



Nicaragua

**ZONAS FRANCAS
INDUSTRIALES,
DERECHOS LABORALES Y
ESTRATEGIAS SYNDICALES**

CSI
Confederación
Sindical
Internacional

OIT ACTRAV
Oficina
de Actividades
para los
Trabajadores

Documento de trabajo

Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales

NICARAGUA

Octubre 2010

Oficina Internacional del Trabajo

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 de 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 Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales
NICARAGUA

Datos de catalogación de la OIT

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 firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Introducción	1
1. Nicaragua: contexto general	2
1.1 Reseña histórica de la maquila en Nicaragua	2
1.2 Evolución de las zonas francas e impacto sobre el mercado laboral	5
1.3 Marco jurídico de referencia para la operación de las zonas francas de Nicaragua	12
1.4 Cartografía actual de las zonas francas	19
2. Situación de la organización sindical y de los derechos de los trabajadores en las zonas francas	23
2.1 Los derechos laborales en las zonas francas: panorama general	23
2.2 Justicia laboral	23
2.3 Libertad sindical y derecho de negociar colectivamente	25
2.4 Derecho de huelga	26
2.5 Salario mínimo	27
2.6 Seguridad e higiene en el trabajo	28
2.7 Inspección del trabajo	28
2.8 Acceso a la seguridad social	30
2.9 Protección de la maternidad	30
2.10 Seguridad laboral	30
2.11 Horas de trabajo y vacaciones	31
3. Coordinación sindical, diálogo social y acuerdos tripartitos sectoriales	32
3.1 La Mesa Laboral Sindical de las Maquilas	32
3.2 La Comisión Tripartita Laboral de las Zonas Francas	33
3.3 Representación de los trabajadores	36
3.4 Estrategias sindicales de organización de trabajadores en las zonas francas	37
Métodos de acción	37
Modalidad de estructuración de las luchas sindicales	41
Conclusiones	42

Anexos

Anexo 1

Plan de Trabajo

Seminario sobre la sindicalización en las zonas Francas de Nicaragua

CSI, CSA, FITTVC y organizaciones afiliadas a la CSI en Nicaragua46

Anexo 2

Lista de personas entrevistadas en la fase de complemento del estudio49

Anexo 3

Guías de entrevistas realizadas a diferentes sectores

Septiembre 2010 50

Introducción

Este estudio, sobre “Zonas Francas Industriales, Derechos Laborales y Estrategias Sindicales en Nicaragua” es el resultado de un trabajo de investigación realizado por el Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISAAC), completado por reflexiones y aportes de la CSI y de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), particularmente de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC).

En 2007, el Consejo General de la CSI decidió lanzar una serie de programas especiales de acción para incrementar la tasa de sindicalización de los trabajadores y trabajadoras de las zonas francas y así, defender mejor los derechos laborales. Siendo uno de los países seleccionados Nicaragua, es objeto de este estudio que se realiza a la par de una serie de proyectos educativos y organizativos.

Después de una misión preparatoria organizada por la CSI en Nicaragua en 2008, tendría lugar en Managua un seminario desarrollado del 11 al 13 de mayo de 2009 y que contó con la presencia de líderes sindicales de tres centrales sindicales afiliadas a la CSI, junto con líderes de las zonas francas, en su mayoría jóvenes y mujeres, y representantes de la CSI, la FITTVC y la CSA. Un plan de acción resultó de esta actividad, donde además se pusieron de relieve los logros y desafíos en materia de organización y respeto de los derechos laborales en las zonas francas de Nicaragua.

Un segundo evento en que participaron las cuatro organizaciones afiliadas a la CSI en Nicaragua, fue coordinado por el ISACC el 25 y 26 de febrero de 2010 y daría lugar a una tercera etapa que cada organización sindical ha desarrollado por separado. Dicha etapa se ha traducido en proyectos de formación sindical y de asesoría legal a los trabajadores de las zonas francas.

El objetivo del presente estudio consiste en establecer un diagnóstico sobre las zonas francas y la situación de los derechos laborales tanto en la ley como en la práctica, junto con una evaluación de las prácticas organizativas que permita destacar los logros y los retos que permanecen.

Las conclusiones de este trabajo investigativo ayudarán a evaluar y mejorar las estrategias organizativas desarrolladas por las organizaciones sindicales tanto en Nicaragua como en otros países donde están implantadas zonas francas.

1. Nicaragua: contexto general

1.1 Reseña histórica de la maquila en Nicaragua

Generalmente se dice que la historia de la maquila en Nicaragua inicia con el gobierno de Violeta Barrios de Chamorro¹, la presidenta de la postguerra, que llegó al poder tras de las elecciones del año 90 y que tenía como política de gobierno la apertura comercial, sobre todo con su principal socio político y económico, los EE UU. No obstante, la realidad es que las zonas francas, y con ellas la maquila, han existido durante los últimos seis gobiernos.

Desde que Somoza estaba en el poder las empresas maquileras de zona franca dedicadas a la producción de ropa empezaron a instalarse como un modelo nuevo de producción y de relación laboral. Esta historia deviene desde 1965 hasta 1979, año en que Somoza abandona el poder y cuando ya funcionaban en Nicaragua 12 fábricas de vestido, con unos 8.000 trabajadores en total.

Durante el Gobierno sandinista, de 1979 a 1990, funcionó también el régimen de zonas francas con 5 fábricas de vestido, todas estatales, que aglutinaban unos 3.000 trabajadores/as.

No sería sino en el año 1991 cuando se impulsa como política de estado el inicio del andamiaje legal para que funcione la maquila a mayor escala, con la aprobación de la Ley de **Zonas Francas Industriales de Exportación** (Decreto Presidencial 46-91 dado en la Casa de la Presidencia el 13 de noviembre de 1991 y publicado en la Gaceta nº 221 del 22 de noviembre de 1991). Este decreto fue emitido por la Presidenta Violeta Barrios de Chamorro y con él se derogaron los decretos anteriores:

- Nº 22 del 23 de marzo de 1976. Publicado en la Gaceta nº 76 del 30 de marzo de 1976
- Nº 256 del 20 de marzo de 1987. Publicado en la Gaceta nº 79 del 06 de abril de 1987

La nueva ley otorga grandes privilegios a los maquiladores e hizo atractivo este tipo de inversión en Nicaragua. Al final de dicho gobierno existían ya 17 maquiladoras de prendas de vestir donde trabajaban más de 9.000 trabajadores/as, aunque la explosión de la maquila tendría lugar durante el siguiente mandato, que corresponde al gobierno de Arnoldo Alemán, llegando a 33 fábricas de vestido con 35.000 trabajadores/as.

Asume a continuación el poder Enrique Bolaños, que siguió adelante con el desarrollo de las zonas francas dejando al segundo gobierno sandinista que le sucede empresas de maquila en casi todo el país.

¹ Jon Bilbao, Revista Envío, nº 255

Se calcula que actualmente hay en el país 75.500 trabajadores/as bajo este régimen, ubicados en alrededor de 63 empresas de zonas francas. Conviene señalar que estas cifras son muy variables debido a la inestabilidad de esta forma de inversión altamente dependiente del exterior y con bajas garantías en materia de estabilidad laboral.

Cuadro comparativo: crecimiento de las empresas maquiladoras y del empleo durante los últimos seis gobiernos².

Gobierno	Período	Nº de empresas ³	Nº de trabajadores
Anastasio Somoza Debayle ⁴	1974-1979	12	8.000
Daniel Ortega Saavedra	1979-1990 ⁵	05	3.000
Violeta Barrios de Chamorro	1990-1997	17	9.000
Arnoldo Alemán Lacayo	1997-2002	33	35.000
Enrique Bolaños Geyer	2002-2007	34	45.000
Daniel Ortega Saavedra	2007 ⁶	150	76.208

Fuente: Distintas fuentes recopiladas por los autores.

Para entender mejor cómo funciona el régimen de zonas francas en Nicaragua, primero debemos manejar la definición de zona franca establecida en el artículo nº 1 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, como “*toda área del territorio nacional, sin población residente, bajo vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo*”.

Los artículos 2, 3, 4 y 5 se refieren a los objetivos de las zonas francas, cómo se deben considerar, dónde pueden estar ubicadas y los requisitos básicos de infraestructura que deben cumplir antes de iniciar operaciones en el país.

Existen tres categorías de empresas de zonas francas: las operadoras, las usuarias y las administradas. Las operadoras son las que tienen permiso para construir parques industriales o tecnológicos con las condiciones de infraestructura necesarias para administrar sus propias empresas y promover el establecimiento de empresas de otros inversionistas. Las usuarias son las empresas que se establecen dentro de los parques industriales o tecnológicos. Las administradas o ZOFAS (Zonas Francas Administradas) son las que tienen permiso para construir sus propios parques industriales o tecnológicos con todas las condiciones de infraestructura necesarias, aunque más pequeños, para administrar solamente sus empresas, es decir, que no pueden promover el establecimiento de empresas de otros inversionistas dentro de sus parques, ya que no son operadoras.

Emilio Noguera, asesor legal de la Corporación de Zonas Francas, lo explica de la siguiente manera: “Las ZOFAS son como algo híbrido, como operadoras y como usuarias, es decir,

² Cuadro construido por los autores en base a distintas fuentes.

³ Entiéndase empresas usuarias, ubicadas dentro de las empresas operadoras, y ZOFAS.

⁴ Se toma como referencia el último período de Gobierno de Anastasio Somoza Debayle porque fue él quien emitió el primer Decreto-Ley para la creación de las Zonas Francas Industriales de exportación, el Decreto nº 22 del 23 de marzo de 1976.

⁵ En algunos textos de historia este período del Gobierno de Daniel Ortega Saavedra se divide en dos, el primero va de 1979, con la Revolución Popular Sandinista, hasta 1985, fecha de las primeras elecciones democráticas que él ganaría; el segundo va de 1985 a 1990.

⁶ Los datos que se presentan están actualizados hasta julio de 2010 y fueron facilitados por la Corporación de Zonas Francas.

ellas mismas construyen su parque, ellas construyen el terreno, ellas invierten en su edificio y ellas se están administrando. Ellas crean un pequeño parque sólo para ellas”.

En el artículo 9 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación se contempla la creación de la Corporación de Zonas Francas (CZF) para la administración exclusiva de las zonas (entiéndase operadoras y usuarias) de dominio estatal. Este artículo de la ley es reforzado por el artículo 15 del Reglamento.

Posteriormente, en el artículo 21 de la ley se contempla la creación de la Comisión Nacional de Zonas francas (CNZF) como órgano del Régimen de Zonas Francas Industriales de Exportación (entiéndase operadoras y usuarias, privadas, estatales y/o mixtas). Este artículo de la ley se ve reforzado por el artículo 2 del Reglamento.

La CNZF está integrada por el Ministro de Hacienda y Crédito Público (MHCP), Ministro de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), Ministro del Trabajo (MITRAB), Presidente del Banco Central de Nicaragua y un miembro de la Cámara de Industrias de Nicaragua (CADIN). No obstante, la CNZF es dirigida por una secretaría técnica que se encarga de recibir las solicitudes de creación de empresas de zonas francas, analizarlas y realizar recomendaciones a los miembros para que decidan si se les permite operar o no bajo el régimen de zonas francas.

Después de conocer las categorías en que se ubican las empresas que hacen uso del régimen de zonas francas y el funcionamiento de las mismas, conoceremos los tipos de zonas francas según la procedencia del capital que se invierte en las mismas. Éstas pueden ser: privadas, estatales y/o mixtas.

- Las privadas, según el artículo 6 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, “deberán pertenecer y ser administradas por una compañía organizada en forma de sociedad mercantil de conformidad con las leyes nicaragüenses, la cual deberá tener como único objeto la administración de la Zona”. Como su nombre indica, el capital que se invierte en estas zonas es de origen privado, sea nacional o extranjero.
- Las estatales, según el artículo 7 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, “serán administradas por la Corporación de Zonas Francas”.

Como indica su nombre, el capital que se invierte en las mismas es de origen estatal. En el caso del Parque Industrial Las Mercedes, que es único de origen estatal que existe en Nicaragua, *“lo que hacemos es administrar el dinero que entra acá y depositarlo en las arcas del tesoro nacional. Este parque contribuye al presupuesto de la República. Está considerado desde el punto de vista legal como una empresa pública del estado, igual que el aeropuerto y que INISER (Instituto Nicaragüense de Seguros). Nosotros competimos con otros parques industriales privados”*, explica Emilio Noguera, Asesor Legal de la Corporación de Zonas Francas.

La Ley no aporta una definición de las zonas francas mixtas, aunque puede suponerse que se refiere a las zonas francas cuyo capital está conformado por inversiones privadas e inversiones estatales.

Las empresas que pueden operar bajo el régimen de zonas francas son aquellas que, según el artículo 18 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, *se dediquen a la producción y exportación de bienes o servicios*.

Al amparo de este artículo, en Nicaragua se han establecido bajo el régimen de zonas francas empresas destinadas esencialmente a la confección, a la agroindustria o a los centros de llamadas, tal como vemos en el cuadro siguiente:

Empresas distribuidas por sector productivo (julio de 2010)

Sector productivo	N° de empresas
Confección	65
Agroindustria	39
Centros de llamadas	13
Hilos, bordados y etiquetas	5
Repuestos y accesorios	5
Serigrafías	4
Arneses automotriz	3
Muebles	2
Textil	2
Cajas de cartón	1
Otros insumos y accesorios	11
Total	150

Fuente: Corporación de Zonas Francas

Como se puede ver en el cuadro, bajo el régimen de zonas francas se ubican empresas destinadas a la producción de bienes y servicios de diversos sectores de la economía. Sin embargo, en Nicaragua existe la percepción generalizada de que las empresas de zonas francas sólo dan cabida a las empresas maquiladoras del sector textil o de la confección. Esta percepción se justifica porque éstas fueron las primeras que se establecieron en el país desde la apertura del régimen de zonas francas en 1976, durante el Gobierno de Anastasio Somoza Debayle y que actualmente representan el 48% (72 de 150 empresas: 65 dedicadas a la confección, 5 a los hilos, bordados y etiquetas y 2 a los textiles) del total de empresas que hacen uso del régimen.

1.2 Evolución de las zonas francas e impacto sobre el mercado laboral

La literatura existente sobre las maquilas y zonas francas ilustra ampliamente la inestabilidad y volatilidad económica, financiera y laboral que representan estas inversiones, de por sí altamente dependientes de la demanda externa. Además, la crisis financiera mundial ha sometido a duras pruebas al sector maquilero de Nicaragua y, por ende, al conjunto de la economía nacional, estrechamente vinculada a esta forma de producción. Esta crisis, precedida de altibajos en estas formas de inversiones, ha constituido un reto para el empleo nacional. Según cifras del Ministerio de Trabajo de Nicaragua, la tasa de desempleo abierta se situaba en un nivel del 9,2% a abril de 2010⁷.

⁷ MITRAB, *Agenda Laboral. Informe de gestión primer semestre de 2010. Página 5.*

Según datos recientes de la CNZF las exportaciones de las empresas de zonas francas deberían mantener en el 2010 un crecimiento del 12% respecto al mismo período del 2009. Al realizarse nuevas inversiones, se esperaría la generación de unos 10.000 nuevos empleos para llegar a un total de más de 80.000 empleos (el total actual es de 73.500 empleos)⁸.

Distintos elementos permiten además vislumbrar a mediano plazo la persistencia de una tendencia global al desarrollo de inversiones en zonas francas. Por una parte, en materia de relaciones con los EE UU, Nicaragua ha firmado en agosto del 2005 el CAFTA (Acuerdo de Libre Comercio con Centroamérica y República Dominicana)⁹, que le otorga importantes ventajas para exportar los productos de las zonas francas. Además, una misión de la Sra. Hilda Solís, Secretaria de Trabajo de los EE UU a Nicaragua a finales de julio de 2010 permitió sentar las bases para el lanzamiento, a partir de 2011, del programa Better Work, siendo Nicaragua el primer país en adoptarlo a nivel de América Latina¹⁰. Este programa pone énfasis en la promoción de las inversiones y la mejora de las condiciones laborales en las zonas francas.

Por otra parte, el Acuerdo de Asociación que, a pesar de las críticas de las organizaciones sindicales, ha sido firmado entre la Unión Europea y Centroamérica en mayo de 2010, debería de igual manera incentivar las inversiones en las zonas francas. Durante la fase de negociaciones el Gobierno de Nicaragua habría insistido fuertemente en que los productos procedentes de las zonas francas puedan ser aceptados en el mercado europeo con todos los beneficios arancelarios previstos en el Acuerdo. Esto se confirma en el numeral 3 del artículo 22 del Decreto Presidencial 46-91 donde se establece que una de las atribuciones de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) es: *“Participar en la negociación de acuerdos o convenios internacionales relacionados con productos elaborados en las zonas y mantener los controles adecuados para dar cumplimiento a lo acordado”*.

Esto se ve reforzado en el numeral 1 del artículo 6 del reglamento del Decreto Presidencial 46-91 que expresa que entre las atribuciones de la CNZF está: *“Velar que el régimen de zonas francas sea contemplado favorablemente dentro de los acuerdos internacionales que suscriba Nicaragua, especialmente en el tema de normas de origen”*.

Como se pudo corroborar en una entrevista realizada a Andrea Castilblanco, Directora de la Oficina de Acceso a la Información Pública (OAIF) del Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC)¹¹, lo expresado en la ley y el reglamento significa que el Gobierno de Nicaragua sí ha incidido para que los productos de zonas francas sean incorporados en las negociaciones comerciales de Nicaragua, sean éstos tratados, acuerdos y/o sistemas de preferencias arancelarias bilaterales o regionales vigentes actualmente como:

■ Tratados de Libre Comercio (TLC):

- Con México
- Con República Dominicana

⁸ http://www.cnzf.gob.ni/index.php?option=com_content&view=article&id=116%3Adiez-mil-nuevos-empleos-en-zonas-francas-se-estiman-para-finales-del-2010&catid=1%3Anoti&Itemid=34&lang=es

⁹ Firmado en Washington, D.C., EE UU, el 5 de agosto de 2004. El proceso de entrada en vigor del Acuerdo ha sido: EE UU y El Salvador, 1 de marzo de 2006; Honduras y Nicaragua, 1 de abril de 2006; Guatemala, 1 de julio de 2006; República Dominicana, 1 de marzo de 2007; y Costa Rica, 1 de enero de 2009.

¹⁰ <http://www.prlog.org/10828302-nicaragua-selected-for-better-work-program-by-ilo-and-ifc.html>. Better Work es un programa conjunto de entre la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional, que busca mejorar los estándares laborales y la competitividad en las cadenas de suministro globales. Se inició en febrero de 2007 e incluye dos partes: el desarrollo de herramientas globales y el desarrollo de proyectos nacionales.

¹¹ Entrevista a Andrea Castilblanco, Directora de la Oficina de Acceso a la Información Pública y Documento facilitado por Andrea Castilblanco sobre los resultados del ADA/CA-UE, Página web del MIFIC

- Entre EE UU, Centroamérica y República Dominicana
- Con Taiwán
- Con Panamá
- Acuerdos de Aplicación Parcial (AAP) con Colombia y Venezuela
- Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) con Canadá, Unión Europea, Noruega y Japón

A la vez, los productos de zonas francas serán incluidos en las negociaciones de los tratados y acuerdos que están en proceso de negociación como:

- TLC con Chile
- TLC entre Canadá y los países del CA 4
- TLC entre Centroamérica y los países de la Comunidad del Caribe (CARICOM)
- TLC entre Centroamérica y México
- Alternativa Bolivariana de las Américas (ALBA)
- Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AdA/CA-UE)

Claro está que en cada uno de estos acuerdos y/o tratados hay variaciones en cuanto a las cuotas y las reglas de origen para la introducción de los productos de zonas francas a los mismos.

En el caso de las negociaciones del AdA/CA-UE, el Gobierno de Nicaragua logró incluir los productos de la confección, por mencionar un ejemplo, con una cuota de 8.750.000 piezas al año con un crecimiento anual del 9% por cinco años y con regla flexible de simple transformación dentro de esta cuota. Es decir que Nicaragua puede importar materia prima para la elaboración de estos productos y alcanzar la cuota establecida del resto de países de Centroamérica y/o de la Unión Europea. No obstante, si Nicaragua alcanza la cuota y quiere seguir importando productos de la confección elaborados con materias primas importadas, aunque sea de las regiones involucradas en el acuerdo, deberá empezar a pagar un arancel por estar fuera de cuota.

La propia CNZF ha anticipado el efecto multiplicador de este acuerdo sobre el sector al prever una duplicación de las inversiones en un plazo relativamente breve. Finalmente, se ha abierto un sistema de ventanilla única que es atractivo para los inversionistas al permitir aligerar y acelerar los trámites de registro de una empresa en la zona franca.

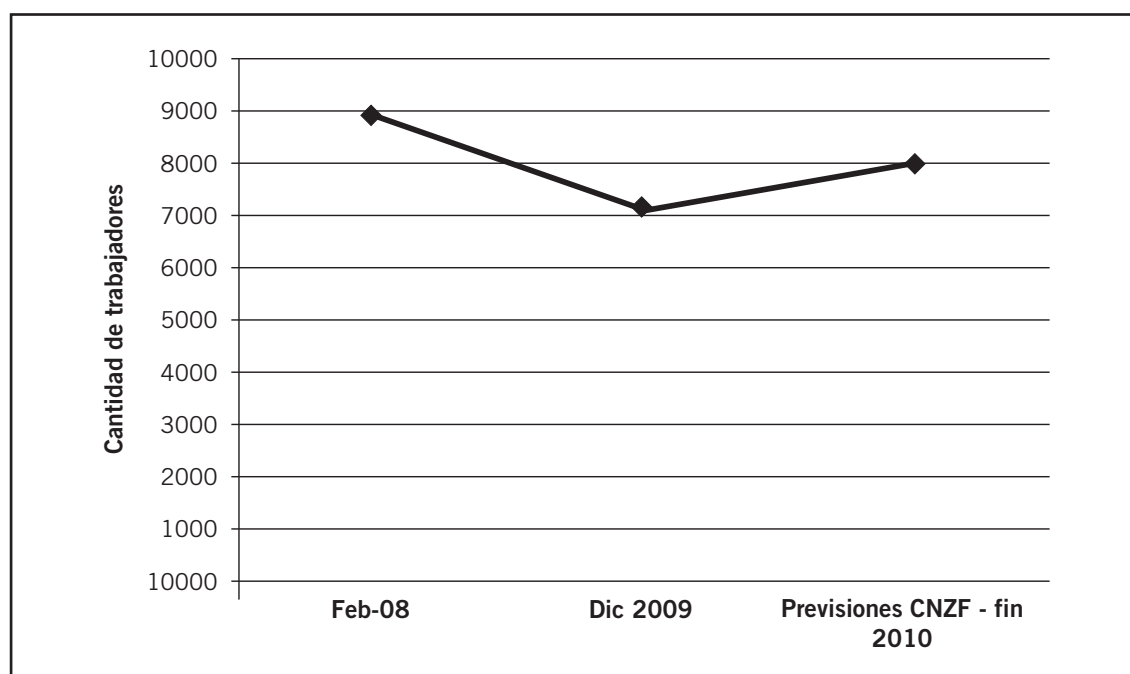
Pese a ello, para volver al tema específico de la evolución del empleo en las zonas francas, es preciso resaltar dos tendencias. Primero se observa una evolución sostenida de las zonas francas y el empleo generado entre 1965 y 2010, pasando de 8.000 trabajadores al final del mandato (1979) hasta más de 70.000 trabajadores en la actualidad. Segundo, se debe reconocer la volatilidad de estas inversiones y el impacto que ello tiene en el mercado laboral. En tan solo dos años se perdieron unos 20.000 empleos en las zonas francas y se vislumbra que la recuperación evocada anteriormente no va a compensar las pérdidas de empleos registradas a raíz de la crisis financiera mundial y de la consecuente contracción de la demanda de muchos productos, cancelación de pedidos y caída de las exportaciones, siendo los EE UU el principal mercado de destino.

Al evaluar el sector de la zona franca, sus representantes estiman que han logrado recuperar 4.000 puestos de trabajo, de los 20.000 acumulados que se perdieron entre

2007 y 2009. Dean García Foster, Director Ejecutivo de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC), reconoce que la recuperación del empleo en la zona franca es lenta al señalar que *“la construcción y operación de una empresa de este tipo requiere más de seis meses”*¹². Fuentes periodísticas recogen cifras de previsión aportadas por la ANITEC algo inferiores a las precisiones de la CNZF, al indicar la previsión de generación de 7.000 empleos nuevos, comparados con los 10.000 empleos esperados¹³.

Según datos del Ministerio de Trabajo de Nicaragua, *“31 empresas del sector de zonas francas solicitaron el cierre definitivo, en consecuencia el número de empleos se redujo de 89.198 en febrero de 2008, a 71.452 a diciembre de 2009, lo que representa una reducción acumulada del 20%. Esta contracción afectó en un 22,5% a las mujeres y en un 16% a los hombres”*.¹⁴

Evolución del empleo (2008-2010)



No obstante, durante el período más álgido de la crisis y según datos de la CNZF, el total de empresas aumentó ligeramente, lo cual se explica por la apertura de nuevas inversiones a la vez que una serie de empresas debían cerrar sus operaciones o reducían sus niveles de producción.

¹² Fuente: <http://www.laprensa.com.ni/2010/08/03/economia/33450>

¹³ Fuente: <http://www.laprensa.com.ni/2010/08/03/economia/33450>

¹⁴ Fuente: MITRAB: <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/agendas-laborales/BOLETIN%20%20ANO%202009.pdf/view?searchterm=deseempleo>

Principales indicadores de zonas francas

	Diciembre 2007	Acumulad o agosto 2008	Diciembre 2008	Acumulad o marzo 2009	Agosto 2009
Número de empresas usuarias	120	123	129	132	132
Empleos directos	85.750	85.221	73.224	70.447	70.977
Exportaciones (millones de US\$)	1.243	704.42	1.247.65	242.87	630.06

FUENTE: OIT, <http://www.oit.org.pe/2/wp-content/uploads/2010/01/20-Nicaragua-esp.pdf>, sobre la base de datos de la CNZF

Muchas empresas despidieron sin previo aviso a decenas de trabajadores/as, que no han podido reinserirse en otras actividades formales debido a la estrechez del mercado laboral y la ausencia de oportunidades.

Se observa que en las empresas que gozaban con la presencia de un sindicato, pese a encontrar generalmente muchas dificultades y gracias a la fuerte presión de los dirigentes sindicales, se pudo establecer un mejor marco de diálogo ofreciendo a la postre mejores garantías para los trabajadores y trabajadoras. Esto se evidencia porque donde existía un convenio colectivo vigente se pudieron obtener mejoras aún más sólidas.

El Ministerio de Trabajo corrobora que en este contexto de crisis, “a 19 empresas se les autorizó la suspensión colectiva temporal de contratos de trabajo, cuyo fundamento legal obedeció a problemas económicos y falta de materia prima. La aprobación de estas suspensiones afectó un total de 3.132 contratos de trabajo, con un promedio de 45 días por empresa.”¹⁵ De estas 19 empresas se observa que 3 operaban bajo el régimen de zona franca, donde las labores fueron suspendidas respectivamente durante 45 ó 30 días.

No obstante, la mayoría de las quejas registradas en 2007, 2008 y 2009 aludían al cierre intempestivo de empresas sin pago de las prestaciones laborales correspondientes y dejando a los trabajadores/as en una situación de precariedad absoluta. Estas situaciones han generado una fuerte conflictividad laboral.

Dado ese contexto de crisis, en el primer trimestre de 2009, empresarios, sindicatos de trabajadores de la industria y representantes del gobierno, se reunieron para firmar un Acuerdo de Emergencia Económica con el fin de garantizar la estabilidad laboral del sector. Los puntos esenciales del Acuerdo son los siguientes:

- Establece los niveles de un incremento de un 8% de salario mínimo para 2009¹⁶, un 12% para 2010 y queda sujeto a revisión el porcentaje para 2011 de acuerdo al desarrollo de la crisis.
- Ofrece además garantías de un clima atractivo para las inversiones a la vez que compromete a las partes a promover un ambiente laboral de respeto mutuo y de respeto a los derechos laborales y condiciones de trabajo.

¹⁵ Ministerio de Trabajo de Nicaragua, Op. Cit.

¹⁶ El salario mínimo en las empresas de zonas francas era por lo tanto de 2556,70 córdobas para mayo del 2009, (fuente: OIT).

- Con relación a la jornada laboral, deja abierta la posibilidad de una negociación entre las partes para adecuarla aunque siempre en el marco de la ley.
- Prevé el establecimiento de comisariatos (tiendas) en la entrada de las zonas francas donde los trabajadores de menores ingresos se pueden abastecerse con productos de consumo básico a precios solidarios.

Resultó clave en este proceso la creación de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, que integra representantes del sector sindical, del sector privado y del gobierno, y que viene operando desde marzo de 2009.

- El 20 de enero de 2010 se firmó un segundo acuerdo laboral llamado “Concertación Socio- Laboral de la Comisión Tripartita de Zonas Francas”. El mismo prevé lo siguiente:
- Establece diferentes comisiones (como Comisariato, Ahorro y Préstamo, Vivienda, Capacitación, Recreación y Salud).
- En materia de ajuste salarial, pacta un aumento del 8% en 2011, 9% en 2012 y 10% en 2013.
- Sienta las bases para la formación de las diferentes comisiones que darán seguimiento al ajuste del salario real a los trabajadores.
- Incluye disposiciones para el otorgamiento de viviendas sociales a una serie de trabajadores de las zonas francas.

Atractivos para las inversiones en zonas francas en Nicaragua (Datos presentados por la CNZF)

- Seguridad ciudadana
 - Nicaragua es el país más seguro de Centroamérica.
- Talento en el Recurso Humano, a costos competitivos
 - La población de Nicaragua es joven; de hecho 80% de la población total (5,6 millones en 2007) es menor de 39 años.
 - La fuerza laboral, compuesta por 2,2 millones de personas, es reconocida por su flexibilidad, alta productividad, buenos hábitos de trabajo, así como la capacidad de aprender rápidamente.
 - Managua, capital de Nicaragua, con una población total de 1,3 millones de habitantes; el 27% de la población de Managua (350.000 habitantes) tiene edades comprendidas entre los 20 y los 34 años.
 - Excelentes recursos humanos a precios competitivos en la región. Debido a su baja tasa de rotación, curva de aprendizaje rápida y bajas tasas de absentismo, el recurso humano nicaragüense se ha posicionado rápidamente como uno de los más competitivos y productivos de la región.
 - Se cuenta con amplia disponibilidad de profesionales bilingües educados en el exterior. De acuerdo a estudios de Pro Nicaragua, se estima que un 10% de la población económicamente activa habla inglés y se cuenta con amplia disponibilidad de trabajadores para industrias cuyas actividades son intensivas en mano de obra.
 - Ubicación estratégica a los principales mercados del mundo
 - En el centro de América (Mapamundi, con énfasis en Nicaragua y las rutas a los principales mercados en Europa , norte y sur de América).
- Marco legal que incentiva las inversiones
 - Nicaragua cuenta con marco legal que brinda confianza y seguridad a los inversionistas, e incentiva a los sectores prioritarios del país. De acuerdo a leyes internacionales de los países miembros de la OMC (Doha, Artículo VII) Nicaragua es uno de los pocos países en la región que puede brindar incentivos fiscales y establecer regímenes de zonas francas para exportadores en los próximos años.
- Convenios y tratados internacionales que favorecen el acceso a los principales mercados
 - Nicaragua es un miembro original de la OMC, y concede gran importancia a su participación en el sistema multilateral de comercio. Desde el comienzo del decenio de 1990, Nicaragua ha participado en negociaciones multilaterales, regionales y bilaterales (acuerdos de libre comercio).
- Extensión de subsidios a la exportación (OMC) más allá de 2010 (estatus de zona franca)
 - 10Uno de los pocos países a los que les será permitido el régimen especial, como ayuda al desarrollo del país.
- Excelentes facilidades de comunicación (voz y datos) nacionales e internacionales
 - Acceso a cables submarinos de fibra óptica, telefonía fija y celular, empresas de comunicación de voz y datos, etc.¹⁷

¹⁷ Información de la Corporación de Zonas Francas de Nicaragua. Entidad pública creada por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto N° 46-91.

1.3 Marco jurídico de referencia para la operación de las zonas francas de Nicaragua

El marco normativo del régimen de zonas francas, como un tratamiento aduanero especial que fomenta e incentiva la inversión y dinamiza el comercio exterior, está determinado en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación (Decreto 46-91) y en su Reglamento (Decreto 50-2005 y reformas vigentes de anteriores Decretos). Existe otro tipo de normativas aplicables al régimen de zonas francas, pero su regulación es competencia de otros entes rectores, tal es el caso de normas de tipo ambiental, laboral, seguridad social, capacitación, entre otras.

Así pues, la ley aplicable en la actualidad a las zonas francas data del año 1991, o sea que tiene 19 años de vigencia y legalmente corresponde a un Decreto Ejecutivo con Fuerza de Ley, conocido también como Decreto-Ley (según el artículo 174 de la Ley nº 606: Ley Orgánica del Poder Legislativo), dictado antes de las reformas constitucionales de 1995. No hace referencia a disposiciones específicas en materia laboral.

Este Decreto-Ley sufrió reformas en 1992, 1998 y 2003, siendo posteriormente reglamentado en 2005¹⁸, por medio del Decreto nº 50-2005, donde se estipula que las relaciones laborales en el régimen de zonas francas se regirán conforme a lo establecido en el código de trabajo vigente (Artículo 68), indicando además que las sanciones a las empresas beneficiarias del régimen de zonas francas que irrespetan obligaciones de carácter laboral son las establecidas en las leyes de la materia, poniendo en conocimiento a la Comisión Nacional de Zonas Francas (Artículo 70).

El Reglamento a la Ley general de 1991 se materializa con la orden nº 31-92 del Reglamento publicado en la Gaceta Oficial nº 112, de 12 de junio de 1992 y posteriores modificaciones del Reglamento por los siguientes decretos: nº 18-98, Boletín Oficial del 1 de abril de 1998; nº 21-2003, Gaceta nº 41 de 27 de febrero de 2003; y nº 50-2005, Gaceta nº 158 del 16 de agosto de 2005¹⁹ que es el reglamento actualmente vigente. Este último amplía las oportunidades de inversión a una mayor cantidad de sectores, siendo éstos los siguientes:

- Textil-vestuario
- Electrónica
- Agroindustria
- Servicios digitales
- Centro de llamadas
- Servicios logísticos
- Infraestructura de apoyo
- Energía eléctrica
- Techo industrial

La creación de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) se contempla en el artículo 21 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación. El artículo en cuestión especifica lo siguiente:

¹⁸ Reglamento del Decreto 46-91

¹⁹ Fuente: página web de la CNZF.

“Créase la Comisión Nacional de Zonas Francas, que en adelante se denominará simplemente ‘La Comisión’, como órgano rector del Régimen de Zonas Francas Industriales de Exportación”.

Los artículos 22 y 23 de la ley se refieren a las atribuciones y la conformación de la CNZF, respectivamente. En el reglamento, el artículo 2 refuerza al artículo 21 de la Ley. Los artículos 3, 4 y 5 se refieren a la conformación de la CNZF, su papel y el de su presidente. En el artículo 6 se refuerzan las atribuciones de la CNZF.

La CNZF incluye entre sus miembros a un representante del Ministerio de Trabajo, pero no es tripartita. Prevé asimismo que una empresa que decida abrir operaciones en una de las zonas francas debe indicar, entre otros criterios, la cantidad de empleos directos e indirectos por crearse y debe dar indicaciones sobre las facilidades y necesidades de capacitación para el personal nicaragüense que labore en su empresa. Dicho requisito está sustentado en el reglamento de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación. En el caso de una empresa operadora de zonas francas, los requisitos que exige la CNZF se establecen en el artículo 11 del Reglamento:

La sociedad mercantil constituida de conformidad con las leyes nicaragüenses e interesada en desarrollar, operar, administrar y promover una zona franca, debe dirigir solicitud por escrito en original y tres copias (una copia en medio electrónico), a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Zonas Francas, expresando lo siguiente:

1. Nombre o razón social de la sociedad, y su domicilio.
2. Nombres y apellidos de los socios y accionistas miembros de la Junta Directiva.
3. Fotocopia de la escritura de Constitución de la Sociedad debidamente autorizada ante Notario Público.
4. Plazo de duración de la sociedad el cual no podrá ser menor de veinticinco años.
5. Capital social.
6. Descripción general del proyecto, señalando los siguientes aspectos:
 - 6.1 Plano de ubicación y poligonal de la propiedad, especificando linderos y dimensiones, que debe concordar con la escritura de dominio de propiedad del inmueble inscrita en el Registro Público de la Propiedad Inmueble respectivo;
 - 6.2 Área total del proyecto;
 - 6.3 Área de techo industrial;
 - 6.4 Puestos directos e indirectos de empleo a generar;
 - 6.5 Fuentes de financiamiento para la construcción del proyecto;
 - 6.6 Mecanismos que utilizará para la promoción del proyecto;
 - 6.7 Área de influencia del proyecto, especificando la accesibilidad a las fuentes directas de mano de obra y a las obras de infraestructura externa requerida para el óptimo funcionamiento del proyecto;
 - 6.8 Cronograma de ejecución del proyecto y del Plan Global de Inversiones;
 - 6.9 Constancia de uso del suelo extendida por la Alcaldía competente;
 - 6.10 Los demás que se consideren de interés para facilitar una adecuada toma de decisiones de la Comisión Nacional de Zonas Francas.

En el caso de las **empresas usuarias de zonas francas**, los requisitos están expresados en el artículo 23 del reglamento quedando establecido que la sociedad mercantil constituida de conformidad con el artículo 16 del Decreto No. 46-91 e interesada en establecerse como empresa usuaria bajo el régimen de zonas francas, deberán dirigir su solicitud por escrito en original y copia impresa y una copia en medio electrónico a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Zonas Francas, conteniendo la siguiente información:

1. Descripción completa del proceso industrial o de la prestación del servicio;
2. Cronograma de ejecución del proyecto y fecha estimada de inicio de operaciones;
3. Facilidades y necesidades de capacitación para el personal nicaragüense que labore en su empresa;
4. Formulario de solicitud diseñado por la Secretaría Técnica de la Comisión acompañado de los documentos del caso;
5. En general, cualquier otra información que juzgue conveniente para facilitar una adecuada toma de decisiones de la Comisión.

Esto se aplica en general para los dos tipos de empresas usuarias: las **productoras de bienes** que son las que se dedican a la producción de bienes que pueden ser destinados a la exportación o como materia prima de otras empresas, ya sea que estén dentro o fuera del régimen de zonas francas, y las **proveedoras de servicios** como las que se enumeran en el artículo 22 del reglamento:

- 2.1.1 Centros de llamadas al cliente, con el objetivo único de exportar este servicio a petición de compañías extranjeras bajo contratos determinados.
- 2.1.2 Procesamiento de datos y digitalización de texto e imágenes, para fines de exportación.
- 2.1.3 Procesos administrativos a terceros (outsourcing), siempre y cuando el servicio sea producto exclusivo para la exportación, desarrollo de software.
- 2.1.4 Centro de investigaciones legales, científicas y estadísticas con fines de exportación.
- 2.1.5 Cualquier otro servicio relacionado con la exportación de talento humano tecnológico.
- 2.1.6 Construcción, arrendamiento, venta, financiamiento, dentro de parques de zona franca de naves, edificios o infraestructura, incluyendo aquella infraestructura de apoyo o servicios a las operaciones de empresas operando bajo el régimen de zonas francas; incluyendo, pero no limitándolo, a empresas generadoras y comercializadoras de energía, tratamiento de agua, servicios de capacitación, transporte internacional, etc. Será potestad de la Comisión Nacional de Zonas Francas determinar la elegibilidad de estas empresas que desarrollen infraestructura o presten servicios de apoyo.
- 2.1.7 Servicios logísticos, los cuales comprenden puertos secos o terminales interiores de carga, actividades tales como: el transporte, manipulación, almacenamiento, etiquetado o redistribución nacional o internacional de mercancías, que se realicen dentro de una zona franca, en apoyo tanto de los usuarios de las distintas zonas francas como de empresas e industrias internacionales y nicaragüenses; en este último caso deberá cumplirse con los requisitos establecidos en el Capítulo XII de este Reglamento y no representar una competencia desleal a la producción nicaragüense.

- 2.1.8 Suministro de materias primas, bienes intermedios, equipos, repuestos, accesorios e insumos a empresas bien sean usuarias de zonas francas o estén ubicadas en el territorio nacional o en el exterior. Para el suministro a las empresas que estén ubicadas en el territorio nacional deberá cumplirse con los requisitos establecidos en el Capítulo XII de este Reglamento y no representar una competencia desleal a la producción nicaragüense.

En el caso de las **ZOFAS**, el artículo 27 del reglamento establece que aquellas empresas que cumplan con las características estipuladas en este artículo y que deseen ser calificadas bajo la categoría de zona franca administrada, deben respetar los requisitos establecidos en el artículo 26 del reglamento.

Para la construcción, desarrollo y operación de una zona franca administrada, la empresa interesada deberá cumplir estrictamente con lo siguiente:

1. Que sus instalaciones cumplan con la legislación vigente de seguridad industrial, laboral y ambiental.
2. Dotar para uso exclusivo de la autoridad aduanera en la zona de las instalaciones, el mobiliario, los equipos y servicios básicos necesarios para el eficaz cumplimiento de sus labores.
3. Ejecutar el proyecto en los términos y plazos convenidos originalmente.
4. Adquirir, arrendar o disponer a cualquier título, inmuebles destinados a las actividades de la ZOFA.
5. Construir directamente o mediante contrato con terceros la infraestructura y edificaciones de la ZOFA.
6. Velar por el cumplimiento del régimen de zona franca en el país, acatando las directrices que en cuanto a la administración y desarrollo de la ZOFA, emita la Comisión Nacional y las autoridades competentes.
7. Presentar un informe estadístico de sus actividades ante la Secretaría Técnica de la Comisión, conteniendo la información que señale el formulario que al efecto diseñe la misma, dentro de los primeros diez días hábiles de cada mes. Adicionalmente, deberán presentar un informe de su gestión anual en la forma indicada por la misma Secretaría.
8. Establecer, conforme los requerimientos de las autoridades competentes, controles automatizados para las operaciones de las empresas usuarias. Además, deberá implementar controles de las mercancías que ingresan, permanecen y salen de la empresa, promoviendo para ello la adopción de herramientas sistematizadas de control de inventarios, que permitan en cualquier momento a las autoridades competentes determinar las existencias. Cuando la DGA lo requiera deberá suministrar información sobre coeficientes de producción y cualquier información adicional relativa a sus inventarios que permita ayudar al control aduanero.
9. Pagar los montos que por uso del régimen de zonas francas y prestación de servicios establezca la comisión de conformidad al numeral 6 del artículo 6 de este reglamento.
10. Firmar contrato de inversión y operación con la Comisión.
11. Pagar las tarifas por los servicios aduaneros que como ZOFA, reciben de parte de la Dirección General de Servicios Aduaneros.

12. Otorgar las facilidades requeridas (local, agua, luz, teléfono, internet, mobiliario y equipo de oficina) por la Dirección General de Servicios Aduaneros para el buen funcionamiento del control aduanero en la zona.
13. Suministrar la información necesaria para proceder a la liquidación del régimen, en caso que se renuncie a éste o se le revoque por cualquier causa. Se otorgará un plazo máximo de 3 meses calendarios para su liquidación. En caso que no se realice, las materias y mercancías se tendrán por abandonadas.
14. Garantizar la seguridad en todo el perímetro de la ZOFA, con sistemas modernos y certificados de vigilancia que permitan el control durante y después de la incidencia.
15. El techo industrial mínimo de una ZOFA, será de 2.500 metros cuadrados. Se entiende por techo industrial el área destinada para producción, almacenamiento de materias primas y productos terminados, administración, mantenimiento industrial, área de carga y descarga.

Además de lo anterior, los establecimientos deberán cumplir con las edificaciones, infraestructura y control aduanero y fiscal necesarios para el desarrollo y operación de las mencionadas actividades comerciales, según se detalla a continuación:

1. Áreas para oficinas, naves industriales y centros de servicios:
 - 1.1 Oficinas administrativas y de mantenimiento;
 - 1.2 Oficina de delegación aduanera y fiscal;
 - 1.3 Caseta de control y vigilancia;
 - 1.4 Cerca perimetral;
 - 1.5 Zona verde: como mínimo un 20% del área total;
 - 1.6 Área para carga y descarga;
 - 1.7 Área para parqueo de vehículos y contenedores;
2. Naves industriales: deberán contar con áreas para:
 - 2.1 Producción y almacenaje;
 - 2.2 Materia prima y producto terminado;
 - 2.3 Suficientes servicios sanitarios para mujeres y hombres en cantidades acorde a la población laboral;
 - 2.4 Área para carga y descarga;
 - 2.5 Para garantizar mejores condiciones ambientales de las naves industriales, el techo de las mismas deberá ser recubierto con aislante reflectivo.
3. Acatar las directrices emitidas por la Comisión y las autoridades competentes.
4. Las sociedades que no hayan suscrito el 100% de su capital social deberán notificar a la Comisión en su momento respecto a los nuevos suscriptores de dicho capital. Asimismo, toda sociedad deberá notificar de la transmisión o transferencia de acciones o partes sociales y aumentos de capital, así como también de los cambios de representación legal y de gerentes generales de las empresas, y de aquellos cambios que resulten como consecuencia de los anteriores, tales como: teléfonos, direcciones electrónicas, entre otros.

Todos estos requisitos están contemplados, y en algunos casos ampliados, en los formatos de solicitud del inicio de operaciones que las empresas deben llenar y que, a efectos de este estudio, fueron facilitados por la CNZF.

Podemos concluir por tanto que el Reglamento permite la apertura de zonas francas privadas o públicas al igual que acepta la creación de Zonas Francas Administradas (ZOFAS)²⁰, poniendo de relieve que sus instalaciones deben cumplir con la legislación vigente de seguridad industrial, laboral y ambiental. El capítulo XVII cubre el régimen laboral, precisando sucintamente en su artículo 68 que “Las relaciones laborales en el régimen de zonas francas se regirán conforme lo establecido en el código de trabajo vigente, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, en su caso”. El incumplimiento de las obligaciones laborales da lugar a sanciones, como queda estipulado en el Capítulo XIX y según especifica la legislación nicaragüense. Fuentes sindicales subrayan no obstante que las mismas no siempre se aplican, que los procedimientos judiciales suelen ser largos y a veces no concluyen (aunque también se reconoce que en los últimos años se han observado ciertos avances) a la vez que el monto de las sanciones no tiene carácter disuasivo.

Las exenciones y los incentivos fiscales de que gozan las empresas de zonas francas se encuentran en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación. Para el caso de **las empresas operadoras**, el artículo 8 establece los siguientes:

1. Exención del 100% del Impuesto Sobre la Renta generada por las operaciones de la Zona, por un período de quince años a partir de iniciado su funcionamiento.
2. Exención total del pago de impuestos a la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y otros implementos necesarios para el funcionamiento de la zona.
3. Exención del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del Impuesto de Timbres.
4. Exención total del pago de impuestos sobre transmisión de bienes inmuebles afectos a la zona.
5. Exención total de impuestos indirectos, de venta o selectivos de consumo.
6. Exención total de impuestos municipales.

Para el caso de las **empresas usuarias**, el artículo 20 establece los siguientes:

1. Exención del 100% durante los primeros diez años del funcionamiento, y del 60% a partir del undécimo año, del pago del Impuesto Sobre la Renta generada por sus actividades en la zona. Esta exención no incluye los impuestos por ingresos personales, salarios, sueldos o emolumentos pagados al personal nicaragüense o extranjero que trabaje en la empresa establecida en la zona, pero incluye los pagos a extranjeros no residentes por concepto de intereses sobre préstamos, por comisión, honorarios y remesas por servicios legales en el exterior o en Nicaragua, y los de promoción, mercadeo, asesoría y afines, pagos por los cuales esas empresas no tendrán que hacer ninguna retención.
2. Exención del pago del impuesto sobre enajenación de bienes inmuebles a cualquier título, inclusive el impuesto sobre Ganancias de Capital, en su caso, siempre que la

²⁰ Las ZOFAS son “aquellas empresas usuarias que por la naturaleza del proceso de producción, el origen de su materia prima, o por las características de la empresa, son autorizadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas para establecerse fuera de un parque industrial.” Fuente: <http://www.cnzf.gob.ni/dmdocuments/Reglamento.pdf>

empresa esté cerrando sus operaciones en la zona y el bien inmueble continúe afecto al régimen de zona franca.

3. Exención del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, sí como también del Impuesto de Timbres.
4. Exención de todos los impuestos y derechos de aduana y de consumo conexos con las importaciones, aplicables a la introducción al país de materias primas, materiales, equipo, maquinaria, matrices, partes o repuestos, muestras, moldes y accesorios destinados a habilitar a la empresa para sus operaciones en la zona; así como también los impuestos aplicables a los equipos necesarios para la instalación y operación de comedores económicos, servicios de salud, asistencia médica, guarderías infantiles, de esparcimiento, y a cualquier otro tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal de la empresa que labore en la Zona.
5. Exención de impuestos de aduana sobre los equipos de transporte, que sean vehículos de carga, pasajeros o de servicios, destinados al uso normal de la empresa en la zona. En caso de enajenación de estos vehículos a adquirentes fuera de la zona, se cobrarán los impuestos aduaneros, con las rebajas que se aplican en razón del tiempo de uso, a las enajenaciones similares hechas por misiones diplomáticas y organismos internacionales.
6. Exención total de impuestos indirectos, de venta o selectivos de consumo.
7. Exención total de impuestos municipales.
8. Exención total de impuestos a la exportación sobre productos elaborados en la zona.

Para gozar de los beneficios fiscales estipulados en este artículo, o cualquier otro que se otorgue, la empresa usuaria de la zona franca deberá mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a los manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona, y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció. En todo caso, las empresas usuarias están sujetas a las leyes de la República de Nicaragua.

El Acuerdo Ministerial 59-2008 presentado en octubre de 2008 por el Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC), reglamenta la administración del tratamiento arancelario preferencial (TPL) para la exportación de prendas de vestir en el marco del TLC firmado entre EE UU, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA).

Según copia impresa de dicho acuerdo facilitada por Andrea Castilblanco, de la OAIP del MIFIC, la única referencia al tema de los conflictos laborales figura en el inciso g) del artículo 36 (*De las sanciones*), donde se mencionan las posibles infracciones al presente reglamento por parte de las empresas que gozan del TPL:

g) Si incumpliere las leyes que regulan los regímenes laborales, ambientales, comerciales y aduaneros que están obligados a respetar, en virtud de la actividad empresarial dentro del sector textil vestuario.

Se puede acceder al contenido del acuerdo en el siguiente enlace a la página de la Comisión Nacional de Zonas Francas:

http://www.cnzf.gob.ni/dmdocuments/Acuerdo_Ministerial_059_2008.pdf

1.4 Cartografía actual de las zonas francas

A los efectos de realizar este estudio se había identificado la necesidad de realizar un mapeo sindical que permita identificar las zonas francas, las empresas que ahí operan, los países de origen de la inversión, las marcas con las cuales estas fábricas trabajan, la lista de suministradores de las principales marcas, los problemas laborales particulares que existen, hacia donde exportan, y las organizaciones sindicales representadas en cada zona.

Seguidamente figura la información que ha sido posible sistematizar a partir de las fuentes consultadas.

A continuación, el lector encontrará un resumen general de las empresas de zonas francas en Nicaragua hasta mayo de 2010. En él se presentan la cantidad de parques industriales y tecnológicos o empresas usuarias y ZOFAS activas y en proceso de construcción y montaje.

Resumen general: empresas de zonas francas en Nicaragua Mayo de 2010		
Parques Industriales y Tecnológicos Activos	41	*
Parques Industriales y Tecnológicos en construcción y montaje	7	
TOTAL	48	
Cantidad de ZOFAS Activas	40	
Usuarias Activas en parques privados	68	
Usuarias Activas en Parque Industrial Las Mercedes (único parque estatal)	18	
TOTAL	126	**
ZOFAS en construcción y montaje	3	
Usuarias del Parque Industrial Las Mercedes en construcción y montaje	7	
Usuarias de parques privados en construcción y montaje	14	
TOTAL	24	**

Fuente: Corporación de Zonas Francas

* En el cuadro facilitado por la Corporación de Zonas Francas se indica que para mayo de 2010 había 41 parques industriales y tecnológicos activos. Sin embargo, en la información oficial encontrada en la página web de la Comisión Nacional de Zonas Francas (http://www.cnzf.gob.ni/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=30&lang=es), actualizada hasta finales de 2009, figura una lista de 43 parques.

** Recordemos que el primer cuadro que se presentó hace referencia a que en Nicaragua hay un total de 150 empresas de zonas francas. Como verán esta cifra es el resultado de la suma total de las empresas usuarias establecidas en los parques privados y el parque estatal Las Mercedes más las ZOFAS.

En estos 41 parques están asentadas 107 empresas usuarias, de las cuales 86 están activas (68 entre 40 parques privados y 18 en 1 parque estatal) y 21 están en proceso de construcción y montaje (14 entre 40 parques privados y 7 en un parque estatal). Las 43 empresas faltantes, para completar las 150 totales, son 40 ZOFAS activas y 3 en proceso de construcción y montaje.

En el cuadro siguiente se presenta cuántas empresas de zonas francas se han asentado en cada uno de los 11 departamentos de Nicaragua y la **cantidad de empleos generados en cada uno de ellos**.

Ubicación geográfica y generación de empleos a julio de 2010				
Departamento	Empresas	Hombres	Mujeres	Total
Managua	100	17.177	17.741	34.918
Estelí	18	3.374	4.619	7.993
Masaya	6	3.603	4.376	7.979
Carazo	5	3.567	4.117	7.684
Chinandega	5	1.447	2.936	4.383
León	5	1.581	3.658	5.239
Granada	3	605	509	1.114
Matagalpa	4	1.159	1.845	3.004
Madriz	2	159	238	397
R.A.A.S.	1	91	5	96
Rivas	1	1.606	1.795	3.401
Total Global	150	34.369	41.839	76.208

Fuente: Corporación de Zonas Francas

En el siguiente cuadro se presentan las **diferentes actividades** a las que se dedican las empresas de zonas francas y la **cantidad de empleos que generan**.

Actividad y empleos a julio de 2010				
Actividad	Empresas	Hombres	Mujeres	Total
Confección	65	24.844	29.247	54.091
Agroindustria	39	4.391	5.493	9.884
Call center	13	1.687	1.041	2.728
Hilos, bordados y etiquetas	5	74	96	170
Repuestos y accesorios	5	47	41	88
Serigrafías	4	168	88	256
Arneses automotriz	3	2.147	5.425	7.572
Muebles	2	287	175	462
Textilera	2	260	101	361
Cajas de cartón	1	194	18	212
Otros Insumos y accesorios	11	188	98	286
Parque industrial	*	82	16	98
Total global	150	34.369	41.839	76.208
Porcentajes		45,09%	54,90%	100%

Fuente: Corporación de Zonas Francas

En el siguiente cuadro se presenta el origen del capital de las empresas de zonas francas y la cantidad de empleos que generan.

Origen del capital y empleos a julio de 2010				
País de Origen	Empresas	Hombres	Mujeres	Total
EE UU	50	13.274	14.461	27.735
Corea	32	9.383	10.533	19.916
Nicaragua	21	1.515	1.328	2.843
México	10	3.494	6.118	9.612
Taiwán	5	1.294	3.387	4.681
El Salvador	4	299	257	556
Argentina	3	53	22	75
Canadá	3	2.588	2.777	5.365
Dinamarca	3	210	223	433
Honduras	3	497	985	1.482
Panamá	3	10	4	14
Guatemala	3	67	10	77
España	2	712	602	1.314
Costa Rica	1	318	515	833
Hong Kong	1	531	523	1.054
Otros países: China, Alemania, Brasil, Cuba, Ecuador, Italia, Israel-Holanda	6	124	94	218
Total global	150	34.369	41.839	76.208

Fuente: Corporación de Zonas Francas

La literatura disponible sobre las zonas francas suele hacer hincapié en que los inversionistas son extranjeros, cuando en realidad cerca de la mitad de los parques están en manos de capital nicaragüense, seguidos por inversionistas norteamericanos, y a continuación de la región centroamericana, de Asia o de Europa.

Los datos de la CNZF dan cuenta de un total de **76.208** trabajadores/as ocupados. No obstante, estos datos oscilan, porque estas cifras cambian con frecuencia debido al cierre constante de estas empresas lo que algunas veces se ve compensado con la apertura de otras, pero no se cuenta con una cifra rígida.

El porcentaje global de presencia de mujeres trabajadoras en la maquila, también varía entre unas fábricas y otras, con datos de entre el 51%% hasta alcanzar el 70%, con un promedio general según los cuadros anteriores, de 54,90% de presencia de mujeres en todas las zonas francas, lo cual rompe con la idea tradicional de que son mayoritariamente mujeres las que laboran el sector. Esta información es relevante y requiere de futuros análisis para determinar a qué se debe este cambio de tendencia, dado que en el pasado la mano de obra sí era predominantemente femenina; pero esto requerirá de otros estudios complementarios cualitativos y de opinión de los diferentes actores involucrados.

Sobre las edades del porcentaje de mujeres que laboran en este sector, de acuerdo al último diagnóstico del Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra²¹ (2008) en una encuesta a 1.200 trabajadoras de Managua, la edad promedio se sitúa en un rango de 18 a 30 años y sólo un 1,2% registra tener 40 años o más. Los criterios de contratación suelen, de hecho, discriminar a las personas de franjas etarias superiores a los 30 años.

Esto sería confirmado por las dirigentes sindicales nacionales durante la Conferencia Nacional sobre *La gestión de los derechos laborales en las maquilas y estrategias de coordinación nacional e internacional*, realizada los días 25 y 26 de febrero de 2010 en Managua, Nicaragua, cuando afirman que: “*La maquila es la máxima expresión de trabajo en Nicaragua. Sin embargo, existe discriminación por causa de la edad al momento de las contrataciones, ya que solamente se contrata a personas de 18 a 20 años. Se necesita mejorar las condiciones actuales para ver el cambio y evaluarlo*” (Marcelina García)²²

²¹ Organización civil sin fines de lucro que se dedica a organizar y apoyar a las mujeres de la maquila

²² Memoria de la Conferencia: *La gestión de los derechos laborales en las maquilas y estrategias de coordinación nacional e internacional*, 25-26 de febrero 2010, Managua, Nicaragua, ISACC-CSA/CSI

2. Situación de la organización sindical y de los derechos de los trabajadores en las zonas francas

2.1 Los derechos laborales en las zonas francas: panorama general

Nicaragua ha ratificado los 8 convenios fundamentales de la OIT, con un total de 59 convenios firmados. No obstante, una de las constantes es la violación de los mismos en las zonas francas y en particular en las maquilas textiles.

2.2 Justicia laboral

Hablar de justicia laboral requiere referirse a la aplicación e interpretación que se hace por medio de la jurisprudencia. En el caso de Nicaragua, al decir de los expertos, la interpretación que ordinariamente dan los tribunales a la ley es lo que comúnmente se denomina jurisprudencia la que, a diferencia de la doctrina, tiene casi siempre efectos legales.

En ese sentido, consideramos necesario establecer cuatro aspectos que limitan, según los laboristas, el proceso de esta producción jurisprudencial:

1. La desaparición del Tribunal Superior del Trabajo.
2. La falta de una Sala para lo Laboral en la Corte Suprema de Justicia que se encargue de armonizar la labor sentenciadora de los tribunales y de interpretar coherentemente la legislación laboral.
3. El desarrollo limitado de las Salas para lo Laboral de los Tribunales de Apelación.
4. La “juventud” de la nueva legislación laboral que tiene apenas diez años de vigencia, frente a otras doctrinales o legislaciones sustantivas que siguen influenciando el criterio de los jueces que realizan o administran el derecho laboral.

Teniendo presente estos elementos nos atrevemos a afirmar que en la actualidad no es posible considerar que el proceso mediante el cual se esté produciendo jurisprudencia laboral transite de forma adecuada y satisfactoria.

El hecho de no contar con un Tribunal Superior del Trabajo o al menos con una Sala Laboral en la Corte Suprema de Justicia tiene implicaciones claras en materia jurisprudencial toda vez que es objetivamente muy difícil alcanzar niveles de especialización adecuados de los jueces de primera instancia en la materia y de magistrados en algunas salas laborales de tribunales de apelación regionales.

Es correcto apreciar de forma positiva los esfuerzos por marcar una tendencia jurisprudencial de parte de las Salas de lo Laboral de los distintos Tribunales de Apelaciones del país y particularmente de la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones del departamento de Managua.

Sin embargo, las tendencias que se han venido manifestando en los Tribunales de Segunda Instancia ponen en evidencia que el actual Código de Trabajo (CT) adolece de grandes vacíos e imperfecciones y que efectivamente resulta inacabado.

Los Magistrados de los Tribunales de Apelación, forzados por todas estas circunstancias, están realizando un esfuerzo porque tales vacíos e imperfecciones no conduzcan a una mayor conflictividad social, siendo notoria su actuación orientada a tratar de asentar este cuerpo normativo a fin de que sea adecuadamente asimilado tanto por los empleadores como por los trabajadores y trabajadoras.

Un resultado directo de este empeño de los Tribunales de Apelación es posible observarlo en la actualidad en la significativa disminución de las preocupaciones e inquietudes iniciales de estos sectores, en particular de los empleadores, quienes tras la entrada en vigor del CT introdujeron recursos por inconstitucionalidad de la Ley 185, pero ahora reconocen que el nuevo Código de Trabajo ha permitido alcanzar un adecuado nivel de estabilidad en la relación capital – trabajo.

Entre los problemas más comunes observados con respecto a las tendencias jurisprudenciales laborales relativas a la terminación del contrato individual de trabajo, podríamos citar:

1. Las sentencias de primera y segunda instancia desconocen el derecho adquirido de los trabajadores por antigüedad.
2. En lo que respecta a la aplicación del artículo 45, se registra una tendencia a preferir la sustitución del derecho al reintegro por la indemnización o “multa” en los casos de despido injustificado.
3. Cuando se trata de despido sin causa justificada de trabajadores en cargos de confianza, se observa que los tribunales limitan el privilegio de la indemnización si en el juicio no se alega y prueba que el despido se efectuó con violación a los derechos laborales o sindicales del trabajador o empleado. En estos casos, el simple intento de la acción de indemnización sin agregar el alegato descrito tiende a generar sentencias negatorias de la misma en nuestros tribunales.
4. En los casos de trabajadoras y trabajadores despedidos injustificadamente, los tribunales aplican distinto criterio cuando se trata de trabajadores protegidos por el fuero sindical, en cuyo caso ordenan el reintegro, mientras que para los no protegidos por el fuero optan por ordenar la indemnización establecida por el artículo 45 del CT.
5. Cuando se trata del despido intentado por los empleadores alegando causa justa conforme la regla del arto. 48 del CT, la Sala Laboral ha sido rigurosa en mandar el reintegro cuando el empleador no satisface plenamente las formalidades y requisitos procesales contenidos en la norma.

Estas son las tendencias que se han podido observar en la actuación de los tribunales. Las mismas deben ser entendidas como tendencias no acabadas dado lo joven del código de trabajo y que seguramente alrededor del régimen de terminación del contrato individual de trabajo habrán de continuar emitiéndose resoluciones contradictorias por las diferentes Salas de lo Laboral o de lo Civil y Laboral de los distintos Tribunales de Apelaciones del país.

Con todos estos antecedentes, se han venido buscando formas alternativas para resolver los conflictos laborales y crear mejor interpretación, así como aplicación de la legislación. Es así como a finales del año 2007, todas las organizaciones sindicales de forma conjunta, con el apoyo técnico del ISACC, formularon y presentaron a la Asamblea Nacional, una iniciativa de ley para restitución del Tribunal Superior del Trabajo, que otorgue mayor seguridad jurídica a la hora de la aplicación e interpretación de la legislación laboral. Dicha iniciativa aún se encuentra en proceso de dictamen en la instancia legislativa.

Por otra parte, como uno de los acuerdos alcanzados en los procesos de diálogo social, y con un papel fundamental del MITRAB, se han logrado procesos administrativos orales laborales abreviados, que sirven para buscar soluciones más expeditas a los conflictos laborales.

Se ha instituido la Ley de Procuradores Laborales, con la cual se faculta a los representantes de los trabajadores para ejercer la mediación en estos procesos abreviados, sin que se requiera siempre la presencia de un abogado, con lo que la atención de los casos se va haciendo con mayor prontitud.

2.3 Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Las violaciones a la libertad sindical y al derecho a negociar colectivamente siguen siendo numerosas y se ubican en todas las fases del proceso de organización, desde el momento de la conformación de un sindicato hasta cuando el mismo opera plenamente. Las presiones sobre los dirigentes sindicales siguen siendo muy intensas y de lo más diversas, siendo el despido y las presiones en el lugar de trabajo las más comunes. En un contexto de crisis mundial se han mantenido particularmente marcadas.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha observado una serie de avances en el plano jurídico, aunque ha criticado la *“imposición del arbitraje obligatorio y despidos antisindicales en las zonas francas y en varias empresas”*, tomando nota de que *“el gobierno señala que el arbitraje obligatorio en las zonas francas está previsto en la Ley de Promoción de Inversiones Extranjeras y que se refiere a las cuestiones comerciales y no a las laborales”*. El Gobierno de Nicaragua ha sido llamado a aportar su respuesta al respecto.

En materia de protección contra los actos de injerencia, la Comisión de Expertos de la OIT ha *“tomado nota con satisfacción de que el Gobierno informa que el artículo 316 del código penal, modificado en 2008, sanciona con multa de 90 a 300 días al empleador, gerente o administrador que financie o promueva organizaciones destinadas a restringir o impedir la plena libertad y autonomía sindical contempladas en la Constitución Política de la República de Nicaragua, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos”*. No obstante, fuentes sindicales indican que al presentarse las denuncias respecto a violaciones laborales, particularmente en caso de actos antisindicales, los

procesos son largos y en caso de avanzar, las sanciones son poco comunes y con montos poco disuasivos para quienes los cometen.

Pese a las consultas realizadas a todos los actores involucrados, no ha sido posible tener acceso a información relacionada con la cantidad de convenios colectivos firmados en empresas de zonas francas²³. No obstante, sobre la base de cifras proporcionadas por la Comisión de Expertos de la OIT, se afirma que *“en el primer semestre de 2008 se firmaron 20 convenios colectivos en las zonas francas que cubren un total de 54.054 trabajadores”*²⁴, sin embargo, este dato debe ser revisado a la luz del comportamiento y volatilidad de las empresas del sector, que en el período de estos dos años, pueden haber modificado esta situación.

Tampoco existen estudios que analicen el contenido de dichos convenios. Una misión efectuada por la CSI en el 2008 indicaba, a este respecto, que algunos convenios podían contener normas inferiores a las disposiciones del Código de Trabajo. Tal como mencionamos en el apartado más adelante sobre diálogo social, en efecto, se han logrado acuerdos tripartitos sectoriales, no obstante, pese a lo oportuno de los mismos, establecen, por ejemplo, un salario mínimo para el sector, diferenciado y por debajo del resto de sectores del país, lo cual debería ser materia de reflexión, especialmente de la parte sindical.

Para algunos dirigentes, estos acuerdos pueden ser el germen de una negociación colectiva sectorial, lo cual estará por verse en los próximos meses y años.

Tras la crisis económica y financiera mundial, los pliegos colectivos han ayudado a preservar las relaciones laborales, buscando arreglos con los trabajadores/as a través de cierres parciales o reducción del ritmo de las actividades, para evitar cierres definitivos.

Al respecto, los testimonios recogidos durante el evento organizado por la CSI en Managua en mayo del 2009, evidencian las dificultades conocidas para propiciar la negociación y posterior firma de un pliego colectivo.

Finalmente, el gobierno había prometido a la OIT la toma de disposiciones para fomentar un marco propicio a la firma negociación e implementación de convenios colectivos, pero aún tiene que enviar tales informaciones.

2.4 Derecho de huelga

Pese a que la legislación vigente en Nicaragua garantiza el derecho de las trabajadoras y trabajadores a hacer uso del derecho de huelga, no existe información, ni datos aportados por la dirigencia ni las autoridades entrevistadas, sobre el ejercicio de este derecho en el sector. Lo único que puede afirmarse es que existen coacciones de parte de los empleadores, cuando los trabajadores quieren conformar o plantear un conflicto en defensa de sus derechos, o bien establecer un sindicato. Esto implica básicamente el despido bajo el amparo del artículo 45 del Código de Trabajo.

²³ No se consiguió información al respecto. Las organizaciones sindicales se comprometieron a enviarla al ISACC por correo, pero no lo hicieron. En el MITRAB sólo hay registro del total de convenios colectivos firmados en el país, pero no está desagregado por sectores productivos y en la Corporación de Zonas Francas dicen no tener acceso a esta información, ya que es algo interno entre las empresas y los trabajadores.

²⁴ OIT, Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR). Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Nicaragua (ratificación: 1967) Publicación: 2010. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=062010NIC098@ref&chspec=06>

2.5 Salario mínimo

El costo de la canasta básica de 53 productos a julio de 2010 era de C\$ 9.002,50 (equivalente a USD 419,90 según el tipo de cambio oficial al 31 de julio).

Al hacer un análisis de la fluctuación del costo de la canasta básica durante 2010, se observa que ésta aumenta alrededor de C\$ 200 al mes.

Por su parte, el salario mínimo para el sector manufacturero, aprobado el 13 de agosto de 2010 con un incremento del 6%, asciende a C\$ 2.421,95 (lo que equivale a USD 112,77).

A continuación figura la tabla salarial por sectores con el último aumento del 13 de agosto.

Salario mínimo por sector Del 16 de agosto de 2010 al 15 de febrero de 2011 *			
Sector	Mensual	Diario	Por hora
Agropecuario **	C\$ 1.767,57	C\$ 59,00	C\$ 7,37
Pesca	C\$ 2738,83	C\$ 91,29	C\$ 11,41
Minas y canteras	C\$ 3.234,91	C\$ 107,83	C\$ 13,47
Industria manufacturera	C\$ 2.421,95	C\$ 80,73	C\$ 10,09
Industrias sujetas a régimen fiscal ***	C\$ 2.863,50	C\$ 95,45	C\$ 11,93
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	C\$ 2.172,30	C\$ 72,41	C\$ 9,05
Electricidad, gas, agua, comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones	C\$ 3.303,80	C\$ 110,12	C\$ 13,76
Construcción, establecimientos financieros y seguros	C\$ 4.030,96	C\$ 134,36	C\$ 16,79
Servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales	C\$ 2.525,12	C\$ 84,17	C\$ 10,52
Gobierno central y municipal	C\$ 2.246,23	C\$ 74,87	C\$ 9,35

Fuente: MITRAB

* Estos salarios se mantendrán del 16 de agosto de 2010 al 15 de febrero de 2011, es decir, dentro de seis meses, cuando se vuelva a negociar el aumento en el salario mínimo, ya que el artículo 4 de la Ley n° 625 Ley del Salario Mínimo (aprobada el 31 de mayo de 2007 y publicada en La Gaceta n° 120 del 26 de junio de 2007), establece que “el salario mínimo se fijará cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico.” En ese mismo artículo se establece que la no convocatoria de la Comisión Nacional de Salario Mínimo acarreará responsabilidades administrativas al Ministerio del Trabajo entre dos y seis meses de salario que serán depositados en la Tesorería General de la República, sin perjuicio de otras medidas que el Presidente de la República pueda tomar

** Salario más alimentación

*** Vigentes a partir del 1° de enero de 2010

A simple vista, es notable que el salario mínimo en el sector no llega a cubrir ni la mitad del costo de la canasta básica mensual. Por otro lado, se observa que el aumento en el precio mensual de la canasta básica no se compensa con el incremento en el salario mínimo que, por ejemplo, este año fue del 12% distribuido en dos aumentos del 6% cada uno, el primero en febrero y el segundo en agosto.

No obstante, en la reunión de la Comisión Tripartita Nacional de Zonas Francas celebrada el 20 de enero de 2010 (llamada Concertación Socio-Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas), trabajadores, empleadores y gobierno acordaron un aumento salarial escalonado que va del 8% en 2011 pasando por el 9% en 2012 hasta llegar al 13% en 2013, los cuales entrarán en vigencia automáticamente el 1 de enero de cada año, independientemente de las negociaciones de salario mínimo que convoque la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

Según dicta el punto n° 2 del acuerdo, esto se hizo por *“las necesidades de preservación y atracción de más inversión, preservación y generación de más empleos, fortalecimiento de la estabilidad laboral y mejoramiento de las condiciones laborales”*.

2.6 Seguridad e higiene en el trabajo

En varios centros laborales existen programas de seguridad e higiene laboral, aunque no todos los trabajadores tienen pleno conocimiento de los mismos.

Con o sin dichos programas, permanecen serios problemas de implementación de las normas en la materia. La propia naturaleza de las actividades es uno de los impedimentos. El calor, por ejemplo, suele impedir el uso de equipos de protección, a la vez que la obligación de realizar actividades con suma rapidez convierte la medida de protección en un obstáculo.

Las enfermedades laborales son numerosas. Nuevamente, el tipo de actividad, las condiciones en las que se realizan (calor, acceso restringido a los sanitarios, ausencia de fuentes de agua, entre otros) y las condiciones de pobreza de los trabajadores/as (mala alimentación, etc.) suelen ser factores agravantes.

Un elemento positivo es la existencia y el fortalecimiento de las comisiones mixtas de higiene y seguridad en las empresas, que implican a los empleadores y sindicatos de los centros de trabajo.

2.7 Inspección del trabajo

El Gobierno precisa que aumentó la cantidad de inspecciones de manera constante en los últimos años. Si bien el acceso de los inspectores a las empresas de zonas francas enfrentaba grandes dificultades en el pasado y hoy se ha mejorado, pero persisten aún distintos problemas.

Se han registrado mejoras a este respecto con la entrada en vigencia de la Ley 618, denominada Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo (aprobada el 19 de abril de 2007 y publicada en La Gaceta n° 133 del 13 de julio de 2007) ya que el papel del MITRAB ha sido más beligerante al exigir el cumplimiento de la misma.

Según el informe de gestión del primer semestre de 2010 presentado por el MITRAB, en este período se realizaron 3.656 inspecciones laborales detectándose las siguientes infracciones:

- Contratos de trabajo: 1.530
- Jornadas de trabajo, vacaciones: 2.232
- De los salarios: 1.108
- Disciplina labora (reglamentos internos): 615
- Convención colectiva: 68
- Derecho al seguro social: 794
- Igualdad y no discriminación: 62
- Trabajo de los adolescentes: 133

Total: 6.542 infracciones

Tras estas inspecciones se impusieron 26 multas, 6 de ellas a empresas de zonas francas, que tuvieron que pagar un monto de C\$ 748.380,60 (equivalente a USD 34.669,40)²⁵.

De estas inspecciones se derivan informes, pero durante el seminario organizado por la CSI y CSA en Managua en el 2009 quedó de manifiesto que los mismos, si bien suelen revelar graves faltas, no dan lugar a todas las reparaciones del caso.

Cabe resaltar que a través de la citada Ley 618, se da potestad a los inspectores del trabajo para visitar las maquilas sin previo aviso y a cualquier hora. Según los expertos de la OIT, ello *“ha permitido el inicio de un cambio de actitud (forzado por ley) de los maquiladores; pero todavía siguen las violaciones a todos los derechos de los trabajadores de este sector”*. Cada inspección debe contar con la presencia de un sindicato y en caso de no existir, de un representante de los trabajadores/as. Las organizaciones pueden además retirar las actas de las inspecciones laborales en un plazo de 72 horas. Esto se debe a que según el artículo 41 de esta misma Ley:

Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, que deberá integrarse con igual número de representantes del empleador que de los trabajadores.

Por otro lado, en el artículo 309, se establece que a las partes (representante del empleador, de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo y representante sindical) se les entregará copia del acta de inspección con los respectivos plazos de cumplimiento, para que sean subsanadas las inconsistencias y para que se cumplan las medidas correctivas.

Sin embargo, los informes derivados de las inspecciones no siempre reflejan las quejas de los trabajadores y cuando las conclusiones son favorables a los mismos, no siempre conducen a un arreglo.

²⁵ MITRAB, CZF y CNZF, Organizaciones sindicales, septiembre 2010

2.8 Acceso a la seguridad social

Todos los trabajadores de las zonas francas que ingresan como trabajadores formales, están cubiertos por el sistema de seguridad social vigente en Nicaragua. No obstante, existen tendencias muy marcadas a que grandes grupos de éstos, especialmente en las actividades de los centros de llamadas, realicen sus labores de forma tercerizada, tema que está siendo objeto de estudios e iniciativas legislativas para poder limitar esta forma de empleo.

2.9 Protección de la maternidad

La presencia de organizaciones sindicales en las empresas ha ayudado a mejorar las normas en materia de protección de la maternidad. En algunas empresas, las trabajadoras embarazadas han obtenido el derecho de entrar y salir de la zona franca de manera prioritaria, evitándoles de esta manera la espera en largas filas. No obstante, el tipo de actividad y las condiciones en las que se realiza, conllevan muchos factores de riesgo para las mujeres embarazadas, corroborándose casos frecuentes de abortos.

Al momento de la contratación se sigue observando una clara discriminación desfavorable a las mujeres en estado de gravidez. En el lugar de trabajo, se le suman otros problemas, siendo el maltrato físico o verbal –y en todo caso psicológico- el problema más denunciado por las mujeres.

La OIT indica que “La Comisión confía, por consiguiente, en que el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para extender las prestaciones de maternidad previstas por el régimen de la seguridad social al conjunto del territorio a fin de cubrir a todas las trabajadoras protegidas por el Convenio. Confía en que el Gobierno podrá indicar en su próxima memoria los progresos realizados a este respecto.”

2.10 Seguridad laboral

Los despidos y las constantes amenazas que los trabajadores sufren son uno de los principales problemas objeto de quejas de los trabajadores. Muchos de ellos son de naturaleza antisindical.

Los procedimientos de protección de que gozan los trabajadores, incluyendo a los dirigentes sindicales, han mejorado y se observa un papel cada vez más activo del Ministerio de Trabajo. No obstante persisten múltiples retos a nivel legal, pero sobre todo en la práctica, para asegurar tanto la prevención de los despidos injustificados como su resolución.

En un contexto de crisis mundial, la inestabilidad laboral ha incrementado. En un capítulo anterior se observó que muchas empresas han cerrado total o parcialmente, o bien reducido sus operaciones. La presencia de sindicatos y de convenios colectivos en las empresas ha sido un factor clave para abrir un espacio de negociación y proteger mejor los derechos laborales. Varias propuestas sindicales apuntan a reforzar la predictibilidad de los cierres y a mejorar dicho espacio de negociación. Los sindicatos han insistido en que las empresas notifiquen de antemano a las autoridades de un cierre, y que en discusión con ellos se abran negociaciones que permitan buscar alternativas al mismo. Donde el cierre resulte inevitable, insisten en negociar las condiciones y asegurar el pleno cumplimiento de acuerdo a las leyes laborales. El tema del pago de los pasivos laborales ha sido uno de los puntos álgidos y se está legislando en la materia para prevenir abusos.

En este sentido, existe una iniciativa de ley llamada *Ley de creación de la fianza para los pasivos laborales de las empresas de zonas francas*. Esta iniciativa fue presentada ante la Asamblea Nacional por la CST-JBE el 24 de septiembre de 2009 y se encuentra actualmente en la agenda de discusión de los diputados. Se espera que avance la iniciativa de ley ante la Asamblea Nacional para la protección de los trabajadores y trabajadoras en caso de cierre.

La idea de esta iniciativa de ley es garantizar a las trabajadoras y los trabajadores de las zonas francas el pago de sus salarios y demás prestaciones de ley en caso de que una empresa de zonas franca cierre repentinamente. Esto se haría por medio de una garantía que se les exigiría a las empresas al iniciar sus operaciones en el país. Sin embargo, esa iniciativa de ley no ha avanzado y los actores del sector no creen que avance debido a que como explica Emilio Noguera, Asesor Legal de la CZF, *“no se le puede exigir a un empresario que haga un depósito de, por ejemplo, USD 40.000, porque les sale más rentable ir a establecerse a otro país donde no le están exigiendo semejante inversión. Eso sería ahuyentar la inversión... Por otro lado, no hay un mecanismo para definir cuál sería el monto que se les exigiría, ya que eso va a depender del número de trabajadores que contraten, pero ese número puede aumentar, puede disminuir... hay una serie de temas que lo hacen inviable”*.

El tema de la iniciativa de ley fue presentada por la CST-JBE en el espacio de diálogo en el cual se creó la CTLZF (tal como consta en los documentos oficiales) y, según cuenta Luis Barbosa, Secretario General de la CST-JBE, *“fue desestimado de entrada por los empresarios y el resto de organizaciones sindicales tampoco lo respaldaron”*. Eso fue lo que lo motivó a presentar la iniciativa de ley sólo como CST-JBE. No obstante, la CST-JBE está a la espera de ver qué resolución dictan al respecto en la Asamblea Nacional.

Por su parte, José Espinoza, Secretario General de la CUS, afirma que esa iniciativa de ley no podía prosperar porque sus detractores contaban con el respaldo de algunos diputados que tienen un origen empresarial²⁶.

2.11 Horas de trabajo y vacaciones

El ISACC, sobre la base de una encuesta del Centro María Elena Cuadra, subraya que el promedio de horas trabajadas es de 48,79 horas semanales, cuando el código de trabajo expresa que la jornada semanal es de 48 horas²⁷. En una muestra de 5 empresas, el 71,5% de los encuestados afirmó realizar horas extras (lo permisible son 3 horas por día) 27,8% dijo que no. También expresaron que el pago por horas extras es doble un 49%, es sencillo 47,2%, el 0,4% que no se las pagan, un 0,8% que no sabe cómo se las pagan y un 1,7% no responde. En cuanto a las vacaciones el 84,4% de los encuestados dijo que se las pagan de acuerdo a la ley y el 13,9% que no se las pagan de acuerdo a la ley.

En términos generales, los trabajadores/as se quejan del régimen de producción 4 x 4, que significa la prestación de 12 horas de trabajo durante 4 días, seguido por 4 días de descanso y por lo tanto, cercena los derechos consagrados en la ley.

²⁶ Entrevistas con Luis Barbosa, Emilio Noguera y José Espinoza, realizadas por ISACC en septiembre 2010.

²⁷ Fuente : Zona franca: Rostro de mujer, Diagnóstico 2008, Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas “María Elena Cuadra”

3. Coordinación sindical, diálogo social y acuerdos tripartitos sectoriales:

3.1 La Mesa Laboral Sindical de las Maquilas

La Mesa Laboral Sindical de las Maquilas fue una instancia de coordinación intersindical que nació el 3 de junio de 2003 y permaneció hasta 2008. La conformaron la Federación Nacional de los Sindicatos, Héroes y Mártires de la Industria Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FTVPC) y la Federación Sindical de Trabajadores de Zonas Francas, Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FZFTVPC), afiliados a la Confederación General Sandinista de Trabajadores “Pablo Martínez Viquez” que pertenece a la Central Sandinista de Trabajadores (CST); la Federación Sindical de Trabajadores de la Maquila y la Industria Textil. (FSTMIT) afiliada a La Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar” de la Central Sandinista de Trabajadores (CST); y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Zona Franca de Sébaco PRESITEX “Lidia Maradiaga”, (STZFLM), afiliado a la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).

De ahí que en su constitución estuvieron involucradas y acompañaron ese proceso las siguientes organizaciones de carácter nacional: Central Sandinistas de Trabajadores (CST), Confederación Sindical de Trabajadores, José Benito Escobar (CST/JBE), y la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) a las que están afiliados las federaciones y el sindicato mencionados, quienes, según indican en el acta constitutiva, “apoyamos y brindamos nuestro total respaldo al esfuerzo Unitario y Gremial de la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila”²⁸.

Si bien la Mesa Laboral no logró aglutinar a todo el sector, ni tampoco contar con la aprobación de los Gobiernos (Bolaños – Ortega) ni de los empresarios del sector, sí tuvo como resultado concreto de ese esfuerzo que en 2007 la CST decidiese conformar la Confederación Sindical de Trabajadores de Zonas Francas (CST-ZF), que obtuvo personalidad jurídica y el reconocimiento ante el MITRAB como una confederación afiliada a la CST, donde se han agrupado la mayor parte de organizaciones de aquel espacio.

²⁸ Acta de Constitución Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila Nicaragua.

3.2 Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas

La Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas fue una iniciativa que las organizaciones sindicales presentaron en 2006 al gobierno del Presidente Enrique Bolaños Geyer como una instancia para resolver los conflictos laborales que se daban en el sector. Según los dirigentes sindicales entrevistados para este informe, la propuesta fue acogida y considerada favorablemente por el gobierno. Sin embargo, no recibieron ninguna ayuda para ejecutarla.

En 2007, luego del cambio de gobierno, el General Álvaro Baltodano, Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Zonas Francas, llamó a las organizaciones sindicales para poner en marcha la propuesta; pero no sería sino hasta marzo de 2008 que se logró consensuar la primera agenda de diálogo tripartito como Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, en la que abordaban 12 temas:

1. Apertura y problemas con MITRAB
 - a) Factor (coeficiente oficial 30.4167 vs. 30)
 - b) Aplicación del artículo 45 del Código de Trabajo
 - c) Inspecciones
 - d) Procesos administrativos
 - e) Salario mínimo
 - f) Jornada de trabajo (4 x 4, continuas, discontinuas)
 - g) Vacaciones (que el MITRAB no intervenga de oficio)
 - h) Instalación de Consejo Nacional del Trabajo/Mesa Sectorial
2. Creación del Tribunal Superior del Trabajo
3. Capacitación a mandos intermedios
4. Desarrollo de la responsabilidad social empresarial
5. Revisión de las normas de producción y metas
6. Revisión de control y permisos para las clínicas previsionales
7. Revisión del Anteproyecto de Ley de Zonas Francas
8. Procedimientos y casos DGA-DGI
9. Tema INSS
10. Fondo de Garantía del Pasivo Laboral
11. Representación sindical y empresarial en CNZF
12. Representación sindical en oficina de TPL

No obstante, en la primera reunión celebrada el 3 de marzo solamente se abordaron los ocho subtemas del primer punto.

Luego, con el recrudecimiento de la crisis económica global que trajo consigo el cierre de varias empresas de zonas francas y con eso el aumento de los niveles de desempleo, el espacio de diálogo tripartito que se venía creando para alcanzar acuerdos laborales también sirvió para definir una política de estabilidad del empleo y de promoción de la

inversión en el sector con la participación de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

En este contexto se firma en marzo de 2009 el Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral en el que se abordan cinco puntos entre los cuales resaltan, **primero**, el compromiso a *promover un ambiente laboral que la buena andanza de las empresas y los trabajadores, respetándose mutuamente y promover la estabilidad laboral y el respeto a los derechos laborales y condiciones de trabajo*, **segundo**, *el interés de atraer inversión y preservar los actuales empleo, así como aumentar los mismos, establecer condiciones de trabajo que aseguren la oportunidad de conservar la inversión y los empleos, permitiendo que trabajadores y empleadores sean libres de poder pactar entre ellos condiciones de trabajo que aseguren la continuidad o discontinuidad de la jornada de trabajo, en el marco de lo dispuesto en la ley*, **tercero**, *crear la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas*, **cuarto**, *establecer los niveles de salario mínimo para el sector de zonas francas para el período 2009-2011 (2009, 8%; 2010, 12%; 2011, sujeto a revisión de acuerdo al desarrollo de la crisis)*. El **quinto** punto se refiere a la instalación, *por parte del Gobierno y del sector privado, comisariatos que hagan llegar de manera económica los productos básicos a los trabajadores de menor ingreso*.

Este acuerdo fue firmado por las siguientes organizaciones sindicales: CST, CST-JBE, CUS y CUT, por el MITRAB y la CNZF (Gobierno) y ANITEC y la CCNZFP (empresarios).

Debido a la persistencia de la crisis económica global y al éxito alcanzado con la firma del Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral que permite proyectar la generación de 15.000 nuevos empleos en el sector si continúan las condiciones de estabilidad económica y laboral, en el 2010, la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas impulsa la firma de otro acuerdo llamado “Concertación Socio-Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas”, en el cual se abordan los siguientes nueve puntos:

1. Aprueban unir esfuerzos para promover políticas sociales encaminadas al desarrollo integral de las y los trabajadores de zonas francas en el marco del trabajo decente, caracterizado este por los Convenios Fundamentales de la OIT.
2. Optan por ser consecuentes con la necesidad de preservación y atracción de más inversión, preservación y generación de más empleos, fortalecimiento de la estabilidad laboral y mejoramiento de las condiciones salariales, establecemos los niveles de salarios mínimos para el sector de zonas francas para el período 2011-2013, los cuales entrarán en vigencia los primeros de enero de cada año.
2011 8%
2012 9%
2013 10%
- 3.- Acuerdan que en el marco de mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores de zonas francas impulsar un programas de viviendas sociales. A tal fin las partes se proponen la construcción de un mil viviendas de interés social en un lapso de tiempo de 2010 a 2013. Se acuerda también hacer esfuerzos en conjunto para avalar subsidios de parte del gobierno y de otras organizaciones dedicadas a este tema para la obtención de las viviendas
4. Deciden seguir trabajando en la creación de comisariatos en las empresas que no cuenten con estos y garantizar al menos 40.000 paquetes alimenticios este año, a fin de garantizar la canasta básica de productos de primera necesidad a las y los

- trabajadores con precios bajos que permitan mayor capacidad de consumo a los trabajadores, aumentando así su salario real.
5. Impulsan la creación de centros recreativos para los trabajadores de zonas francas y sus familias a fin de que estos puedan esparcirse sanamente. A tal fin las partes se comprometen inicialmente a trabajar en el desarrollo de un centro recreativo para el departamento de Managua y seguidamente en otros departamentos del país en la medida que las inversiones y los empleos vayan creciendo.
 6. Acuerdan fomentar la creación de Cooperativas de Ahorro y Préstamos en cada una de las empresas que se encuentran bajo el régimen de zonas francas, con el objeto de promover el ahorro y facilitar créditos a sus cooperados con bajas tasas de intereses, a tal fin la Comisión Tripartita Laboral buscará el apoyo y asesoramiento del Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) o de otros programas de gobierno dedicados a este fin.
 7. En base al CAFTA-DR “Desarrollo de capacidades en temas laborales y ambientales en los países del CAFTA-DR” plantean a la OIT que permita en el futuro a la CTLZF la ejecución de programas y/o proyectos que la OIT desarrolla en el país, relacionados a zonas francas, considerando el nivel de organización y experiencia alcanzada por este órgano tripartito.
 8. La CTLZF se reunirá los martes de la segunda semana de mayo, septiembre y diciembre de 2010, 2011 y 2012, con el objeto de revisar el cumplimiento y evaluar el desempeño de todos los puntos del presente acuerdo enmarcado dentro de la letra y el espíritu de la Mesa de la Maquila del Consejo Nacional del Trabajo, así como en el Acuerdo sobre el Trabajo Decente suscrito por el Gobierno de Nicaragua, a través del MITRAB, la CSJ, la OIT, el COSEP y las organizaciones sindicales nicaragüenses representadas en el Comité de Enlace de la OIT.
 9. Formulan junto con INATEC una estrategia de capacitación para encontrar fórmulas más efectivas para mejorar la productividad de los trabajadores en las empresas de zonas francas. De igual manera demandar un programa especial para el sector de zonas franca donde se pueda dotar a los trabajadores de nuevas capacidades tecnológicas.

Este acuerdo fue firmado por los representantes de las mismas organizaciones, sindicales, gubernamentales y empresariales, que firmaron el anterior. En julio de 2010 se le hizo un adendum al acuerdo para incorporar la Comisión de Salud para garantizar la atención médica para todos los trabajadores, así como la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

Tras la firma de este acuerdo, la CNZF informó el 25 de enero que los empleados de la empresa Rocedes Apparel habían sido los primeros en recibir un paquete con arroz, frijoles, azúcar, aceite y jabón por medio de la Empresa Nacional de Alimentos Básicos (ENABAS), ya que a esa fecha era muy pronto para la instalación de los comisariatos que se establecerán según el acuerdo.

Según el Gerente General de dicha empresa, con ese paquete alimenticio se les está facilitando, a las trabajadoras y los trabajadores un descuento del 19%. En otros momentos la CNZF informaba sobre operaciones en la vista de trabajadores, la consecución de los terrenos para la construcción de las viviendas de interés social con las que se pretende beneficiar a trabajadoras y trabajadores de zonas francas, la proyección de 10.000 nuevos empleos para finales de 2010 con la ampliación de las operaciones de algunas empresas existentes y la instalación de nuevas empresas y, por último, el

incremento del 12% en las exportaciones de los productos de zonas francas a junio de 2010.

Por su parte la OIT califica de exitosa la relación que se ha venido estableciendo entre trabajadores y empleadores de las zonas francas con la intermediación del Gobierno gracias a la conformación de la CTLZF, mientras que representantes de organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos alcanzados en dicha comisión consideran que es un avance significativo de las condiciones laborales y de vida de las personas que trabajan en las empresas de zonas francas. Por último, la valoración de la Corporación de Zonas Francas es que se han mejorado mucho las condiciones, pero que eso no significa que ya todo esté totalmente bien y que por eso tienen que seguir trabajando conjuntamente trabajadores y empleadores.

En la actualidad²⁹ casi todas las centrales sindicales están presentes en la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, único espacio tripartito que existe en el sector donde participan la CST, la CST-JBE, la CUS y la CUT, y cuya composición actual es la siguiente:

Por las centrales sindicales:

1. CST (Roberto González y Pedro Ortega)
2. CST-JBE (Luis Barbosa y Miguel Ruiz)
3. CUS (José Espinoza y Luis Collado)
4. CUT (Roberto Moreno y Pío Murillo)

Por parte del Gobierno:

5. MITRAB (Ministra: Jeannette Chávez)
6. Comisión Nacional de Zonas Francas (Secretario Técnico: Álvaro Baltodano)

Por parte de los empresarios:

7. James Vaughn (Presidente: Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de la Confección - ANITEC)
8. Gerardo Hernández (Presidente: Federación de Cámara Nicaragüense de Zonas Francas Privadas - FCNZFP)³⁰

3.3 Representación de los trabajadores

También en materia de diálogo social se han observado claros avances que cubren en particular el sector de la maquila, aunque todavía no están implicadas en estos espacios todas las organizaciones.

Durante el primer trimestre de 2010 se instaló el Consejo nacional del Trabajo, resultado de una decisión adoptada en 2005. En lo que respecta específicamente a las zonas francas, la Comisión Tripartita de Zonas Francas es la instancia que hace la interlocución desde este sector con ese órgano laboral.

²⁹ Esta información está actualizada a septiembre de 2010.

³⁰ Artículo Comisión Tripartita de Zonas Francas: Diálogo Social frente a la Crisis. Estudio del caso de Nicaragua de la serie Notas sobre la Crisis. Escrito por Gustavo Bermúdez. Documentos oficiales de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas

3.4 Estrategias sindicales de organización de trabajadores en las zonas francas

Cabe subrayar como elemento de reflexión, la necesidad de profundizar el análisis sobre las estrategias sindicales frente a los nuevos inversionistas que incursionan en Nicaragua en el sector de las maquilas y zonas francas, así como frente a la diversificación de los mercados de destino y grupos de consumidores y ello por lo siguiente:

El análisis sindical se debe extender a la multiplicidad de sectores donde se producen dichas inversiones, las cuales pueden incluir prácticamente cualquier proceso productivo, como hoy es observable en materia de producción de material médico, de miel de abeja o en sectores de servicios (centros de llamadas, entre otros). Esta multiplicidad genera nuevos retos, como pueden ser en materia de higiene y seguridad laboral, donde los problemas y peligros son distintos a los que se observan en otros sectores, aunque parecidos desde la perspectiva de las condiciones estresantes y ritmos intensivos de trabajo.

1. Se constata la presencia de nuevos inversionistas de América Latina y de otros continentes. Cabe analizar la actitud que estas inversiones observan –u observarán- en materia de respeto del derecho laboral, siendo a veces originarios de países donde se irrespetan masivamente los derechos humanos y sindicales y donde el movimiento sindical contraparte de los trabajadores organizados – o por organizar- en Nicaragua se enfrenta a muchos obstáculos.
2. La diversificación de los mercados de exportación plantea un reto, en particular en lo que corresponde a la articulación de campañas sobre los consumidores de dichos países.

Este estudio tampoco pudo evidenciar el nexo entre las empresas locales ubicadas en las zonas francas de Nicaragua y los grandes grupos mundiales a los cuales pertenecen. Ello debería ser objeto de un estudio separado y mapeo sindical pero desde ya, se puede indicar que las organizaciones sindicales nicaragüenses tienen interés en identificar las cadenas mundiales de producción en los cuales dichas empresas se ven involucradas. No obstante, aunque señalan que queda mucho por hacer en esta materia debido a que los nombres de las empresas locales suelen ser distintos de las multinacionales o grupos extranjeros a los cuales están vinculados y a que los empleadores suelen ser poco transparentes al respecto. Por otra parte, los procesos de compra-venta de empresas y las fusiones o adquisiciones conducen a cambios rápidos en las direcciones de los grupos ubicados detrás de las empresas que operan en las zonas francas.

Ahondar en este mapeo de las cadenas mundiales de producción debe ser otra tarea sindical para la cual la CSI, la CSA, las FSI y los sindicatos nicaragüenses pueden unir sus fuerzas. Es ampliamente reconocido el valor añadido de la articulación de las luchas sindicales a través de campañas internacionales sobre las cadenas mundiales de producción y grupos de consumidores y distribuidores, entre otros.

Métodos de acción

Las estrategias sindicales de organización han sido ampliamente focalizadas en la zona franca ubicada en la región de la capital, pero se han desarrollado progresivamente hacia las zonas francas de las otras regiones del país.

Se han articulado ampliamente en la defensa de los derechos laborales, siendo esto un elemento para asegurar la presencia de un sindicato en una empresa particular y luego reforzarla. Se desconoce si las organizaciones tienen oficinas de coordinación en todas las regiones y zonas francas, pero sí se pudo observar que la labor de defensa es muy exigente debido a la gran cantidad de situaciones problemáticas que se observan semanalmente. Considerando que los trabajadores son en su mayoría jóvenes, y cuentan con la presencia mayoritaria de mujeres, las acciones sindicales se han enfocado en estos grupos.

El trabajo de denuncia ha sido acompañado de una estrategia de movilización. El 7 de octubre de 2009³¹, por ejemplo, la Jornada de Acción convocada en Nicaragua por varias organizaciones sindicales consistió en una movilización en la entrada en una de las principales zonas francas, con reivindicaciones en torno al empleo decente y a la estabilidad laboral.

Las centrales sindicales se han apoyado en una sostenida estrategia comunicacional al observarse una mediatización importante de los conflictos laborales.

Las organizaciones han contado con un ambicioso programa de formación de procuradores laborales que consiste en una formación en derecho laboral de un día por semana durante un año. La misma es impartida en la Universidad Paulo Freire en plena coordinación con las organizaciones sindicales. Los procuradores son dirigentes sindicales que desde su lugar de trabajo, pueden ser llamados a orientar a los trabajadores sobre determinados problemas laborales.

Lo relativo a los procuradores laborales se encuentra en la Ley nº 637 *Ley de habilitación profesional para procuradores laborales y de seguridad social*.

Según el artículo 2 de dicha ley pueden ser Procuradores Laborales y de Seguridad Social:

1. Directivos sindicales legalmente inscritos en el registro correspondiente del Ministerio del Trabajo
2. Ex dirigentes sindicales debidamente certificados por una organización sindical
3. Estudiantes de derecho que hayan aprobado las asignaturas de derecho laboral

En el artículo 3 se definen los requisitos para ser Procurador Laboral y de Seguridad Social:

1. Ser mayor de edad, con grado básico de escolaridad de tercer año de secundaria aprobado y dirigente sindical, inscrito en el Registro correspondiente del Ministerio del Trabajo;
2. Haber aprobado el Diplomado de Procuraduría Laboral y Seguridad Social en la Universidad correspondiente;
3. Excepcionalmente las Universidades podrán admitir candidatos de escolaridad menor, siempre que una central sindical legalmente constituida certifique que está ejerciendo o ha ejercido labores de dirección sindical al menos durante cuatro años y supere pruebas especiales de aptitud en el dominio básico de matemáticas, ciencias y letras
4. Serán reconocidos como Procuradores Laborales y de Seguridad Social, los estudiantes que cursen la Carrera de Ciencias Jurídicas, y que hayan aprobado satisfactoriamente las asignaturas del pensum académico de derecho laboral de la respectiva Universidad

³¹ Esta fecha corresponde a la Jornada Mundial de Acción por el Trabajo Decente convocada por la CSI.

5. Ostentar Certificado o Diploma correspondiente, con la denominación de Procurador o Procuradora Laboral y de Seguridad Social, extendido por la Universidad, siendo este documento suficiente para ejercer las facultades y prerrogativas, derivadas de la presente Ley, y para que se le extienda su carnet por el Ministerio del Trabajo
6. Ostentar carnet especial de identificación de Procurador o Procuradora Laboral y de Seguridad Social, extendido por el Ministerio del Trabajo.

En el artículo 4 se definen las funciones que el Estado de Nicaragua, reconoce y habilita para los Procuradores Laborales y de Seguridad Social:

1. Asumir la representación y asesoría jurídica de los trabajadores individuales o sindicatos, cooperativas, asociaciones o agrupaciones similares de carácter gremial, en los siguientes ámbitos:
 - a) En reclamos individuales de prestaciones sociales o derechos consignados por el Código de Trabajo ante las Inspectorías del Ministerio de Trabajo
 - b) En la discusión, negociación y aprobación de Convenios Colectivos y tramitación de pliegos petitorios constituyendo parte activa de las representaciones laborales en las audiencias de conciliación
 - c) En la tramitación de las Personerías Jurídicas de los sindicatos y todas las incidencias derivadas de su trámite
 - d) En la tramitación de las Personerías Jurídicas de las Cooperativas y todo lo relacionado con su constitución, registro y funcionamiento
 - e) En la reclamación de indemnizaciones, daños y cualquier forma de compensación por accidentes laborales, o riesgos profesionales de trabajadores o grupos de trabajadores, ante el Ministerio del Trabajo. Así como en la negociación de planes de prevención de accidentes, inspecciones de medio ambiente laboral y todo lo relacionado con la preservación y defensa del derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo sano y sin riesgos
 - f) En toda clase de tramitaciones, reclamos, diligencias o causas incoadas ante el Ministerio del Trabajo, ubicada en su ámbito de competencia al tenor de lo dispuesto por la Ley No. 290 “Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo” y su Reglamento
 - g) En la asesoría y representación de trabajadores, sindicatos o entidades gremiales, para la presentación y tramitación de quejas y reclamaciones ante la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), por violación a los convenios ratificados por el Estado de Nicaragua
 - h) En la asesoría y representación legal a trabajadores, sindicatos o entidades gremiales, en toda la tramitación y diligencias para el agotamiento de la vía administrativa laboral como fase previa a la interposición de Recursos de Amparo en esta materia
 - i) En la presentación, tramitación y resolución de reclamaciones o reparos ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), con motivo del ejercicio de los derechos y prestaciones consignados en la ley de esa materia para el trabajador asegurado y sus beneficiarios
 - j) Asumir la asesoría y acompañamiento efectivo del trabajador demandante, durante el trámite conciliatorio establecido en el procedimiento judicial, siempre que el trabajador exprese su voluntad de hacerse acompañar del

Procurador Laboral para esos efectos. Igualmente, el Procurado Laboral, a solicitud del trabajador demandante, podrá asistirlo y acompañarlo con derecho a intervención en las diferentes diligencias del juicio Laboral

- k) Asumir la representación y asesoría legal del trabajador en cualquier procedimiento de arbitraje voluntario y mediación, pactado por las partes para solucionar conflictos laborales por esta vía

En el artículo 6 se establece que los contenidos curriculares del Diplomado de Procuradores Laborales procurarán la integración de al menos, las siguientes unidades temáticas en su Pensum:

- a) La evolución histórica del Estado y el derecho
- b) Los procesos de formación de la Ley en Nicaragua
- c) El Estado y sus fundamentos Constitucionales
- d) Las escuelas de interpretación del derecho
- e) Principios doctrinales del derecho del trabajo
- f) La filosofía del Código de Trabajo nicaragüense
- g) El contrato de trabajo individual: conceptos generales, contenidos, formas y modalidad de conversión
- h) Las prestaciones sociales en la legislación nicaragüenses y sus formas matemáticas de liquidación y cálculo
- i) Derecho colectivo del trabajo: huelga, sindicatos y negociación de convenio colectivo, elementos doctrinales y marco jurídico
- j) La higiene y seguridad del trabajo: marco regulatorio y normativa administrativa
- k) Derecho de seguridad social: principios básicos, Instituciones fundamentales
- l) El régimen de pensiones de seguridad social: forma y métodos de cálculos y reclamos
- m) Derecho cooperativo: principios doctrinales, legislación positiva, marco regulatorio de las cooperativas en Nicaragua, las cooperativas en el medio rural nicaragüense
- n) Derecho procesal laboral: principios doctrinales, y regulación jurídica positiva.
- o) El juicio del trabajo
- p) La vía administrativa laboral
- q) El recurso de amparo laboral
- r) El sistema de derecho laboral internacional: La OIT y los Convenios Internacionales del Trabajo, procedimientos de quejas y reclamaciones
- s) Derecho laboral y equidad de género

Según los datos del MITRAB, en el primer semestre de 2010 se acreditaron 25 procuradoras y 38 procuradores para un total de 63. No se encontró información sistematizada sobre el total de personas que se han formado en este tema y en particular las que se han formado en las zonas francas.

El apoyo jurídico directo durante las fases de conflicto se ha completado mediante un trabajo nacional de reflexiones en aras de mejorar el marco legal, lo cual ha conducido a la aprobación de varias disposiciones normativas en tanto que otras cuestiones siguen figurando en las propuestas sindicales.

La formación de los trabajadores de las zonas francas, particularmente en temas afines al derecho laboral, ha sido un eje constante aunque las centrales nacionales han insistido en la necesidad de reforzarla. El programa desarrollado con la CSI en 2010 ha permitido en este sentido apoyarlas a desarrollar varios módulos de formación específicos para trabajadores de las zonas francas. El problema sigue siendo la falta de disponibilidad de los trabajadores sujetos a jornadas extensivas de trabajo. Por ello, las formaciones se suelen realizar los fines de semana.

Las organizaciones sindicales se han referido a la necesidad de elaborar publicaciones que les permitan alcanzar al mayor número de trabajadores. Ya disponen de varios documentos pero sigue siendo un objetivo en sus planes de acción. A tales efectos, han insistido en la necesidad de reforzar su trabajo investigativo.

Modalidad de estructuración de las luchas sindicales

Aparte de las iniciativas anteriores, se observa que la mayoría de las centrales nacionales se ha dedicado a la organización de los trabajadores de las zonas francas, logrando establecer sindicatos a nivel de las empresas. En algunos casos, varias centrales o confederaciones están presentes en una misma empresa, lo cual es tema de reflexión de la dirigencia para mejorar la coordinación en el futuro de su trabajo y crecer hacia muchas empresas que aún no cuentan con una organización sindical.

Conclusiones

Las zonas francas han sido una importante fuente de trabajo, aunque no siempre estable, para Nicaragua y las previsiones indican que seguirán constituyendo un pilar esencial de la economía nacional. El objetivo de este estudio no consistió en debatir sobre los elementos positivos o negativos de una estrategia de desarrollo nacional centrada en las zonas francas. Lo cierto es que existen y generan empleos a miles de trabajadores/as y que aunque dichos empleos distan de ser acordes con criterios de trabajo decente, merecen una acción sindical decisiva.

Fruto de una lucha de muchos años, se han observado avances tanto en la ley como en la práctica respecto a una serie de campos. El marco legal reconoce la aplicación del Código de Trabajo en las zonas francas y ha sido completado por una serie de disposiciones en materia de inspección laboral, de higiene y salud laboral, entre otros.

Un papel más relevante del Ministerio de Trabajo ha sido clave de igual manera para asegurar la implementación de las disposiciones jurídicas y la supervisión de las empresas. Pero persisten importantes retos, destacándose que este tipo de inversión es precaria, a la vez que impone ritmos y condiciones de producción muy agotadores aunados a condiciones de trabajo que distan de ser acordes con los pilares del empleo decente.

Aunque los salarios siguen siendo salarios de hambre ya que no logran cubrir ni la mitad de la canasta básica y que continúan siendo preocupantes los múltiples abusos a los derechos laborales, se pueden considerar un logro los dos acuerdos obtenidos entre Gobierno, empresarios y trabajadores de zona franca con respecto al aumento salarial y la estabilidad laboral en el sector. El lanzamiento del programa Better Work en Nicaragua ofrece nuevas perspectivas.

La presencia y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales puede ser analizado desde distintos ángulos y lo cierto es que han conducido a concretar avances pero, tal como mencionamos, los desafíos permanecen y requieren de una persistente evaluación y adaptación de sus estrategias organizativas. Queda pendiente todavía el tema de la unidad sindical, la sindicalización de la mayoría de trabajadores, el tema del respeto a los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras de la maquila, pero sobre todo de las mujeres trabajadoras.

Mientras las maquilas sean simplemente un mal y no un mal necesario, como se suele decir, creemos que son válidas las siguientes recomendaciones y propuestas para la incidencia. Por ello, concluiremos con una serie de propuestas, que necesariamente debe incluir un enfoque hacia los jóvenes y las mujeres:

Reflexionar a partir de esta información que aportamos sobre la composición de las zonas francas, empleo en zonas francas, presencia sindical y ubicación de las redes de producción mundial.

1. Deben trabajar por la unidad sindical en la acción, tanto en las empresas donde coinciden varias organizaciones, como en la articulación de sindicatos y/o federaciones por rama, con la participación de los secretarios generales de cada organización existente en la empresa.
2. Analizar la integración de jóvenes y mujeres a la organización sindical y su mayor protagonismo, de manera que su presencia sea acorde con el peso que tienen en la estructura productiva
3. Deben cambiar los estilos tradicionales de organización sindical y aplicar en sus planes organizativos los subejos del programa de autoreforma sindical promovido por la CSA, sobre todo aquellos referidos a:
 - a. El criterio organizativo horizontal territorial, es decir organizar al trabajador y trabajadora en su territorio, en el lugar donde vive.
 - b. La promoción de la negociación colectiva pero sin atomización; es decir aglutinar a cuántos sindicatos haya en una empresa unidos negociando un solo convenio colectivo que abarque a todos los trabajadores/as independientemente de su afiliación.
 - c. El enfoque hacia los jóvenes y las mujeres, por ser mayoritarios en este sector; se deben empoderar sindical, social y políticamente como los líderes y dirigentes que deben ser a corto plazo.
 - d. La capacitación debe ser permanente ya que de ella depende el elevar los niveles de compromiso de los/as trabajadores/as.
 - e. La política de afiliación universal, no solo la sede del sindicato o la empresa es válida: se puede crear una oficina de afiliación permanente en el territorio y en la misma central sindical.
 - f. Política de alianza institucional, dirigida hacia ministerios, alcaldías etc. que estén ubicadas en el territorio de las zonas francas así como con ONG afines a la lucha social y que realizan trabajo en este sector.
4. Hacer un mayor aprovechamiento de la estrategia de formación de procuradores/as laborales, sobre todo para la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo de las zonas francas.
5. Revisar los acuerdos tripartitos logrados, e ir perfilando una posible negociación colectiva sectorial más consistente, sobre todo en materia salarial, sin permitir salarios diferenciados con otros sectores.
6. Hacer eco como sector, en el Consejo Nacional del Salario, para que sus demandas encuentren mayor respaldo de todo el sindicalismo nacional.
7. Profundizar en el programa Better Work como posibilidad de impulsar una estrategia que vincule a productores y consumidores, para la defensa de los derechos humanos y sindicales.

ANEXOS

Anexo 1

Plan de Trabajo

Seminario sobre la sindicalización en las zonas Francas de Nicaragua CSI, CSA, FITTVC y organizaciones afiliadas a la CSI en Nicaragua Managua, 13 de mayo del 2009

Objetivo estratégico:

Trabajar para contribuir una mayor sensibilización y cooperación por parte de todo el movimiento sindical a nivel nacional para desarrollar propuestas y acciones que acompañen en la lucha por un trabajo decente para todos/as los/as trabajadores/as de las zonas francas y fortalecer de esta forma a los sindicatos bases.

Eje de acción	Líneas de acción
Eje Estratégico 1: Organizar Promover una mayor afiliación sindical en especial de mujeres y personas jóvenes trabajadores/as de las zonas francas, creando nuevos sindicatos y fortaleciendo los sindicatos existentes.	Organizar debe ser reconocido como una responsabilidad primordial y una actividad permanente del movimiento sindical y debe figurar en la agenda de acción de las organizaciones sindicales a todos los niveles. Para atraer a mujeres y jóvenes, los sindicatos deben trabajar sobre los problemas que les afectan y utilizar estos temas para promover la afiliación sindical. En el proceso de organización hay que empoderar a los/as trabajadores/as para participar activamente en la defensa de sus derechos. Garantías de organización y acuerdos de acceso Para construir sindicatos fuertes en las zonas francas, es necesario asegurar la participación activa de todos/as, en particular jóvenes y mujeres. Organizar en la zona franca requiere cooperación y coordinación entre las distintas centrales, confederaciones y federaciones. Para organizar en las zonas francas, es necesario conocer de cerca el sector, elaborando un mapeo de las zonas francas del país, las empresas que ahí operan, los países de origen de la inversión, las marcas que estás fábricas trabajan, los problemas particulares que existen y hacia donde exportan, y las organizaciones sindicales representadas en cada zona. La elaboración de un mapeo de las zonas francas requiere esfuerzos conjuntos de parte de las distintas organizaciones sindicales. Para organizar en las zonas francas, es importante tomar en cuenta la información estratégica como por ejemplo las listas de suplidores de las principales marcas. Para organizar en las zonas francas es necesario fijarse metas concretas, por ejemplo organizar el 100 % de las fábricas en una zona franca en particular dentro de un cierto lapso de tiempo. Hay que definir una estrategia de organización que debe ser consensuada a todos los niveles. La determinación de metas organizativas debe ser el resultado de un trabajo coordinado para evitar duplicación de esfuerzos o diferencias sindicales. Las instancias sindicales representativas deben aprovechar de iniciativas existentes o propuestas, tales como el Foro Multifibras o la iniciativa Trabajo Mejor (Better Work) de la OIT e incidir para que estas iniciativas sirvan para crear un clima positivo para la organización sindical. Antes de la implementación sea discutido con los sindicatos a nivel nacional.

Eje de acción	Líneas de acción
Eje estratégico 2: Negociación Fortalecer la capacidad de las organizaciones sindicales de base para negociar colectivamente con sus empresarios y fortalecer la capacidad de las organizaciones nacionales de negociar.	Líneas de Acción Al prepararse para negociar colectivamente, los sindicatos de base deben contar con el pleno apoyo y participación de los afiliados en elaborar sus propuestas, y deben buscar el pleno apoyo de sus bases en ratificar el convenio negociado. Las organizaciones sindicales de zona franca deberían seguir pautas comunes basadas en la negociación de buena fe, entre otros insistiendo que empresas les den información pertinente y fidedigna sobre la situación económica de la empresa por escrito, y que ambas partes respetan los plazos acordados mutuamente. La negociación de un salario vital debe mantenerse como el objetivo a largo plazo del movimiento sindical. Los trabajadores saben mejor que nadie cuanto necesitan para vivir y por lo tanto el movimiento sindical debe tomar la iniciativa, con la plena participación de sus bases, en determinar con credibilidad el nivel del salario vital y revisar esta cifra con frecuencia. El movimiento sindical debe lanzar una campaña para buscar aceptación pública de la necesidad del salario vital y el monto del salario vital. Las organizaciones sindicales deberían negociar a todos los niveles en torno al monto del salario vital y mantener esta meta aun cuando no lo logran en sus negociaciones.
Eje Estratégico 3: Participación y Representación Objetivos: Asegurar la plena participación de las bases en los sindicatos de base y promover la capacidad de los sindicatos de defender los derechos laborales a nivel de fábrica.	Líneas de Acción Para construir sindicatos fuertes en las zonas francas, es necesario asegurar la participación activa de todos/as, en particular jóvenes y mujeres, lo cual requiere revisar las formas de trabajar para asegurar la participación de todos/as y asegurar que todos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones. Organizaciones sindicales requieren la contribución de todos y todas, entre otros a través del pago de las cuotas sindicales que representan tanto una indicación de su compromiso y una fuente de recursos para los sindicatos. Hay que mantener la cotización sindical a todos los niveles. Las organizaciones de base requieren una membresía informada y participativa. Para ayudar a resolver problemas a nivel de fábrica, los dirigentes de base debe tener la capacidad de escuchar a sus afiliados, de identificar y anticipar problemas, de buscar soluciones, de negociar y dialogar con la empresa, de comunicar claramente, de dar el debido seguimiento a los problemas. Para administrar un sindicato, un dirigente de base debe saber llevar una reunión, recabar cuotas, rendir cuentas sobre actividades y finanzas. El movimiento sindical debe insistir en el establecimiento de buenas relaciones industriales, entre otros a través de acuerdo transparentes y equitativos como acuerdos de procedimientos entre sindicato y empresa, procedimientos disciplinarios y de manejo de quejas. El movimiento sindical debe insistir en el cumplimiento con las leyes laborales, los cuales no son negociables. En tratar el tema de la rotación laboral, los sindicatos de base deben exigir información pertinente, exigir que la empresa entra en consultas con el sindicato para asegurar que haya criterios objetivos y transparentes, que no haya nueva contratación, que los/as trabajadores/as despedidos/as tengan prioridad cuando la producción aumenta, etc.

Eje de acción	Líneas de acción
	La unidad sindical es una prioridad primordial. El trabajo conjunto sobre prioridades sindicales (la crisis económica, el salario mínimo, etc.) representa una buena forma de empezar a trabajar hacia la unidad. El movimiento sindical debe hacer campañas de sensibilización sobre las inquietudes de los/as trabajadores/as de zona franca. Los sindicatos de base de zona franca necesitan apoyo y asesoramiento constante de sus instancias nacionales. Las organizaciones sindicales nacionales deben poner el tema de trabajo decente en las instancias de diálogo social (Consejo Nacional de Trabajo, Acuerdo Tripartito etc.) poniendo de relieve la importancia del Trabajo Decente en estabilizar las industrias de zona franca. Fortalecer el poder coercitivo y la relación con el ministerio de trabajo, haciendo uso de las disposiciones legales en materia de delitos contra dirigentes sindicales por represión. El movimiento sindical debe vigilar y hacer todo lo posible para evitar los cierres de fábrica, insistiendo en que las empresas notifiquen de antemano a las autoridades y el sindicato donde lo haya, que entre en negociaciones con el sindicato para buscar alternativas al cierre y donde el cierre es inevitable, negociar las condiciones del cierre y asegurar el pleno cumplimiento de acuerdo a las leyes laborales. Los órganos sindicales deben revisar las Normas para la Transición Responsable elaborado por el Foro Multifibras y otras normas de decisión para ver cómo se pueden aplicar en el caso de Nicaragua. Tras haberlas recibidas por medio de la FITTV. La formación y la capacitación permanente es de vital importancia. La formación es un área que se presta a la cooperación intersindical (eje, creación de una institución de formación) La comunicación fluida y la transmisión de información en dos vías son de vital importancia a todos los niveles. Realizar una iniciativa de ley ante la asamblea nacional para la protección de los/as Trabajadores/as en caso de cierre. Buscar la unificación a nivel nacional para incidir en la asamblea legislativa para la aplicación de leyes ya aprobadas y en la aprobación de nuevas leyes que protegen al trabajador/a. Para buscar al apoyo internacional para la lucha sindical de Nicaragua, hay que realzar la visibilidad de esta lucha a través de información permanente hacia las instancias internacionales (CSI, CSA, CSACC, CCT con el apoyo de institutos técnicos ISACC, ICAES, Federaciones Sindicales Globales y otras instancias) para que sea difundido internacionalmente. La crisis económica debe tratarse a través del diálogo social con la plena participación del movimiento sindical con la elaboración de un plan de acción detallado. Hay que modernizar técnicas de trabajo básicas.

COMPROMISOS

1. Presentar el plan de acción en sus debidas organizaciones
2. Convocar una reunión intersindical para lanzar el plan de trabajo consensuado
3. Se enviará antes del 17 de mayo la versión final del plan de trabajo
4. Las organizaciones nacionales enviarán los comentarios respectivos antes del 13 de junio de 2009.

Anexo 2

Lista de personas entrevistadas en la fase de complemento del estudio Septiembre 2010

Pedro Ortega

Secretario General de la CST-ZF

Entrevistado el día jueves, 2 de septiembre de 2010 a las 12:00 MD en las instalaciones del sindicato de zonas francas en el Parque Industrial Las Mercedes

Luis Barbosa

Secretario General de la CST-JBE

Entrevistado el día jueves, 2 de septiembre de 2010 a las 02:00 PM en las instalaciones de la CST-JBE

Emilio Noguera

Asesor Legal de la Corporación de Zonas Francas

Entrevistado el día lunes, 6 de septiembre de 2010 a las 11:30 AM en las instalaciones de la CZF

José Espinoza

Secretario General de la CUS

Entrevistado el día miércoles, 8 de septiembre de 2010 a las 04:30 PM en las instalaciones de la CUS

Andrea Castilblanco

Directora de la Oficina de Acceso a la información Pública (OAIP) del Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC)

Entrevistada el día viernes 10 de septiembre de 2010 a las 08:30 AM en las instalaciones de la OAIP del MIFIC

Anexo 3

Guías de entrevistas realizadas a diferentes sectores Septiembre 2010

Entrevista a funcionaria o funcionario del MIFIC sobre el funcionamiento de las empresas bajo el régimen de zonas francas en Nicaragua:

Preguntas:

1. La cantidad de empresas que operan bajo el régimen de zonas francas
2. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una empresa para operar bajo el régimen de zona franca?
3. ¿Cuáles son las exenciones y los incentivos fiscales de que gozan las empresas de zonas francas? ¿Por cuánto tiempo?
4. ¿Cuál es la diferencia entre las empresas maquiladoras y las empresas bajo el régimen de zonas francas en general?
5. Se dice que existen zonas francas públicas, zonas francas privadas y zonas francas administrativas, ¿cuál es la diferencia entre ellas?
6. ¿El Mific tiene alguna participación en los espacios de diálogo y concertación a los que tienen acceso las organizaciones sindicales de las empresas bajo el régimen de zonas francas como la Mesa Laboral Sindical de la Maquila o la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas (creada en 2009)? ¿Cómo participa?
7. ¿A qué se refiere el Acuerdo Ministerial 59-2008?
8. ¿Es cierto que, en el marco de las negociaciones del ADA/CA-UE, el Gobierno de Nicaragua estaba solicitando que se incluyeran los productos de las empresas de zonas francas? Si la respuesta es afirmativa: ¿específicamente a qué productos se refiere?
9. ¿Qué conocimientos tiene del programa Better Work de la OIT que se acaba de firmar entre gobierno, empresarios y empresas bajo el régimen de zonas francas? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Entrevista a funcionaria o funcionario de la Corporación de Zonas Francas o la Comisión Nacional de Zonas Francas sobre:

Tema: El funcionamiento de las empresas bajo el régimen de zonas francas en Nicaragua:

Preguntas:

1. La cantidad de empresas que operan bajo el régimen de zonas francas
2. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una empresa para operar bajo el régimen de zona franca?
3. ¿Cuáles son las exenciones y los incentivos fiscales de que gozan las empresas de zonas francas? ¿Por cuánto tiempo?
4. ¿Cuál es la diferencia entre las empresas maquiladoras y las empresas bajo el régimen de zonas francas en general?
5. Se dice que existen zonas francas públicas, zonas francas privadas y zonas francas administrativas, ¿cuál es la diferencia entre ellas?
6. ¿La CZF tiene alguna participación en los espacios de diálogo y concertación a los que tienen acceso las organizaciones sindicales de las empresas bajo el régimen de zonas francas como la Mesa Laboral Sindical de la Maquila o la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas (creada en 2009)?
7. ¿Es cierto que, en el marco de las negociaciones del ADA/CA-UE, el Gobierno de Nicaragua estaba solicitando que se incluyeran los productos de las empresas de zonas francas? Si la respuesta es afirmativa: ¿específicamente a qué productos se refiere?
8. ¿Qué conocimientos tiene del programa Better Work de la OIT que se acaba de firmar entre gobierno, empresarios y empresas bajo el régimen de zonas francas? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Tema: La participación de las organizaciones sindicales en las empresas bajo el régimen de zonas francas y otros espacios de diálogo y concertación y otros aspectos legales

Preguntas:

1. La cantidad de sindicatos inscritos en las empresas que operan bajo el régimen de zonas francas en todo el país y a qué organizaciones sindicales nacionales pertenecen
2. Registros de la cantidad de personas afiliadas a esos sindicatos para después desagregarlos entre hombres y mujeres y cuántos de éstas y éstos son jóvenes
3. Cantidad de convenios colectivos firmados entre estos los sindicatos y las empresas, la cantidad de trabajadoras y trabajadores que cubre el convenio colectivo y los beneficios a los que acceden ¿La CZF y/o la CNZF participa en las negociaciones de los convenios colectivos? ¿De qué manera?
4. ¿Cuáles son los espacios de diálogos y concertación a los que tienen acceso los sindicatos de las empresas bajo el régimen de zonas francas para debatir con los empresarios y el gobierno?
5. ¿Puede decirnos de qué trata la Concertación Sociolaboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, de 2009, y el Acuerdo de Emergencia Económica, también de 2009, que fueron firmados por organizaciones sindicales, empresas bajo el régimen de zonas francas y el gobierno?

- 6- ¿Tiene conocimiento sobre un anteproyecto de ley que está en la Asamblea Nacional para proteger los intereses de las trabajadoras y los trabajadores de las maquilas en caso de que éstas cierren repentinamente? En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Qué más puede comentar al respecto?:
- 6.1 Profundizar en qué consiste
 - 6.2 ¿Han participado en la elaboración?
 - 6.3 ¿Quién la introdujo?
 - 6.4 ¿Hace cuánto?
 - 6.5 ¿En qué parte del debido proceso se encuentra en la Asamblea Nacional?
 - 6.6 ¿Quiénes lo apoyan y quiénes no?

Entrevista a dirigentes sindicales sobre:

Tema: La participación de las organizaciones sindicales en las empresas bajo el régimen de zonas francas y otros espacios de diálogo y concertación y otros aspectos legales

Preguntas:

- 1. La cantidad de sindicatos inscritos en las empresas que operan bajo el régimen de zonas francas en todo el país y a qué organizaciones sindicales nacionales pertenecen
- 2. Registros de la cantidad de personas afiliadas a esos sindicatos para después desagregarlos entre hombres y mujeres y cuántos de éstas y éstos son jóvenes
- 3. Cantidad de convenios colectivos firmados entre estos los sindicatos y las empresas, la cantidad de trabajadoras y trabajadores que cubre el convenio colectivo y los beneficios a los que acceden
- 4. ¿Cuáles son los espacios de diálogos y concertación a los que tienen acceso los sindicatos de las empresas bajo el régimen de zonas francas para debatir con los empresarios y el gobierno?
- 5. ¿Cuáles sindicatos (organizaciones sindicales nacionales) participan en estos espacios?
- 6. Toda la información sobre la Mesa Laboral Sindical de las Maquilas:
 - 6.1 ¿Desde cuándo y por iniciativa de quién se conformó?
 - 6.2 ¿Quiénes la integran?
 - 6.3 ¿Cuáles son las responsabilidades de quienes la integran?
 - 6.4 ¿Cuál es el objetivo de la MLSM?
 - 6.5 ¿Cuáles son las funciones?
 - 6.6 ¿De qué manera ha contribuido la MLSM a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las maquilas?
- 7. Toda la información disponible sobre la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas (creada en 2009)
 - 7.1 ¿Desde cuándo y por iniciativa de quién se conformó dicha comisión?
 - 7.2 ¿Quiénes la integran?

- 7.3 ¿Cuáles son las responsabilidades de quienes la integran?
- 7.4 ¿Cuál es el objetivo de la CTLZF?
- 7.5 ¿Cuáles son sus funciones?
- 7.6 ¿De qué manera ha contribuido la CTLZF a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas bajo el régimen de zonas francas?
- 8- Toda la información disponible sobre la Comisión del Salario Mínimo (CSM)?
 - 8.1 ¿Desde cuándo funciona?
 - 8.2 ¿Por iniciativa de quién?
 - 8.3 ¿Quiénes la conforman? ¿Qué sectores incluyen?
 - 8.4 ¿Cómo es la participación de las organizaciones sindicales?
 - 8.5 ¿Cada cuánto se reúnen?
 - 8.6 ¿Cuáles han sido sus logros?
 - 8.7 ¿Cómo son sus relaciones con el gobierno, empresario y organizaciones sindicales?
 - 8.8 ¿Es esta misma comisión la que define los aumentos de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas bajo el régimen de zonas francas o hay una comisión independiente para negociar los aumentos de salario en este sector?
- 9- ¿Puede decirnos de qué trata la Concertación Sociolaboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas, de 2009, y el Acuerdo de Emergencia Económica, también de 2009, que fueron firmados por organizaciones sindicales, empresas bajo el régimen de zonas francas y el gobierno?
- 10 ¿Tiene conocimiento sobre un anteproyecto de ley que está en la Asamblea Nacional para proteger los intereses de las trabajadoras y los trabajadores de las maquilas en caso de que éstas cierren repentinamente? En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Qué más puede comentar al respecto?:
 - 10.1 Profundizar en qué consiste
 - 10.2 ¿Han participado en la elaboración?
 - 10.3 ¿Quién la introdujo?
 - 10.4 ¿Hace cuánto?
 - 10.5 ¿En qué parte del debido proceso se encuentra en la Asamblea Nacional?
 - 10.6 ¿Quiénes lo apoyan y quiénes no?
- 11 ¿Cómo valora el desarrollo del liderazgo femenino de las compañeras sindicalistas que participan en los procesos y espacios de diálogo y concertación del sector maquila?
- 12 ¿Qué conocimientos tiene de las inspecciones laborales en empresas bajo el régimen de zonas francas? ¿Cuál es su opinión al respecto?
- 13 ¿Qué conocimientos tiene de los programas de higiene y seguridad laboral en las empresas bajo el régimen de zonas francas? ¿Cuál es su opinión al respecto?

- 14- ¿Qué conocimientos tiene de los procuradores laborales? ¿Cuál es su opinión al respecto?
- 15- ¿Qué conocimientos tiene del programa Better Work de la OIT que se acaba de firmar entre gobierno, empresarios y empresas bajo el régimen de zonas francas? ¿Cuál es su opinión al respecto?

