	
Elizabeth García	Secretaria Ejecutiva. CNEPTI	
Ana María Pereira	Secretaria Comisión Laboral	Corte Suprema de Justicia
Mercedes Lucia Palma	Directora General Planificación y Estadísticas	
Dina Cerda	Unidad de Estadísticas	
Mercedes Mairena	División de Planificación	
Cecilia Hurtado	Departamento de Recursos Humano	
Representantes de las Organizaciones de los Trabajadores		
Francisco Aguirre	Miembro	CGT(i)
Marling Estrada	Miembro	CUT
Mayra López	Miembro	
Marta Cárdenas	Miembro	CTN(a)
Delvia Herrera	Miembro	CUS
Asunción Alonso	Miembro CST-JBE	FNT
Claudia Cáceres	FEPDES	
Yelman Ramírez	Secretario de Asuntos Laborales. FESITUN	
Representantes de las Organizaciones de los Empleadores		
Doris Escalona	Miembro	COSEP
Orlando García	Miembro	
Rosario Cabrera	Miembro	
Ángel Sangleir	Miembro	
Karla Pineda	Miembro	
Elena J. Sánchez	Miembro	
María José Orozco Salgado	Miembro	
María Fernanda Jarquín	Miembro	
Ana Cristian Dávila	Miembro	
Rodrigo Caldera	Cámara de Industria de Nicaragua (CADIN)	
Raúl Rivas	Miembro	
Guirlanda Suárez Fuentes	Miembro	
Mauricio Cuadra	Miembro	



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: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: <http://www.oit.or.cr/verificacion>

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