

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS



El presente trabajo monográfico es para obtener el título de Licenciada en Derecho

**EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LA INSTITUCIÓN DEL SALARIO Y LOS
DERECHOS LABORALES COLECTIVOS EN NICARAGUA,
HASTA 2006**

Autoras:

Irela Francyleth Alemán Téllez

Ariatne Valeska Espinoza Aguilar

Tutor: Msc. Fernando Malespín Martínez

Año académico 2007

INDICE

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

OBJETIVOS

HIPÓTESIS

Capítulo I
EL SALARIO

Capítulo II
DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

CAPÍTULO III
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO IV
DE LA HUELGA

CAPÍTULO V
DE LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EN LAS EMPRESAS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El salario y los derechos colectivos del trabajo son instituciones fundamentales del Derecho Laboral que a lo largo del tiempo han venido siendo modificadas en cuanto a su formulación jurídica, modificaciones derivadas de la acción de los sujetos de la relación laboral.

En la presente investigación se aborda la evolución jurídica, que se ha dado en el salario y los derechos colectivos a través de la historia en Nicaragua, y se presenta la reseña histórica legal del avance de cada uno de los derechos citados.

El eje central del presente estudio son las normas jurídicas laborales alrededor de la institución salario y derechos colectivos, realizándose un análisis de las mismas; a través de diferentes períodos históricos, que marcaron los procesos de reestructuración política y económica en Nicaragua.

En el primer Capítulo se abordan la institución del salario, tanto en sus antecedentes, como conceptos y su naturaleza jurídica. Una segunda parte de este primer Capítulo se encarga de la revisión y análisis histórico de las normas que han regido el salario en el país. Los siguientes Capítulos contienen este mismo esquema con las variantes específicas que se corresponden a cada institución objeto de estudio.

Esta investigación trata los conceptos y consideraciones teóricas y doctrinarias acerca del salario y los derechos laborales colectivos, propios del Derecho Laboral para una mejor comprensión del fenómeno jurídico que se investiga. De manera general se abordan los antecedentes históricos y su evolución en nuestro país, la incidencia de su desarrollo en el Derecho Laboral y el impacto de estas figuras jurídicas; en los actores fundamentales de la relación laboral.

En nuestro país, no se puede negar que la flexibilización en las relaciones laborales, se ha venido imponiendo poco a poco a través de los años y tiende a seguir profundizándose. Por eso esta investigación pretende primero hacer un recuento sistematizado de toda la normativa que ha regulado el tema de salario y los derechos colectivos en Nicaragua, para establecer si a habido

evolución o involución, para conocer si los cambios en las instituciones estudiadas, han favorecido o no los intereses de los trabajadores de manera efectiva.

Este trabajo presenta una visión de cómo nuestro ordenamiento jurídico laboral en materia de salario, asociación sindical, convención colectiva, huelga y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, esta actualmente regulado, el cual no siempre tuvo el contenido ni el alcance que tiene ahora.

JUSTIFICACIÓN

El tema “Análisis de la evolución jurídica de la institución del salario y los derechos colectivos laborales en Nicaragua,” se debe a la razón fundamental de presentar un texto en donde se pueda conocer la evolución de varias de las principales instituciones del Derecho Laboral, desde su origen hasta la actualidad. Un texto de esta naturaleza no existe en el país.

Por ello se considera que este trabajo será útil para todas aquellas personas que se interesen por estudiar la evolución del Derecho Laboral, en sus principales instituciones. Está especialmente dirigido a investigadores y alumnos que estén cursando la asignatura de Derecho Laboral. Es un texto ideal como punto de partida para nuevas investigaciones.

También se considera que siendo éstas las principales instituciones que han protegido al trabajador desde su nacimiento hasta la fecha y que, por ende, protegen a todos los trabajadores, se debe tener conocimiento de su origen histórico, las transformaciones que han tenido en el transcurso de su evolución.

Recoger en un sólo texto toda la historia normativa de estas figuras en Nicaragua representando un importante esfuerzo de investigación. Determinar qué tan positivo ha sido para los trabajadores la evolución de cada una de estas instituciones en el transcurso de la historia, apreciar qué tan protegidos están los trabajadores actualmente y en su futuro, si la evolución ha sido en pro o en contra de los trabajadores podrá ser la conclusión de cada quien, pero esa conclusión sería imposible sin un texto que recoja nuestra historia jurídica.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar un texto que sirva como fuente primaria para dar a conocer y estudiar la evolución de las principales instituciones del Derecho Laboral, a través de las diferentes etapas históricas que ha tenido el país.

Objetivos Específicos:

1. Ubicar el origen histórico del salario para conocer la evolución histórica que ha tenido en el transcurso de la historia en Nicaragua.
2. Identificar la evolución jurídica de los derechos colectivos laborales en la historia de Nicaragua.
3. Breve análisis sobre las transformaciones jurídicas que han tenido las instituciones objeto de estudio han sido favorables o no a los trabajadores.

Hipótesis

La evolución legislativa de la institución del salario y los derechos colectivos en Nicaragua han sido positiva para los trabajadores en términos generales en medio de avances y retrocesos, que no han sido independientes de las transformaciones que a nivel mundial se han dado, siendo consecuencia directa de las luchas que por el goce de estos derechos han protagonizado las y los trabajadores en la historia.

El primer Código del Trabajo en Nicaragua se dictó en 1945, pero ya se habían aprobado una cantidad de leyes que regulaban distintos aspectos de las relaciones laborales. Después se aprobó en 1996 el Código que está vigente.

Capítulo I

EL SALARIO

1.1 Antecedentes

Sobre los orígenes del Derecho Laboral en América, existe un debate entre dos corrientes: quienes sostienen que la conquista y las Leyes de indias son el acta de nacimiento de nuestro Derecho Laboral y quienes sostienen que sólo se puede hablar de Derecho Laboral, hasta que en nuestro continente se dictaron las primeras normas después de la independencia de los españoles.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que efectivamente las Leyes de indias son la primera gran legislación supranacional de contenido social, comprobable documentalmente, del que se pueda tener noticias en América.

Las doctrinas ético – sociales de este carácter se remontan a la Edad Media, donde fueron formuladas por diferentes teólogos y canonistas destacados como Santo Tomás de Aquino, que exigía un precio justo para el trabajo. Proliferan en primer lugar, desde el catolicismo social, iniciado institucionalmente por “De Rerum Novarum” (15 de mayo de 1891) donde se proclamaba el principio del salario vital que el Papa León XIII definía en los siguientes términos: “Del deber de conservar la vida, deriva el derecho de procurarse las cosas necesarias para ello. El salario debe ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto. Si el trabajador, conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia” e incluso se proclamó la intervención del Estado para evitar las injusticias. Estas concepciones derivaron en lo que posteriormente se llamó salario vital.¹

En la Encíclica de 1891, la idea de justicia social formadora del conjunto de doctrinas englobadas en este apartado, destaca en la concepción pontificia. Igualmente en el mismo sentido se expresaba monseñor Keteler, al decir que no podía aprobar que el salario sólo

¹ Carta Encíclica, Rerum Novarum, Del Sumo Pontífice Papa León XIII

cubriese lo estrictamente necesario, o el cardenal Konnig, quien condenaba la teoría del salario que únicamente resultase de un contrato entre empresarios y trabajadores, con cuya afirmación claramente se señalaba la necesidad del intervencionismo público en materia tan esencial. Todo ello gira pues alrededor de lo que se denomina salario justo, salario vital o salario suficiente.²

En la *Centesimus Annus*³, sobre la cuestión social, se hace alusión al salario justo y se dice que el mismo debe ser suficiente para el sustento del obrero y de su familia. Si el trabajador, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta aún no queriéndola, una condición más dura, porque se la impone el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual clama la justicia.

Se considera que la regulación sistemática de los salarios mínimos se inició en Nueva Zelanda y en Australia; a fines del siglo ante pasado (1884); se tuvo que recurrir a este método en ambos países como parte del procedimiento destinado a prevenir y resolver los conflictos laborales.

Para 1900, a inicios de la revolución industrial, ante la necesidad de crear una organización permanente capaz de crear un derecho internacional del trabajo, se efectúa un congreso en París y se funda la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con carácter permanente, encargada de regular las relaciones entre patronos y empleados; a partir de entonces se crea un ambiente de mayor disposición tendiente a la protección de los trabajadores, reglamentándose en este sentido disposiciones en Francia e Italia en el año de 1904; y en un congreso en Berna en 1906; se estipulan nuevas disposiciones para protección de los trabajadores, como el Convenio sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Un período muy trascendental para la evolución del Derecho Internacional del Trabajo es cuando estalla la Primera Guerra Mundial. Ante este conflicto nace la necesidad de crear un organismo internacional de trabajo y es en 1916, en la Conferencia de Leeds, que se votó para que el tratado de paz contemplara reglamentos que garantizarían un mínimo de disposiciones de orden moral y material relativos al Derecho del Trabajo.

2 CARRO IGELMO, Alberto José. *Curso de derecho del trabajo*, Editorial Bosch, Barcelona, 1985, Pág. 336 – 337.

3 *Centesimus Annus*. Del Sumo Pontífice Juan Pablo II, 1 de Mayo De 1981.

Entre los años 1917-1918 se celebraron reuniones en Londres y es Justin Godar, miembro del gabinete francés quien presenta la iniciativa para que la Comisión del Trabajo del Parlamento, redactara una Carta Internacional del Trabajo, por lo tanto, la conferencia celebrada en Berna convocada por la Federación Sindical Internacional, emitió sus conclusiones en la llamada “Carta de Berna” la cual fue el antecedente más importante del Tratado de Versalles.

Con el Tratado de Versalles llega la dignificación del salario y su garantía fundamental para lograr la paz social que ha venido lográndose a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y recomendaciones, así como el plano nacional, con las leyes sobre el salario, netamente proteccionistas.⁴

El 25 de febrero de 1916 se designó en la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, una comisión de legislación internacional de trabajo, la que basada en los congresos de Leeds y Berna elaboró lo que posteriormente se transformaría en la parte XIII del Tratado de Versalles lo que se concretizó en:

- Que el trabajo no es una mercancía.
- Que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo nacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y empleadores, colaboran en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común.

La organización Internacional del Trabajo, OIT fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de Paz. La creación de la OIT se consigna en la parte XIII del Tratado de Versalles y es el único resultado importante que aún perdura de esa guerra. La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920.

⁴ SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo. *Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense*, Nicaragua, editorial Universidad Centroamericana UCA, Nicaragua, 1970, pág. 86.

Su constitución jurídica estuvo vigente hasta los años de la Segunda Guerra Mundial y fue modificada al tener que asociarse con la Organización de las Naciones Unidas, adquiriendo de esta manera el status de institución especializada con carácter de Derecho Internacional Público, por lo tanto en 1944 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Filadelfia, adoptó la declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y los principios que debían inspirar la política de sus miembros, siendo sus cuatro principios fundamentales los mencionados anteriormente.

Un informe del proyecto de la Declaración de Filadelfia, señala que la política de salarios se encuentra en el centro de las ocupaciones de la OIT y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el artículo 23 declara:

- “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

La protección del salario es objeto de disposiciones en varios convenios y recomendaciones de diferentes organizaciones internacionales. La obligación de establecer métodos para la fijación de salarios mínimos la aprobó la OIT por primera vez en 1928; con el Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos y la recomendación 30 sobre la aplicación del método del salario mínimo; el principal convenio sobre la protección del salario se estableció en 1949 con el Convenio No.95 relativo a la protección del salario.

En 1951 adoptó otros dos instrumentos para la agricultura: el Convenio No. 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura y la recomendación No. 89 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura. Estos imponen la

obligación de establecer o mantener en funcionamiento métodos para fijar tasas mínimas de salario en colaboración con los representantes de los empleadores y trabajadores interesados.

El 25 de junio de 1951, en la 34 reunión de la OIT fue adoptado el Convenio No. 100 Sobre Igualdad de Remuneración (ratificado por Nicaragua. Gaceta No. 202 del 5 de septiembre de 1967); este convenio fue acordado para promover la igualdad de remuneración o salario entre hombres y mujeres para eliminar la práctica usual de pagarle a una mujer un menor salario que a un hombre aun cuando hagan el mismo trabajo. Este convenio además garantizaba y promovía la igualdad salarial en hombres y mujeres, fue un precedente en el ámbito internacional acogido por Nicaragua bajo el decreto 52 en 1979.

Entre los principales artículos que se destacan de este Convenio están: el 2,1 que establece: “Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

En este caso lo que hay que tener claro es, qué significa trabajo de igual valor porque esta es la condición para que hombres y mujeres devenguen el mismo salario, cuando hagan el mismo trabajo. Se puede establecer el criterio de que igual valor significa igual importancia. Ejemplo: si un hombre desempeña el cargo de contador general de una empresa, es absolutamente racional que gane más que una mujer que ocupe el cargo de auxiliar de contabilidad; porque no son trabajos de igual valor. Lo que resultaría inaceptable es que habiendo dos auxiliares de contabilidad (un hombre y una mujer) el hombre gane un salario mayor que la mujer.

El artículo 3 el que estipula que:

1. -Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. -Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. -Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igualdad de valor.”

Este artículo está señalando que efectivamente pueden darse diferencias en el salario de dos personas que realizan similar trabajo, pero estas diferencias de salario nunca pueden ser por motivo del sexo, sino que deben ser producto de evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado. No se debe olvidar que la mujer que desempeña un trabajo del mismo valor que un hombre, tiene derecho a recibir el mismo salario.⁵

En 1970 se adoptan las normas más recientes sobre los salarios en el Convenio No. 131 : relativo a la fijación de salarios mínimos con referencia a los países en vías de desarrollo y la recomendación No. 135 sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, que toma en cuenta las necesidades y particularidades de estos países.

La norma y la recomendación anteriormente señaladas, fueron aprobadas por la Asamblea Nacional; el 5 de marzo de 1975 y publicadas en la Gaceta Diario Oficial No. 202, del 10 de septiembre de 1976. En estas se preveía establecer un sistema de salario mínimo que se aplicara a todos los asalariados cuyas condiciones de empleo hicieran apropiada la aplicación del sistema, además de indicar los elementos que deben tener en cuenta para determinar el nivel de los salarios y disponen el ajuste periódico de dicho nivel, incluyendo un sistema de control y sanción.

⁵ Género y los Convenios de la OIT, Ginebra, Pág. 8 y 15

Estos convenios y recomendaciones fueron concebidos con el objetivo de proteger a los trabajadores contra proceder que puedan colocarlos indebidamente bajo la dependencia del empleador y también para asegurar que los salarios se paguen íntegramente y sin demora. El salario mínimo es un medio de establecer un límite inferior básico para la estructura salarial pero utilizando éste como instrumento de política macro económica.

En estricto sentido, nuestro ordenamiento jurídico laboral considera al salario como la expresión de derechos y obligaciones entre los sujetos de la relación laboral. O sea es una contraprestación debida al trabajador subordinado por el empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación de trabajo). Es pues la contraprestación del trabajo subordinado.⁶

1.2 Definiciones de salario y su origen

En esta parte de la investigación se compilaran una serie de definiciones que tratan la figura del salario, debido a que se está frente a una de las instituciones más importantes del Derecho Laboral. Iniciar el debate sobre qué es salario resulta trascendental porque de eso depende qué se tutela y qué no.

El Arto. 82 numeral uno de la Constitución Política de Nicaragua dice: que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: “Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.”⁷

Arto. 81. del Código del Trabajo: “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.”

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección del salario, ratificado por Nicaragua el uno de marzo de mil novecientos setenta y seis: “Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que

⁶ SANDINO ARGÜELLO Rodolfo, op. cit., Págs. 189 y sigts.

⁷ Constitución de la República de Nicaragua 2006.

pueda evaluarse en efectivo, fijada de acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Salario: es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al empleador todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del empleador por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.⁸

La palabra salario viene del latín SALARIUM y ésta a su vez de sal, teniendo su origen en el Imperio Romano donde en aquella época, se usaba para indicar que una parte del estipendio de los soldados romanos se pagaba con sal; fue además costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

En la edad media sólo recibían sal los miembros de la familia, para marcar así una separación con la servidumbre. En casi todos los pueblos de la antigüedad se encontraba trazas del aprecio y del respeto que la sal ha inspirado a los hombres. Esta importancia estaba determinada fundamentalmente porque servía para preservar la carne en buen estado; la carne, deshidratada por la sal, podía ser transportada por varios días sin que se descompusiera.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al empleador todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obra, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones o compensaciones.⁸

⁸ CABANELLAS DE TORRES, *Diccionario jurídico elemental*, editorial Heliasta S.R.L, 1998, pág. 358.

⁸ CABANELLAS DE TORRES. Op. cit., Pág. 358.

Para Carlos Marx el salario no es el precio del trabajo sino de la fuerza del trabajo; la forma salario oculta la relación verdadera entre capital y salario. Si sólo se examina superficialmente la sociedad burguesa, parece que en ella el salario del trabajador es la retribución del trabajo; el trabajo está considerado como una mercancía cuyos precios corrientes oscilan aumentando o disminuyendo su valor, dependiendo de la oferta y la demanda.⁹

Algunos expertos consideran que salario es la retribución económica del trabajo prestado y obligación del empresario. Esta realidad cubre la estructura del contrato de trabajo con la característica de oneroso por el que se recibe trabajo a cambio de salario. Supone el salario la correspondiente contraprestación del empresario. Es decir que son sinalagmáticas las obligaciones recíprocas de trabajar y entregar salario. La onerosidad y sinalagmaticidad convierten a dos prestaciones básicas (dar trabajo y entregar salario) en funciones dependientes, de modo que sólo hay retribución si hay trabajo, manteniéndose esta relación durante todo el desarrollo del contrato.¹⁰

Pese a diferencia de datos todos coinciden en un punto: el salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada. El salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida, el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva, la fuerza de trabajo es pues una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital para vivir. El salario es el precio de una determinada mercancía de la fuerza de trabajo. Por tanto el salario se haya determinado por las mismas leyes que determinan el precio de cualquier otra mercancía.¹¹

Salario es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas,

⁹ MARX, Carlos. *El Capital*, editorial El Progreso, Madrid, 1985, p. 23.

¹⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*, Madrid, 2000.

¹¹ MARX, Carlos. *Trabajo asalariado y capital*, editorial El Progreso, Madrid, 1979.

comisiones, prestación en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.¹²

1.3 Evolución jurídica del salario en los diferentes períodos históricos.

1.3.1 Explicación sobre las etapas para establecer los diferentes períodos

Para analizar la evolución jurídica de los distintos derechos que se abordan en este estudio, se han establecido los siguientes períodos históricos y obedecen a fechas o períodos trascendentales en la historia de Nicaragua.

- Período Precolombino hasta antes de la independencia, en 1821
- Período Post independencia hasta 1944
- Período de 1945 - 1979
- Período de 1979 - 1989
- Período de 1990 - 2001
- Período de 2001 -2006

1.3.2 Período precolombino

Las primeras manifestaciones del salario en nuestro continente, como anteriormente se menciona, se encuentran en las Leyes de los Reinos de las Indias, las que establecieron disposiciones laborales tales como:

- Jornada de ocho horas, determinada expresamente en la Ley VI del Título VI del Libro III, que ordenó en 1593 que los nativos trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Descansos semanales. Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541 una ley que figura como Ley XVII en el Título I ordenando que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guarda. Después Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen las jornales.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano*, Editorial Porrúa, 10ma. edición, México, 1985, p.245.

- La Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios, instituye el pago del séptimo día. Dice la Cédula que a los indios “les den y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga”.
- Pago del jornal en efectivo, íntegro y oportunamente. Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Felipe III, el 26 de mayo de 1609, dicta una ley que declara perdido el salario pagado en vino, chicha o miel, incurriendo, además el español que así lo hiciere, en multa.
- Fijación de salarios mínimos. En el caso de México, y después irradió a las tierras aledañas, el Virrey Enríquez, enero de 1576, ordenó el pago de 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales. En 1579, el Conde de Monterrey ordena que se pague un real de plata como salario por día de trabajo y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios. El mismo Conde de Monterrey, en 1603 dicta la orden de que se fije un salario mínimo para los indios en labores y minas, estableciéndolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido.¹³

El salario o pago en metálico fue incluido en nuestras leyes con una finalidad social de protección al asalariado, es decir, tratar de que a través de sus principios y normas se garantice esa retribución monetaria justa en el lugar y tiempo designados, acorde con el esfuerzo humano efectuado por el trabajador.¹⁴

En este período se destaca que hace más o menos cuatrocientos años los conquistadores españoles impusieron normas como el pago del séptimo día, el pago en efectivo, el salario mínimo, el salario en especies sólo en determinadas circunstancias. Todas estas disposiciones se

¹³ MALESPÍN MARTÍNEZ, Fernando et al. *El Salario*, Nicaragua, 2005.

¹⁴ ORTEGA MARENCO, Octavio, *Tesis sobre salario mínimo en Nicaragua*, Facultad de Derecho de León 2001, p.8

encuentran ahora en todos los códigos de trabajo del mundo e incluso en los convenios internacionales.

1.3.3 Período post independencia 1821-1945

1.3.3.1 Constitución Política

La Constitución Política de 1939 establece, con respecto al salario, en su Arto.100 inciso 4: “El salario mínimo en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana.” Y en ese mismo Arto. 100 inciso 5 establecía que: “El pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato, en moneda nacional legal, en día de trabajo, en el lugar donde el obrero preste su servicio, con prohibición de efectuarlo con mercancías, vales, fichas u otros substitutivos de la moneda.”

El inciso. 6 establecía “El pago de jornal por períodos no mayores de una quincena.”¹⁵ En el año de 1923; se da una convención de suma trascendencia para el Derecho Laboral de Nicaragua, la que se puede dejar de mencionar en el estudio (es poca la información que se tiene de esta convención), a la que se le llamó “Convención para la unificación de leyes protectoras de obreros y trabajadores en Centroamérica”, la cual se celebró el 7 de febrero de ese mismo año en Washington. En ella estuvieron presentes todos los países centroamericanos.

El mérito de esta convención está esencialmente en constituir uno de los primeros esfuerzos por tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en Centro América, procurando para ello como principal paso, la unificación de la legislación centroamericana en materia laboral.

En 1933 el Estado, por medio del órgano ejecutivo denominado Secretaría de Agricultura y Trabajo, elabora un proyecto de Código de Trabajo, en concordancia a lo establecido en la Convención de 1923, para la unificación de leyes protectoras de obreros y trabajadores en Centroamérica, proyecto que no logró convertirse en ley.

¹⁵ ESGUEVA GÓMEZ, Antonio. *Las constituciones políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua*, editorial IHNCA-UCA, 2000. Págs. 604 y 605

En 1940, el 8 de agosto, se dicta la Ley de Descanso dominical y Reglamento al mismo descanso. Estas leyes fueron derogadas por el Código del Trabajo de 1945 pero lo que estaba dispuesto en ellas se incorporó al nuevo Código.

1.3.3.2 Código del Trabajo

El primer Código del Trabajo de Nicaragua, fue dictado por la Cámara de Diputados el 23 de noviembre de 1944, promulgado mediante el Decreto 336 del 12 de enero de 1945, y publicado en “La Gaceta”, Diario Oficial, No. 23 del 1 de febrero del mismo año. Este Código contenía principios favorables a los trabajadores.

Anterior a este Código únicamente existieron en el país disposiciones dispersas y de convenios internacionales relacionados a los asuntos laborales, incluyendo por consiguiente lo remunerativo y los descansos obligatorios.

El Código del Trabajo de 1945, en el capítulo V regulaba el tema del salario; el Arto. 67 define como salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

En cuanto a la inembargabilidad del salario, se establecía en el Arto. 73 que el pago deberá hacerse directamente al trabajador o a la persona que él designe, sin embargo las mujeres podían recibir el 50 % del salario que corresponda a su marido vicioso, o a su hijo menor cuando así lo autorice el inspector del trabajo.

El mismo derecho tendrá la mujer que haga vida marital con el trabajador vicioso no casado y compruebe tenga hijos con él. El Arto. 75 establecía claramente la prohibición de cesión del salario en lo que no exceda del salario mínimo.

En el propio año que entró en vigencia el Código ameritó reformas sobre jornadas, séptimos días, vacaciones, salario, horas extras, accidentes, huelga. Se pueden explicar estas reformas a un código recién promulgado debido a la dinámica del derecho y al reclamo que realizaban los trabajadores para las mejoras de sus condiciones laborales.

Por decreto 440 del 10 de septiembre de 1945 se reformaron los Artos. 72 y 74 los cuales establecían lo siguiente:

Arto. 72: “El salario deberá pagarse en moneda nacional no siendo permitido otro signo representativo con que pretenda sustituirse la moneda.”

Reforma Arto. 72: “El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste servicio, en el plazo y cuantía fijado en el contrato o derivados de la relación.”

Arto. 74 “Las horas de trabajo extraordinario y en las que se ocupe un trabajador en su día de descanso o en el compensatorio por accidentes, o por casos impostergables de la empresa, se pagará con un ciento por ciento del asignado para las horas de jornada diurna o nocturna.”

Reforma Arto. 74: “Las horas de trabajo extraordinario y en las que se ocupe un trabajador en su día de descanso o en el compensatorio por cualquier causa, se pagarán con un ciento por ciento más del designado para la jornada normal respectiva, excepto en los casos de siniestros o riesgo inminente en que peligre la vida de las personas o la existencia de la empresa.”

Así mismo se aplicó una multa para los empleadores que no cumplieren con lo establecido en el Arto. 86 “El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor de dicho plazo a una semana si se trata de obreros ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda. ”¹⁶

¹⁶ Código del Trabajo de 1945

En Nicaragua se estableció un cauce legal para la fijación de los salarios mínimos, en el Código del Trabajo de 1945. La fijación de dichos salarios era competencia de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y el Arto. 326 decía cómo estaba integrada la Comisión Nacional del Salario Mínimo:

- a) Un representante del Ministerio del Trabajo;
- b) Un representante del Ministerio de Economía;
- c) Un representante del Partido de la Minoría;
- d) Un representante de los trabajadores;
- e) Un representante de los empleadores.

En el Arto. 328 CT se establecen las atribuciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo las cuales entre otras son:

- Fijar los salarios mínimos nacionales para cada actividad, tomando en consideración el costo de la vida, las posibilidades económicas del mercado y los demás datos que estime necesarios para el mejor desempeño de su cometido.
- Velar porque las resoluciones que fijen el salario mínimo sean efectivamente acatadas; y denunciar ante las autoridades del Trabajo, las infracciones que se cometan.

En las reformas que sufrió el Código del Trabajo de 1945 está el Arto. 328 CT; la reforma contempla que la Comisión Nacional del Salario tiene entre sus atribuciones: 1-“Fijar los salarios mínimos nacionales o regionales para cada zona.”

1.3.3.3 Leyes ordinarias:

En el mismo año de 1945, el 23 de agosto, se creó bajo el decreto No. 20 y publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 198, el Reglamento de Inspección del Trabajo¹⁷.

En materia de salario, dicho reglamento le confiere a los Inspectores del Trabajo departamentales y municipales lo siguiente:

¹⁷ Decreto No. 20, publicado en La Gaceta No. 198 del 20 septiembre de 1945.

Arto 5. En lo que se refiere a salario de los trabajadores, deberán los Inspectores vigilar:

- Que los patrones hagan pago de los salarios directamente a los trabajadores o a las personas que ellos designen.
- Que en todo caso se pague el salario fijado en los contratos, el que no podrá ser inferior al mínimo.
- Cuidar que el pago del salario se haga en día de trabajo, en lugar de la faena o en la población cercana que no diste más de 3 kilómetros de dicho lugar, y en horas siguientes a la terminación de la jornada.
- Cuidar que el pago del salario no se haga en cantinas, fondas, tabernas o lugares semejantes, a no ser a los que trabajen en esos lugares.
- Vigilar que el salario se pague en moneda nacional, no siendo permitido otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda.
- Vigilar que del salario sólo se hagan descuentos legales y no se retenga ninguna cantidad por concepto de multas.
- Vigilar que las horas de trabajo extraordinario y en las que se ocupe un trabajador en su día descanso o en el compensatorio sean pagados con un ciento por ciento más del ordinario, salvo las excepciones legales.

Como síntesis de este período, podemos destacar:

Las disposiciones que estipulan la protección jurídica del salario:

- Moneda de curso legal, se prohibió el pago en especies, salvo las excepciones señaladas en la Ley.
- Se dicta el primer órgano de leyes laborales en Nicaragua, el Código del Trabajo.
- El salario debe pagarse en día de trabajo, en el lugar de trabajo y en el plazo fijado en el contrato.
- Se crea la Comisión Nacional del Salario Mínimo para la fijación de salarios mínimos
- Inembargabilidad del salario mínimo, excepto por razones de familia.
- Se crea el Reglamento de inspectores del Trabajo a través del cual se vigila que el pago del salario de los trabajadores se lleve a cabo como lo establece la Ley.

En resumen, este período se caracterizó por la creación de salarios mínimos; en 1923 se dio la unificación de leyes protectoras de obreros y trabajadores en Centroamérica; en 1939, la Constitución establece el concepto del salario mínimo, así como también el pago del salario en el plazo fijado bajo el contrato; además de ser pagado en moneda de curso legal, dejando así anulado lo establecido en las Leyes de Indias; referente a las excepciones de cuando se pudiese realizar el pago en especie; queda terminantemente prohibido ese tipo de pago como también el pago con mercancías, vales, fichas o sustitutos de la moneda.

Se encontró un documento el cual tenía un fin primordial para la unificación de leyes laborales igualitarias a nivel de Centroamérica y fue inspiración para la creación del primer proyecto de Código del Trabajo; el cual no se logra en ese año sino que nació doce años después; posterior a este proyecto nacen leyes que beneficiarían a los trabajadores, como la ley de la silla y ley de descanso dominical, ambas derogadas con la entrada en vigencia del Código del Trabajo.

Luego se establece un cauce legal para la fijación de los salarios mínimos lo que da lugar al nacimiento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, la que tenía entre sus tantas atribuciones, la fijación del salario mínimo nacional, misma atribución que sufrió reforma estableciendo que la fijación del salario mínimo sería nacional o regional.

1.3.4. Período de 1946-1978

1.3.4.1 Constitución Política

La Constitución Política de 1948; establecía en cuanto al salario y salario mínimo lo siguiente:

- En su Arto. 79: “Todo servicio debe ser remunerado con equidad, salvo los que deban prestarse gratuitamente en virtud de Ley o pacto”.
- En su Arto. 83: “Se garantiza a los obreros y empleados un salario mínimo”.
- En su Arto. 83 inc 4 establece que: “El pago de salario en el plazo fijado en el contrato, no mayor de una semana si el trabajador es obrero, y de 15 días si es empleado, en moneda nacional, en día de trabajo, en el lugar donde el trabajador preste su servicio, con prohibición de efectuarlo con mercaderías, vales, fichas u otros modos con que se pretenda sustituir la moneda.”

La Constitución Política del tres de abril de 1974, es la primera Constitución donde se recoge bajo un mismo capítulo las disposiciones en materia laboral y que a continuación se mencionaron:

- Arto.89: “Todo servicio debe ser remunerado con equidad, salvo los que deban prestarse gratuitamente en virtud de la Ley o pacto o de sentencia fundada en ella.”
- Arto.95 inciso.4: “Se garantiza un salario o sueldo igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”
- Arto. 95 inciso.5: “Un salario o sueldo mínimo que les asegure un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijará de acuerdo con las condiciones y necesidades de las diversas regiones.”
- Arto.95 inciso 6: “El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde preste su servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo de una semana si se tratare de obrero, ni de quince días si es empleado. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercancías, vales, fichas u otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda. ”

1.3.4.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo de 1945 sufrió reformas en 1962 referentes al salario donde se establece que la falta de pago en el tiempo convenido o el establecido por la Ley obligará al empleador a pagarle al trabajador una multa, también se da la división del país en 4 zonas geográficas sólo para efectos del salario mínimo, creándose de esta manera la tabla del salario mínimo que regiría desde 1963 hasta 1965.

En el año de 1968 la Comisión Nacional del Salario Mínimo, en ejercicio de las funciones que le confiere el Arto.328 del Código del Trabajo emite la resolución que regirá en el país por un período de dos años que íntegra y literalmente dice en sus considerandos:

- Que conforme a los Artos. 328 y 329 C.T., se deben fijar los salarios mínimos que regirán los próximos dos años;

Trabajadores en general	1.2	8	9.6	57.6	9.6	67.2	146	292
Obreros industriales	1.5	8	12	72	12	84	182.5	365
Trabajadores domésticos	0.28	14	3.95	23.7	3.95	27.62	60	120
Trabajadores del campo	1	8	8	48	8	56	121.67	243.33
Distrito Nacional de Managua.								
Trabajadores en general	1.3	8	10.4	62.4	10.4	72.8	158.17	316.33
Obreros industriales	1.5	8	12	72	12	84	182.5	365
Trabajadores domésticos	0.28	14	3.95	23.7	3.95	27.62	60	120
Trabajadores del campo	1	8	8	48	8	56	121.67	243.33

De los salarios con alimentación y alojamiento, según los Artos. 132 y 176 CT., gozarán de estos mismos beneficios los trabajadores de las minas, Arto. 80 inciso G., CT.

En el Código del Trabajo de 1945, en el Arto. 117 se dice que cuando se trata de un contrato de tiempo determinado y el trabajador es despedido sin causa justa, el empleador está obligado a pagar los salarios dejados de percibir por el tiempo que haga falta para terminar el contrato. En ese mismo Código, el Arto. 15, referido a las obligaciones del empleador, dice que éste deberá pagarle al trabajador los salarios que deje de percibir por culpa de aquel. Esta misma disposición se mantiene en el actual Código del Trabajo.

El salario caído es más bien una sanción patronal para el despido injusto, que salario propiamente dicho, porque el trabajador no da contraprestación. Se puede apreciar que en los períodos de huelga, si se ordenan pagar los salarios, éstos se reputan como “salarios caídos”, pues no hay contraprestación de trabajo y se sigue recibiendo salario.

1.3.4.3 Leyes ordinarias

El año de 1947 en la historia del Derecho del Laboral en América marca un lugar destacado. En la Novena Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, se adopta la llamada “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”. El documento consta de treinta y nueve artículos y constituye un resumen laboral de las disposiciones que en América rigen; es el lineamiento del Derecho Laboral para toda América, establece garantías tanto en salario como en todos los derechos colectivos que trataremos en nuestro trabajo.

- Arto. 8 estipula que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región..”
- Arto.9: “Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año”.
- Arto.10: “El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador. El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador”.
- Arto. 11: “Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la ley”.

De este período se puede destacar que en materia constitucional se continúa manteniendo el derecho que tienen los obreros y empleados a un salario mínimo; el pago del salario en el plazo estipulado en el contrato en moneda nacional y en el lugar en donde preste su servicio prohibiéndose al empleador el pago al trabajador por otro medio que no sea en moneda de curso legal.

En la Constitución de 1974 se establecen por primera vez bajo un mismo capítulo las disposiciones en materia laboral, manteniéndose así los mismos derechos que se encontraban

dispersos en las anteriores constituciones tales como salario igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia, un salario mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, apareciendo por primera vez la inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales.

En 1968 la Comisión Nacional del Salario emite una resolución la cual en primer lugar fija los salarios mínimos que regirían los próximos dos años; en segundo lugar que la determinación de salarios mínimos tiene como propósito fundamental asegurar al trabajador con un grado razonable de bienestar en armonía con las condiciones generales del desarrollo económico y social del país.

1.3.5 Período de 1979-1989

1.3.5.1 Constitución Política

En 1979 se dictó un Estatuto Fundamental que establecía en cuanto al salario y salario mínimo lo siguiente:

Arto. 30: “Toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

Inciso 1- Una remuneración que proporcione como mínimo a los trabajadores:

- Un salario igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y adecuado a su responsabilidad social sin discriminaciones en razón del sexo.
- Condiciones de existencia dignas tanto para el trabajador como para su familia”.

Constitución Política de 1987 establecía en cuanto al salario y salario mínimo lo siguiente:

Arto. 82: “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les asegure en especial:

Numeral 1 “Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.”

Numeral 3 “La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.”

1.3.5.2 - Código del Trabajo

Con el triunfo de la Revolución Sandinista el 19 de julio de 1979; se producen cambios y transformaciones en materia laboral para la protección de los trabajadores, higiene y seguridad ocupacional y los salarios; todo como una respuesta inmediata a las luchas enfrentadas por la clase obrera durante la dictadura recién derrotada.

En el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses, que fue promulgado el 21 de agosto de 1979 (Decreto 52-79); se consigna en relación al tema salarial, una remuneración que proporcionaría como mínimo a los trabajadores un salario igual para trabajo igual en idénticas condiciones.

Podemos destacar que la época revolucionaria es de gran importancia en materia salarial, ya que dentro de ella el estado intervino casi en la totalidad de las disposiciones que regulaban las relaciones laborales, fue aquí donde apareció lo que se conoció como Sistema Nacional de Organización del Trabajo y los Salarios (SNOTS) que como parte de la historia salarial del país en la década de los ochenta, es un punto importante de la presente investigación.

1.3.5.3 Leyes ordinarias

En 1979 se decreta la Ley de salarios Caídos, Decreto No. 28, Aprobado el 2 de agosto de 1979 publicado en La Gaceta No. 3 del 24 de agosto de 1979 que establecía: Arto.1- Para todos los efectos legales, los salarios de los meses de junio y julio de 1979 se estimarán como salarios caídos, cuando no sean mayores de C\$ 5000.00.

Arto.2-Todos los salarios superiores a C \$ 5000.00 sólo se pagarán como salarios caídos hasta esta cantidad.

Arto.3- La forma de pago y demás estipulaciones en cuanto a los salarios caídos de los meses en referencia, será convenida entre la empresa y los trabajadores, con la intervención del Ministerio del Trabajo, tomándose en cuenta las circunstancias particulares de cada caso.

Arto.4 Quedan en suspenso todas las disposiciones de la legislación laboral que se opongan a este decreto.

En 1981 se crea la Ley de reformas al Código del Trabajo¹⁸, decreto 717, publicado en La Gaceta del ocho de mayo de 1981, la cual en su Arto. 1 establece que se reforma el artículo 76 C.T., el cual se leerá así: Arto. 76: “En los casos de quiebra, liquidación, disolución o sucesión, ya sea que continúe el obrero prestando sus servicios o no, el procurador, liquidador, depositario, albacea o interventor, está obligado a pagar con derecho de preferencia de primer grado en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualquiera de los casos enunciados los salarios devengados y reconocidos por las autoridades del trabajo. De igual preferencia gozarán en los mismos casos, la renta e indemnizaciones en los casos de riesgos.”

Reforma Arto. 76: “El salario, la compensación por vacaciones no gozadas, la proporción correspondiente del treceavo mes y las indemnizaciones por riesgos y accidentes de trabajo constituyen obligaciones privilegiadas en beneficio de los trabajadores y tendrán para hacerse efectivas prelación.”

En este mismo año, en el mes de abril se crea la Ley de Salario Mínimo¹⁹ la cual entraría en vigencia el primero de mayo de 1981 y regirá hasta el día 30 de abril de 1982. Dicha Ley estaba compuesta por 5 artículos:

Arto.1: “Se elimina la división por zonas que para efectos legales del salario mínimo rige actualmente y se establecen salarios mínimos únicos para todo el país. Esta disposición regirá hasta en tanto no se establezcan las políticas salariales en la planificación regional.

Arto.2 Se clasifican las categorías de trabajadores para dar seguimiento a las líneas del plan económico 81 y 82 de la siguiente manera:

- a) Trabajadores agrarios, comprende a las personas de uno u otro sexo que realizan las labores de preparación de tierras para el cultivo, siembra, deshierba, despale, aplicación de abono y fumigaciones, poda, recolección de cosechas y cualquier otra faena destinada

¹⁸ Reforma los Arts. 76, 116, 116bis, 247, 248, 296, 347 y 357.

¹⁹ Decreto No. 719 de 30 de abril de 1981 Publicado en La Gaceta No. 99 de 9 de mayo de 1981

a obtener productos de la tierra mediante su siembra y cultivo, o en la crianza y cuidado de ganado.

b) Trabajadores industriales, las personas de uno u otro sexo que trabajan en el proceso de extracción, transformación, elaboración o manufacturas de productos, incluyéndose aquí tanto los que de manera directa forman parte del proceso de industrialización en cualquier escala, como los que sirven de apoyo o ejecutan tareas complementarias. Están comprendidos los obreros de las empresas manufactureras, de la construcción, de las minas, del transporte, de la energía, de la extracción de madera, de la pesca y de las empresas aguadoras.

c) Trabajadores del comercio y los servicios comunales, sociales y personales comprende a los empleadores que participan en los centros de comercialización de bienes y los que trabajan en los servicios de saneamiento, diversión, esparcimiento, reparación y los servicios personales de toda especificación de esta tabla.

Arto. 3 La tabla de Salario Mínimo se estructurará así:

Todo el país	Mínimo por hora	Jornada diaria	Salario diario	Semana trabajada	Séptimo día	Total semana	Quincena	Mes
Trabajadores industriales	4.6	8	36.8	220.08	36.8	257.6	552	1,120.00
Trabajadores Arto. 19 C.T	3.35	10	33.5	201	33.5	234.5	502.5	1,020.00
Trabajadores de servicio y en general	3.6	8	28.9	173.45	28.9	202.35	433.6	880
Trabajadores agropecuarios Arto. 176 C.T	3.15	8	25.3	151.99	25.3	177.2	379.7	770
Trabajadores domésticos		10	13.15	79.8	13.15	92.05	197.25	400

Arto. 4. Los salarios mínimos fijados en esta Ley no afectan los salarios más altos establecidos por contratos individuales de trabajo o por convenios colectivos, pero modifica automáticamente todo salario actual inferior elevándolo al mínimo establecido en el Artículo 3.²⁰

²⁰ LA GACETA DIARIO OFICIAL, No. 99 del 9 mayo de 1981.

- Al momento de presentarse el triunfo de la revolución, existía en nuestro país una total anarquía en los salarios, aumentando en los primeros años del gobierno revolucionario. Las causas que originaron estos aumentos fueron las siguientes:
- Las luchas de algunos sindicatos de derecha y la posición mayoritaria de los empleadores de aumentar los salarios con el objetivo de evitar conflictos con los trabajadores por problemas de salarios y que por ello el Estado le interviniera o le nacionalizara su empresa y al mismo tiempo crear descapitalización y crearle situaciones difíciles a la emergente revolución.
- La forma en que se fijó la retribución en los nuevos organismos y empresas surgidas por imperativos que el proceso mismo urgía y que no fueron debidamente estudiados.
- La situación de la guerra impuesta en los primeros años revolucionarios y el bloqueo económico y comercial impuesto por el gobierno norteamericano, fueron factores generadores de la anarquía en los salarios.

A partir del año de mil novecientos ochenta y dos el gobierno inicia sus esfuerzos para asegurar el ordenamiento salarial, haciendo un vínculo entre los planes de desarrollo económico y social del país y las remuneraciones, dándose así un vínculo entre producción y salario.²¹

En 1982, se decreta la Ley de Creación de la Planilla Nacional de Pago, mediante decreto No. 1160 del quince de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, la que establece en su Arto. 1 que la Planilla Nacional de Pago será de uso obligatorio para todo empleador establecido en el territorio nacional, siendo el Ministerio del Trabajo quién determinaría la gradualidad y la forma progresiva de su aplicación.

La Planilla Nacional era presentada en dos formas diferentes:

PNP - 1: Para el pago de salario fijo por semana, catorcena, quincena, mes y de 28 días.

PNP - 2: Para el pago por destajo o por tarea, por hora, día.

²¹ AGUILAR GUTIÉRREZ, Mercedes Aleyda. Texto Monográfico “*El Salario.*” Nicaragua, 1993, p.44.

En 1985, se reforma el art. 5 de esta ley bajo Decreto No. 1546, reforma de la Ley de Creación de la Plantilla Nacional de pago, por medio de esta reforma se prevé los casos de empleadores que paguen sueldos por períodos mensuales y de los que paguen salarios por períodos semanales, catorcenales o quincenales.

El quince de febrero de 1985 se aprueba la Ley de escala salarial, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 59 del 25 de Marzo de 1985, la que establece en su considerando IV “Que son justos los planteamientos hechos por los trabajadores del país, a través de sus organizaciones laborales, sobre la necesidad de reajustar la actual escala salarial en consonancia con las posibilidades reales de la economía nacional y las limitaciones impuestas por la agresión imperialista, así como la aplicación de formas y sistemas de pago que propicien el incremento constante de la productividad del trabajo.”

Según el Arto.1 de esta Ley su objeto era: “Establecer una escala salarial que regule las relaciones entre empleadores y trabajadores contenidas en la misma.”

El Arto. 2 establecía cómo estaba compuesta, la cual estaba conformada por los siguientes grupos de complejidad de las ocupaciones y una tarifa salarial correspondiente a cada grupo. La complejidad es la que valoraba los niveles de conocimientos teóricos y prácticos que se requerían para cumplir los contenidos de trabajo de cada ocupación, las condiciones materiales en que se lleva cabo el trabajo y el grado de responsabilidad derivada de su desempeño.

Escala salarial de 1985

Grupos	Horaria	Diaria	Mensual	Men. Ocup.adm	Men.Ocu p.tecni	Mens.Ocup.Dir
I	10.3	82.2	2.5	2.5		
II	12.35	98.8	3	3		
III	14.4	115.2	3.5	3.5		
IV	16.45	131.6	4	4		4
V	18.5	148	4.5	4.5		4.5
VI	20.55	164.4	5	5		5
VII	23	184	5.6	5.6	5.6	5.6
VIII	26.3	210.4	6.4	6.4	6.4	6.4
IX	29.6	236.8	7.2	7.2	7.2	7.2

X					7.6	7.6
XI					8	8
XII					8.4	8.4
XIII					8.8	8.8
XIV					9.2	9.2
XV					9.6	9.6
XVI					10	10
XVII					10.5	10.5
XVIII					11	11
XIX					11.5	11.5
XX					12	12
XXI					12.5	12.5
XXII					13	13
XXIII					13.5	13.5
XXIV						14
XXV						14.5
XXVI						15
XXVII						16
XXVIII						17

Según el párrafo segundo del Arto. 3: Quienes al entrar en vigencia la presente Ley ya devengan salarios superiores a los establecidos en la escala, les serán mantenidos, sin perjuicio de lo contemplado en el Arto. 14 de la Ley de escala salarial vigente.

Según el Arto. 4 la escala salarial anterior entrará en vigencia a partir de las siguientes fechas.

El uno de febrero del presente año, para todos los trabajadores de las empresas de los siguientes sectores y ramas de la actividad económica:

- a.1. Industrias manufactureras
- a.2 Construcción
- a.3 Agro-Industrias
- a.4 Minas y Canteras
- a.5 Energía
- a.6 Agua
- a.7 Transporte
- a.8 Salud (centros de salud, hospitales y similares)

a.9 Industria pesquera

a.10 Trabajadores de la rama azucarera.

El uno de marzo del presente año, para todos los trabajadores de los siguientes sectores y ramas de la actividad económica:

b.1 Comunicaciones

b.2 Medios de comunicación

b.3 Administración central del Estado, Sistema financiero e instituciones autónomas y descentralizadas.

B.4 Educación

b.5 Servicios (comercio, restaurantes, hoteles y otros)

En este mismo artículo se establecía que los empleadores de los sectores y ramas de las actividades económicas comprendidas anteriormente, deben hacer los ajustes necesarios en las planillas, de acuerdo a las tarifas de la escala salarial correspondiente, en los siguientes plazos:

1- Para los del inciso “a” dentro de los seis días siguientes de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley.

2- Para el inciso “b” dentro de los primeros seis días del mes de marzo del presente año.

Al sector agropecuario se le continuarán aplicando las normativas laborales vigentes del ciclo 84/85 y se regularán las mismas en el próximo ciclo agrícola.²²

Las ocupaciones eran las que estaban determinadas en los convenios y addendums (documento salarial específico que contaba con la aprobación del MITRAB) y las resoluciones del Ministerio del Trabajo.

Se crearon los calificadores de cargos que contenían cada una de las diferentes fichas ocupacionales, estas fichas contienen una descripción de la labor que el trabajador realiza de acuerdo a un trabajo técnico hecho con anterioridad en el centro de trabajo. Ejemplo para el caso de las secretarías: la Ejecutiva Bilingüe, Ejecutiva A, Ejecutiva B, Secretaria A, B y C; para cada

²² La Gaceta Diario Oficial No. 52 del 15 de febrero de 1985.

una había un grupo de complejidad distinto y por consiguiente, al ser el grupo el determinante para el salario, este sería distinto.

La Ley perseguía que hubiera igual salario por igual trabajo y no anarquía, así un trabajador del Ingenio San Antonio que se desempeñaba como contador devengaría un salario igual al que le correspondería a otro en igual cargo en el Ministerio de la Construcción, de tal forma que no hubiera diferencias entre empleo privado y empleo público para evitar el pirateo de trabajadores.

Para el caso de las labores a destajo, éstas fueron normadas mediante trabajos técnicos; aparece la norma como la cantidad de unidades que el trabajador debe realizar en un tiempo determinado, cada una de estas unidades tiene un tiempo determinado, cada una de estas unidades tiene una tasa o valor en metálico basado en un salario por el cumplimiento total de la labor en el tiempo determinado.

Un ejemplo práctico era la labor llamada embolse (las famosas bananeras). Esta tenía una norma diaria de 600 bolsas, con un salario básico diario de C\$ 20.00; cada operación tenía un valor de 0.0333, a partir de estos valores el trabajador en base a su rendimiento obtendrá un salario, si cumplía con la norma ganaba los C\$ 20.00 y si la incumplía realizando solamente 560 bolsas, esta cantidad era multiplicada por la tasa de unidad y el trabajador obtendría o ganaría C\$ 18.65.

Si un trabajador lograba sobre cumplir la meta era premiado con un incentivo, que aún se continúa aplicando en las empresas productivas.

Los incentivos en el país constituyen la retribución o pago que se hace a un trabajador o grupo de trabajadores por el sobrecumplimiento de determinados indicadores técnicos – económicos de eficiencia y productividad.

El principal objetivo del incentivo es elevar la productividad del trabajo y obtener mayores niveles de eficiencia económica; permite retribuir a los trabajadores en proporción a la calidad y cantidad del trabajo realizado.

La Ley de escala salarial imponía estas obligaciones a los empleadores y les limitaba al establecimiento de sistemas de pago o complementos salariales con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, siendo este último el encargado de la vigilancia para el cumplimiento de dicha Ley e imponer las sanciones del caso.

Las constantes devaluaciones de la moneda nacional producto de la inestabilidad económica en los años posteriores a la regulación de los salarios, fueron creando cierto descontento en algunos de los sectores laborales, llegando a considerar al Sistema Nacional de Organización del Trabajo y los Salarios como una camisa de fuerza, al no permitir aumentos libres en las empresas, sobre todo sectores productivos, construcción y transporte; como respuesta se tomaron medidas mediatizadoras como la revisión de fichas ocupacionales y de normas de trabajo más aumentos generales, en porcentajes acordes a las devaluaciones producidas. Estas medidas permitieron mantener los niveles de empleo altos y la posibilidad de que el trabajador tuviera la oportunidad de llevar sustento a su familia.

El 15 de febrero de 1988, el Ministro del Trabajo dicta una resolución relativa al pago por antigüedad o años de servicio de aplicación nacional a los trabajadores permanentes, dicha resolución contaba con un total de 6 artículos los que establecían lo siguiente :

Arto. 1 “Se crea el pago por antigüedad o años de servicios de aplicación nacional a los trabajadores permanentes comprendidos en el Arto. 1 de la resolución de mil novecientos ochenta y ocho.”

Arto. 2 “Los porcentajes a pagar por años de antigüedad:

Años de Antigüedad	% del salario escala
1	3
2	5
3	7
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13

9	14
10	15
11	15.5
12	16
13	16.5
14	17
15	17.5
16	18
17	18.5
18	19
19	19.5
20 ó más	20

A los trabajadores que laboran bajo la forma de pago a destajo no se les tomará en cuenta el pago por antigüedad para efectos de cálculo de la tasa salarial correspondiente.

Arto. 3 “El pago por antigüedad se considera para todos los efectos legales, salario ordinario, y se aplicará a los trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales a partir de haber cumplido un año de relación laboral ininterrumpida con el mismo empleador. A los trabajadores del Gobierno Central y entes autónomos se les tomará en cuenta sólo los años acumulados a partir del primero de agosto. ”

Arto. 4 “El pago por antigüedad se pierde al terminarse el contrato de trabajo.”

Arto. 5 “Los aspectos no previstos en la presente Resolución, serán resueltos a través de la Dirección General de Salarios del Ministerio del Trabajo.”

Arto. 6 “La presente resolución deroga a toda aquella que se le oponga y entra en vigencia a partir del primero de marzo de 1988.”

En resumen esta resolución crea el pago por antigüedad o de años de servicios de aplicación nacional a los trabajadores permanentes. Dispone que el pago por antigüedad se considera para todos los efectos legales, salario ordinario, y se aplicará a los trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales a partir de haber cumplido un año de relación laboral ininterrumpida con el mismo empleador.

Esta tabla de incentivos continúa aplicándose a los trabajadores del estado. Con la entrada en vigencia de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa se aprobó otra tabla de antigüedad que, sin embargo, es muy parecida a la que instauró la resolución de 1988.

De este período podemos destacar que la época revolucionaria es de gran importancia en materia salarial debido a que el estado intervino en casi todas las disposiciones que regulaban las relaciones laborales.

Así que en materia constitucional se continuó igual en las disposiciones relativas a salario y salario mínimo, teniendo como variante la inclusión de la no discriminación por sexo en la Constitución de 1979 en el Arto. 30 inc 1.- “un salario igual en idénticas condiciones de eficiencia y adecuado a su responsabilidad social sin discriminaciones en razón del sexo.”

Con el triunfo de la revolución sandinista se producen cambios en los salarios como una respuesta inmediata a las luchas enfrentadas por la clase obrera durante la dictadura recién derrotada. Durante este período se crea la Ley de Salarios Caídos; en 1981 en el mes de abril se crea la Ley de Salario Mínimo; dicha Ley elimina la división por zonas que existían en nuestro país y establece salarios mínimos únicos en el país, también se clasifica a las categorías de trabajadores en trabajadores agrarios y trabajadores del comercio.

En 1982 se crea la Planilla Nacional de Pago de uso obligatorio para todo empleador siendo el Ministerio del Trabajo quien determinaría la gradualidad y forma progresiva de su aplicación; la Planilla Nacional de Pago era presentada en dos formas: 1.- para el pago de salario fijo y 2.- para el pago por destajo.

En 1985 se crea la Ley de escala salarial producto de los planteamientos hechos por los trabajadores del país los cuales eran la necesidad de reajustar la actual escala salarial en consonancia con las posibilidades reales de la economía nacional, esta Ley creó los calificadores de cargos los cuales contenían una descripción de la labor que el trabajador realizaría.

Como podemos apreciar y, como ya hemos mencionado anteriormente, este periodo es en el que existe mayor evolución en materia salarial y donde el gobierno de este momento se involucró de lleno en materia laboral, a pesar de las crisis económicas bajo las cuales tuvo que gobernar la Junta de Gobierno.

1.3.6 Período de 1990-2000

1.3.6.1 Leyes ordinarias

Al producirse el triunfo de la coalición Unión Nacional Opositora UNO, el nuevo gobierno deja sin aplicación la Planilla Nacional de Pago y liberaliza los salarios. Los salarios vuelven a estar sujetos a las despiadadas leyes del mercado.

También el gobierno toma medidas que implican una reducción de trabajadores sobre todo en lo que se conoce como aparato burocrático, mandando a la calle a miles de trabajadores, para reducir su presupuesto y según éste lograr la aplicación de políticas económicas de despegue.

En 1991, se aprueba la Ley No. 129 Ley del Salario Mínimo la que tenía por objeto regular la fijación de salario mínimo para asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana.

1.3.7 Período de 2001-2006

1.3.7.1 Leyes ordinarias

A pesar de las reformas constitucionales, en materia salarial todo sigue igual desde 1987. Queremos hacer notar que a pesar de que el período que se está estudiando llega hasta 2006, al momento de estar elaborando esta monografía se produjeron dos hechos importantes en materia normativa salarial:

a) el 15 de mayo del año 2007 se aprobó una nueva tabla de salarios mínimos que contiene una disposición nunca antes establecida: se manda a que las normas de producción no se incrementen a consecuencia de los nuevos salarios mínimos y además ordena que el salario diario sea el resultado de dividir el salario mensual entre 30 y no entre 30.4167 como se había hecho en los últimos veinte años;

b) se aprueba una nueva Ley de Salarios Mínimos que manda a que con los próximos incrementos salariales se mantengan ancladas las normas de producción.

Según el Arto. 10 de la Ley de Salario Mínimo, Ley No. 129 del 24 de mayo de 1991 Publicada en La Gaceta No. 114 de 21 de junio de 1991, vigente hasta el 25 de junio de 2007, la Comisión Nacional de Salario Mínimo estará integrada por:

- a) El Ministerio del Trabajo, que la presidirá
- b) Un representante del Ministerio de Economía y Desarrollo
- c) Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo y un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas a juicio del Ministerio del Trabajo.

La Ley No. 625 Ley de Salario Mínimo, publicada en la Gaceta No. 120 del 26 de junio de 2007, establece en su Arto. No. 11 que la Comisión de Salario Mínimo estará integrada por:

- a) El Ministerio del Trabajo, que la presidirá.
- b) El Ministerio de Fomento Industria y Comercio.
- c) El Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- d) El Banco Central de Nicaragua.
- e) Un representante de cada una de las centrales y confederaciones nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo.
- f) Un Representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

Esta nueva ley incorpora una serie de nuevas disposiciones en relación al salario mínimo y medidas de protección al mismo, que no estaban señaladas en la ley anterior, tales como:

- a) Que los salarios mínimos deben llegar al nivel de poder adquirir el 100 % del costo de la canasta básica y después de eso, se indexarán automáticamente para recuperar la pérdida cambiaria respecto al dólar.
- b) Se plantea además responsabilidad administrativa al Ministro de Trabajo por la no convocatoria de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, debiendo el Presidente de la

Republica aplicar un sanción pecuniaria no menor de un monto equivalente a dos meses de salario, ni mayor de un monto equivalente a seis veces su salario.

Entre las funciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo está la de fijar el salario mínimo tomando en cuenta los parámetros establecidos en la ley anterior²³ y agrega algunos nuevos como las cantidades y valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables para los miembros de una familia promedio y tomando en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones.

1.3.8 Análisis de la evolución jurídica

En nuestro estudio de la evolución jurídica del salario hemos podido determinar, a través de cada una de las leyes que se aprobaron desde el nacimiento de este derecho hasta la actualidad, que se ha dado un gran avance al haberse aprobado y ratificado tanto leyes nacionales como normas y convenios internacionales que protegen y benefician al trabajador, tales como:

Período Precolombino

Leyes de Indias

- Pago del salario los sábados por las tardes.
- Pago del salario en moneda y no en cacao como era la costumbre
- Fijación de salarios mínimos
- Pago de salario en días feriados

En este período el pago del salario fue incluido con la finalidad de protección al asalariado, a fin de garantizarse la reproducción de la mano de obra.

Período Post Independencia (1821 – 1945)

- En la Constitución de 1939 se empieza hablar de salarios mínimos, capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana.

²³ Un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas. Arto. 7 Ley No. 129 Ley del Salario Mínimo, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 114 del viernes 21 de junio de 1991.

- El salario mínimo se debía corresponder con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones.
- El pago del jornal por períodos no mayores de una quincena.

En este período se destaca el primer intento de unificación de leyes laborales a nivel centroamericano con la Convención para la unificación de leyes protectoras de obreros y trabajadores de Centroamérica, la cual fue celebrada el 7 de febrero de 1923.

- En 1945 nace en nuestro país el primer ordenamiento de leyes laborales con el Código del Trabajo de Nicaragua, el cual contenía principios favorables a los trabajadores.
- Se crea la Comisión Nacional del Salario Mínimo para la fijación de salarios mínimos.
- La inembargabilidad del salario mínimo, excepto por razones de familia.

Período de 1946 – 1978

- La Constitución de 1974 continuó con el precepto de que todo servicio debe ser remunerado.
- Se garantiza a los obreros el salario mínimo.
- Sanción o multa en caso de que el empleador no pagase al trabajador el salario en el tiempo convenido.
- Se crea la tabla del salario mínimo que regirá por dos años (1968 – 1970)

Período de 1979 – 1989

- Decreto 52 – 79: Establece el principio “Un salario igual para trabajo igual en idénticas condiciones”.
- Nace el Sistema Nacional de Organización del Trabajo y los Salarios (SNOTS)
- Ley de salarios caídos
- Ley de reforma al Código del Trabajo (1981): El salario, la compensación por vacaciones no gozadas, la proporción correspondiente de treceavo mes y la indemnización por riesgo y accidentes de trabajo son obligaciones privilegiadas en beneficio de los trabajadores y gozarán de prelación para hacerse efectivas.

- Ley de Salario Mínimo (abril 1981) la cual fue estipulada para regir por un período de dos años; esta Ley elimina la división del salario por zonas, establece salarios mínimos únicos para todo el país y se da la clasificación por categoría de trabajadores.
- Decreto No. 1160 se crea la Planilla Nacional de Pago.
- Se crearon calificadores de cargos.
- Los incentivos salariales los cuales permitían retribuir a los trabajadores en proporción a la calidad y cantidad del trabajo realizado.

Período de 1990 – 2000

- Se liberalizan los salarios dejando a los trabajadores en manos de los empleadores.

Período de 2001-2006

En este periodo no hubo ninguna novedad normativa. Fue hasta en el 2007 que hubo un salto de calidad

- Aprobación de la Ley No. 625, Ley de salario mínimo, publicada en la Gaceta No. 120 del 26 de junio del 2007.
- Fijación del salario mínimo cada seis meses; la no convocatoria de la Comisión Nacional de Salario Mínimo acarrea responsabilidad administrativa y una sanción pecuniaria al Ministro del Trabajo.
- Se incorporan a la Comisión Nacional del Salario Mínimo:

El Ministerio de Fomento, Industria y comercio

El Banco Central de Nicaragua

- A todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo legal se le faculta el derecho de reclamar por la vía judicial la suma que en concepto de salarios se le adeude.
- La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá revisar y elaborar una nueva canasta básica.

CAPÍTULO II

DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

2.1 Antecedentes

Durante la segunda mitad del siglo XVIII y durante el siglo XIX, la sociedad europea sufrió una gran transformación como resultado de la Revolución Industrial. El desarrollo de la industria introdujo la mecanización de la producción así como grandes cambios en la organización del trabajo. Se pasó paulatinamente de un sistema de producción artesanal a un sistema de producción industrial, en fábricas.

La revolución industrial generó una gran demanda de mano de obra, nutriéndose especialmente de campesinos y de mujeres y niños empujados hacia las ciudades por las crisis y transformaciones del agro. La necesidad de obtener una gran producción de mercancías, para recuperar rápidamente el capital invertido, llevó a los empresarios a imponer unas prácticas laborales de superexplotación, con jornadas de trabajo que superaban las catorce horas diarias, en condiciones de hacinamiento y de falta absoluta de higiene. También se transformó la sociedad, consolidándose dos clases sociales con intereses muy diferentes: la clase capitalista, dueña de fábricas, herramientas y de los medios de producción; la clase trabajadora, dueña de su fuerza de trabajo, la cual vende a un empleador a cambio de un salario.

Las teorías ilustradas, que presentaban una sociedad idílica con plena igualdad de oportunidades y sin privilegios de clase, chocaron violentamente con la dura realidad económica y social de la nueva sociedad industrial, en la que la armonía social que predicaban los teóricos del capitalismo se convertía, en la práctica, en una auténtica explotación del proletariado.

Durante los primeros años de la Revolución Industrial, no hubo ningún tipo de normas o leyes que regularan las condiciones laborales de la población trabajadora en Europa, predominando la explotación inhumana. Ante las deplorables condiciones de trabajo, las extenuantes jornadas y los míseros salarios, empezó a organizarse el movimiento obrero para reaccionar ante estas situaciones, y es que precisamente este escenario dio origen a continuas revueltas proletarias y a

la organización de diversas asociaciones obreras que, si bien no partían en principio de una auténtica consecuencia de clase, sí permitían la existencia de algún tipo de defensa colectiva para el trabajador²⁴.

En resumen, fueron estas duras condiciones laborales las que generaron grandes luchas que, finalmente, a lo largo del siglo XIX, cristalizaron en organizaciones sindicales, partidos políticos y diversas corrientes ideológicas²⁵. Posteriormente el Estado tuvo que intervenir ante las posturas más radicales que fueron surgiendo entre empresarios y trabajadores y trabajadoras y se crearon leyes que protegían a la población trabajadora.

Las primeras formas de asociación obrera aparecieron en Gran Bretaña hacia finales del siglo XVII, como sociedades de ayuda mutua (friendly associations). Los sucesivos intentos de agremiación en defensa de los derechos obreros fueron rechazados por los distintos gobiernos burgueses.

A lo largo del siglo XIX, la reivindicación de los derechos sindicales estuvo asociada con diversos proyectos políticos. Entre los primeros figura el movimiento “cartista”, que tomó su nombre de la “Carta del pueblo” (People’s Charter), un programa de reformas democratizadoras del sistema electoral. Se adhirieron al cartismo distintas organizaciones, como la Working men’s Association de Londres, que también reivindicaba el derecho a la educación popular “sin distinción de sexo”.

Respecto a la evolución jurídica, en la historia de los sindicatos, se pueden identificar, según Francisco Balladares Castillo, tres etapas distintas: represiva, de tolerancia y reconocimiento jurídico.²⁶

²⁴ La primera acción de protesta suele datarse en 1778, cuando un obrero textil inglés llamado Ned Ludd destruyó el telar mecánico que lo dejaba sin trabajo. GRAN ENCICLOPEDIA SAPIENS TOMO II, HISTORIA, P 127.

²⁵ La formación del proletariado: A finales del siglo XIX y principios del XX las grandes empresas crecieron en relación a la pequeña industria de carácter familiar, concentrando un número cada vez más grande de obreros. HISTORIA UNIVERSAL, NO. 14 INDUSTRIALIZACIÓN E IMPERIALISMO. P. 17.

²⁶ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho colectivo del trabajo*, Nicaragua, editorial Universitaria, UNAN-León, P 26.

Las expresiones más decisivas de este proceso evolutivo emergieron de aquellos países que protagonizaron en primer plano y en carácter preponderante, circunstancias que determinaron la difusión espontánea de sus efectos a los demás países, posteriormente: las modificaciones políticas, sociales y económicas más radicales que dieron la base de sustentación al desarrollo del capitalismo, y que fueron: Francia, Inglaterra y Estados Unidos de América del Norte.²⁷

Período Represivo

En Francia, dentro del conjunto de leyes que procuraban impedir la organización de los obreros, fue aprobada en 1791 la llamada “Ley Chapelier”, que prohibía la creación de sindicatos y gremios, así como las huelgas por aumentos de salario. Esta ley expresaba en su Arto. 1 que:

“Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido establecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto y con cualquier forma”; luego en su Arto. 4 agrega que “si contra los principios de la libertad y de la Constitución ciudadanos de la misma profesión, arte u oficio se conciernen para rehusar el ejercicio de sus industrias o de su trabajo, o no acceden a prestarlos sino por un precio determinado, tales acuerdos o confabulaciones, acompañadas o no de juramento, serán declaradas inconstitucionales y atentatorias a la libertad y Declaración de los Derechos del Hombre.”²⁸

Esta disposición legal era de aplicación real para las asociaciones proletarias, no así para la de los patrones, pues el estado mostró tolerancia para las organizaciones patronales. Existía, además, la prohibición en el Código Penal de toda asociación de más de veinte personas que no contara con autorización.

En el caso concreto de Inglaterra, de 1799 a 1824, rigieron las llamadas “Combination Acts”, las que eran sendas disposiciones que declaraban ilegales los sindicatos y que intentaban frenar las luchas obreras bajo la acusación de actividad conspirativa²⁹.

²⁷ <http://library.fes.de/fulltext/bueros/saopaulo/00708002.htm>

²⁸ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Op. cit. P.27

²⁹ “En la segunda mitad del siglo XIX, Europa se encaminó decididamente hacia la modernidad, la industrialización pobló el continente de chimeneas, y los avances científicos, aplicados a la producción, se

Etapas de Tolerancia

En esta etapa se practicó, respecto a las asociaciones de trabajadores, una tolerancia de hecho; los gobiernos procuraron levantar la prohibición sobre la constitución de sindicatos, pero no trajeron consigo el reconocimiento de las asociaciones sindicales como personas jurídicas.

Etapas de reconocimiento jurídico

El derecho a organizarse sindicalmente fue reconocido en Francia en el año de 1864 después de una serie de huelgas muy combativas. A partir de ese año, sin embargo, con el aval organizativo, las huelgas se intensificaron.

El derecho a huelga³⁰ fue legalizado en 1864 en Inglaterra, aunque los choques entre los obreros y las tropas fueron algo habitual en los conflictos laborales. En esta etapa el derecho de organización sindical pasa de ser tolerado de hecho al pleno reconocimiento legal. Los sindicatos pueden constituirse libremente y adquirir personalidad jurídica.

Tal es el caso de la Ley Francesa Waldeck-Rousseau, de 1884, que reconoció las asociaciones profesionales; en **Inglaterra**, las Combinations Acts, de 1799 y 1800, que determinaron la ilegalidad de las uniones, y la Trade Union Act, de 1871, que consolidó el proceso de reconocimiento de las asociaciones sindicales; y en los **Estados Unidos**, la doctrina de conspiración contrariando la propia primera enmienda a la Constitución, la Norris-LaGuardia Act, de 1932, que prácticamente derogó la persecución judicial (*injunctions*) contra los sindicatos, y la Wagner Act, de 1935, que reafirmó la libertad sindical y la negociación colectiva, instituyendo la representación oficial de los trabajadores por los sindicatos, introdujo el concepto de prácticas desleales (*unfair labor practices*) por parte de los patrones y creó el

convirtieron en grandes innovaciones técnicas que impulsaron el comercio y las telecomunicaciones, con una dimensión internacional nunca conocida hasta entonces. La fe en el progreso prometía un bienestar sin límites. Sin embargo, el desarrollo de la industria trajo consigo el crecimiento de la clase obrera, cuyas demandas y reivindicaciones inquietaron a la burguesía". HISTORIA UNIVERSAL, NO. 14, Op. cit., PÁG.9.

³⁰ El Primero de Mayo, festivo hoy en muchos países, conmemora la huelga de los obreros estadounidenses en 1886 por la jornada de ocho horas. En Chicago se reprimió con numerosos muertos y cinco ahorcados. Ibid, Pág.17.

"National Labor Relations Board" (NLRB), reconociendo así las asociaciones sindicales y concluyendo el ciclo liberalizante inaugurado por la *Clayton Act*, de 1914.

El movimiento sindical en Nicaragua surgió con una serie de limitaciones y deformaciones como consecuencia del atraso de la economía, apegada a formas de producción capitalista e incluso precapitalista que regían en la época de 1920.

En los inicios del movimiento sindical, la clase obrera y el campesinado, es víctima de concepciones políticas e ideológicas de una clase social históricamente enemiga de la clase obrera, por ello los obreros y el campesinado ponen en primer plano, dentro de su lucha, la defensa de la soberanía y la independencia de la patria para poder subsistir ante una sociedad que se oponía a la formación de sindicatos.

En los primeros treinta años del siglo XIX; la economía de Nicaragua estaba en manos de terratenientes, propietarios de grandes latifundios ubicados en zonas semiurbanas y rurales. En el sector rural se producía café, azúcar, caucho y banano, se criaba ganado y se desarrollaba también alguna actividad minera. Las labores de cultivo eran realizadas por mano de obra que constituía la clase semiproletaria del campo³¹.

En el año 1893, el General José Santos Zelaya llega al poder después de haber encabezado una revolución, la cual fue el medio propicio para adaptar las relaciones de producción a una base económica de corte netamente capitalista. Para esa fecha, la burguesía agro-exportadora de Nicaragua tenía el capital, pero carecía del poder político.

Bajo el gobierno de Zelaya, la burguesía empieza a desarrollar el capitalismo, favoreciéndolo con el marco jurídico, mediante una serie de leyes, como el Código de Procedimiento Civil, que

³¹ Poca variación se produjo en la estructura socioeconómica nicaragüense en la primera mitad del siglo XIX. Ostentaban el poder político y económico los grandes y medianos hacendados, propietarios de las haciendas agrícolas y ganaderas y los comerciantes, que también controlaban las actividades industriales derivadas de la ganadería y la agricultura, muchas veces por medio del proceso de habilitación. Incluía comerciantes extranjeros poderosos que se habían instalado en Nicaragua aprovechando el clima favorable a la inmigración extranjera. MORENO ARRECHAVALA, Jilma. *Historia de Nicaragua*, Texto Básico, Managua, editorial Ciencias sociales INES/ UNAN, 2002, P.155.

permitieron desarrollar y ampliar las nuevas relaciones de producción. La denominada “Revolución Liberal” fue el primer intento que la burguesía hizo, por iniciar el desarrollo del país.

Las primeras formas de organización de los obreros aparecieron a principios del siglo XX y fueron producto de la buena voluntad de algunos intelectuales y jóvenes profesionales, que habiendo estudiado en el exterior se empaparon de la doctrina liberal. Al regresar al país se encargaron de organizar a los obreros en pequeñas células, que fueron el germen de lo que es hoy el movimiento sindical. La voluntariedad de esos jóvenes por organizar a los trabajadores en pequeños grupos fundando organizaciones, fue más bien de tipo benéfico y mutualista.

Hasta los años treinta del siglo XX, los trabajadores no representaban una fuerza laboral con conciencia de clase, no se trataba en ningún momento de un destacamento obrero como el organizado en Europa y Norteamérica. La situación es explicable por el bajo desarrollo de las fuerzas productivas, la falta de una cultura política y sobre todo por el atraso económico y el papel de proveedores de materia prima a que fue relegado el país.

En León (1923-24), una forma avanzada de organización es la Federación Obrera Nicaragüense (FON), que realmente no era una federación sino una asociación de trabajadores en la que estaban mezclados además de artesanos, los semiproletarios, obreros artesanales, organizaciones mutualistas, asociaciones campesinas y otro tipo de organizaciones no sindicales de la ciudad.

En 1931 se produce la primera organización política de los trabajadores de las corrientes tradicionales de la política en Nicaragua, nace el primer partido político de los trabajadores, que se llamó Partido de los Trabajadores Nicaragüenses (PTN).

La dictadura somocista, en las cuatro décadas que gobernó el país, instauró un sistema político opresivo y contrario a los intereses de la clase trabajadora. En las circunstancias anteriormente descritas, es que al incipiente movimiento sindical nacional, le toca nacer y consolidarse bajo un régimen político totalmente adverso para su expansión y consolidación como organismo representativo de la clase trabajadora.

El gobierno somocista llevó al país a un desarrollo económico basado únicamente en el monocultivo y de acuerdo a las necesidades e intereses del mercado internacional. Primero fue el café, luego en las primeras décadas del siglo anterior fue el algodón, que si bien es cierto dio lugar al nacimiento de una burguesía agro-exportadora, no permitió el nacimiento de una verdadera clase obrera, ni de un verdadero movimiento sindical.

En ese período, la dictadura promovió el desarrollo de un movimiento sindical manipulado por el partido de gobierno (Partido Liberal), lo que generó un movimiento sindical dividido entre los gobiernistas y los que tenían el estigma de subversivos, por no comulgar con sus prácticas.

La estrategia que éste siguió fue ir dominando las diferentes agrupaciones obreras que se habían conformado para ponerlas a su servicio y convertirlas en grupos pro gobiernistas. Es en esa etapa, que aparecen otras organizaciones sindicales de distintas tendencias que posteriormente se van uniendo y en conjunto con la burguesía y encabezadas por el Frente Sandinista de Liberación Nacional FSLN, luchan y derrocan a la dictadura somocista.

En la época de la dinastía somocista se dan varios hechos fundamentales:

- Negación absoluta de la libertad sindical, por considerarla una actividad fuera de la ley;
- La represión constante contra todo vestigio de organización campesina. La represión en el campo fue mayor, donde la Guardia Nacional (G.N) al mando de Somoza asesinó a miles de campesinos que ya no representaban resistencia alguna.
- Desaparición del brazo armado del pueblo que encabezaba Augusto César Sandino.³²

Analizando el origen del sindicalismo en Nicaragua, se puede apreciar que las primeras organizaciones obreras tuvieron un fin distinto de la defensa y desarrollo de la clase trabajadora,

³² Augusto Nicolás Calderón Sandino (18 de mayo de 1895 - 21 de febrero de 1934), más conocido como Augusto César Sandino, campesino, patriota y revolucionario. Llamado "*General de hombres libres*", fue un líder de la resistencia nicaragüense contra el ejército de ocupación estadounidense en Nicaragua.

éstas inicialmente fueron creadas básicamente como sociedades recreativas. Luego, se convirtieron en instrumentos de las fracciones políticas existentes en el país.

2.2 Definiciones de sindicato y su origen

Origen del nombre: El término sindicato procede de síndico, que los romanos tomaron del latín *syndicus* que significa “procurador, elegido para defender los derechos de una corporación”, entendiéndose con esto “la asociación o comunidad de personas regidas por una ley o estatuto”. El vocablo, utilizado para denominar una organización sindical fue implantado por los franceses con la palabra *syndicat* y se concretaba como “un grupo para la defensa de los intereses comunes.”³³

Según el maestro Martín Valverde, el sindicato se define como “... la asociación permanente de los trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses, en particular de sus condiciones de trabajo.”³⁴

El sindicato es una asociación permanente y autónoma sin fines de lucro integrada por trabajadores, por cuenta ajena, para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva.

El sindicato es una asociación, con lo cual se está queriendo decir, en primer lugar, que no es una mera unión de hecho, sino un ente con personalidad jurídica propia, distinta de las de sus asociados, que mantiene pese a la variación de éstos, aunque el tipo y grado de capacidad jurídica y de obrar que al ente se le otorguen varíen de un ordenamiento a otro; y en segundo término, que su substrato originario lo forman precisamente las personas físicas asociadas.

³³ LÓPEZ LÓPEZ, Guillermo. *El Sindicato como instrumento de poder de los trabajadores: Estructura y funcionamiento*, P. 15.

³⁴ ALEMÁN MENA, Donald. *Derecho del trabajo Nicaragüense*, editorial universitaria UNAN-León 2005. Pág.201

Arto. 203. del Código del Trabajo vigente establece que el “Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses.”

Para la constitución de un sindicato, sólo se requiere de veinte (20) trabajadores como mínimo, en el Código del Trabajo de 1945 se establecía, en el Arto. 196, que no podría constituirse un sindicato con menos de 25 miembros, si se trata de trabajadores, ni con menos de cinco patrones cuando se trata de sindicatos de estos últimos.

Pueden existir tantos sindicatos como se deseen constituir en la empresa, con la salvedad de que todos tengan veinte afiliados como mínimo, y que los trabajadores no pertenezcan a más de una organización. Su personalidad jurídica la obtienen mediante la inscripción en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo.

Fuero sindical

El Arto. 231 del Código del Trabajo “es el derecho que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa.”

En caso que se produjera algún despido, éste debe tener la previa autorización del Ministerio del Trabajo, amparado en una causa justa, prevista en la ley y debidamente comprobada.

De acuerdo al Arto. 234 del Código del Trabajo, los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales y los miembros del comité sindical, electos por los trabajadores y debidamente inscritos, de uno o varios centros de trabajo, gozarán del fuero sindical. Cuando se trata de una empresa con más de un establecimiento, en cualquier otra parte del país, los trabajadores afiliados al sindicato, nombrarán en ellos a sus directivos sindicales, a los representantes seccionales y a los miembros del comité sindical.

Los miembros de las juntas directivas sindicales cubiertos por el fuero sindical son un máximo de nueve. Los miembros de los seccionales o comités sindicales cubiertos por el fuero sindical

son un máximo de cuatro. Es decir que los dirigentes sindicales cubiertos por el fuero suman un máximo de trece.

Constituye violación del fuero sindical, las siguientes situaciones:

- El despido realizado en contra de los miembros de la junta directiva sindical.
- La acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto sin su consentimiento.

El Inspector Departamental del Trabajo, una vez que constata la violación al fuero sindical, declara nulo los actos violatorios.

2.3 Evolución jurídica del derecho de asociación sindical en los diferentes períodos históricos

En la segunda mitad del siglo XIX, en la medida que el café pugnaba por su desarrollo en Nicaragua y en que va surgiendo una burguesía agraria cafetalera, las contradicciones con la oligarquía señorial se manifestaron constantemente, en formas diversas, que culminaron con la toma del poder en 1893 de la burguesía liberal.³⁵

Durante el gobierno liberal en el período de 1939-1947, los asuntos referidos al trabajo eran competencia del Ministerio de Agricultura y Trabajo bajo la dirección del General José María Zelaya Cardoza; en este período se inició el estudio en materia de legislación laboral, este esfuerzo culminó con la promulgación del primer Código del Trabajo de la República de Nicaragua, aprobado mediante Decreto No. 336 del 12 de Enero de 1945.

De lo anterior concluimos que la evolución jurídica del derecho de asociación sindical en Nicaragua es de historia reciente, si se parte de la fecha en que el primer Código del Trabajo³⁶ de Nicaragua se promulgó en el año de 1945.³⁷ Pero antes de esa fecha, trascendental en nuestra

³⁵ ARECHAVALA ROMERO, JILMA. "HISTORIA DE NICARAGUA, TEXTO BÁSICO" PÁG. 156.

³⁶ Para 1944 el movimiento obrero se encuentra dividido por la penetración ideológica del somocismo; en este momento Somoza estaba en apuros y ofrece la legislación laboral para resolver los problemas sociales y económicos de los trabajadores.

³⁷ Es importante señalar en este punto que en el año de 1933, la Secretaría de Agricultura y Trabajo, ministerio de los ramos indicados, elabora un proyecto de Código del Trabajo para Nicaragua. El proyecto no pasó de ser tal y

historia, existen disposiciones dispersas, convenios internacionales, disposiciones constitucionales, que nos condensan la historia del derecho de organización sindical por la que este país ha devenido en su desarrollo.

2.3.1 Período post independencia 1821-1945

2.3.1.1 Constitución Política

Por el Derecho Constitucional se tiene conocimientos suficientes sobre las constituciones que han regido este país. El 22 de marzo de 1939 por primera vez en Nicaragua, se dispone en nuestra Constitución Política garantías laborales y a su vez en las constituciones de 1948 y 1950 se mantienen dichas garantías en materia salarial, no así el goce de garantías laborales en cuanto a organización sindical. Podemos notar que nuestra Constitución carece de garantías para la organización sindical. No se dice expresamente que puedan existir tales organizaciones, mucho menos que se reconozca el derecho de asociarse sindicalmente.

En este período, que va de la época de la Independencia (1821) hasta 1945, no existía un código del trabajo que recogiera las principales disposiciones en la materia que nos atañe, que rigieran las relaciones laborales. A pesar de existir algunas disposiciones dispersas en materia laboral, la legislación en cuanto a organización sindical era nula.

En este período Nicaragua no contaba con un cuerpo de leyes laborales que protegieran a los trabajadores. La primera normativa laboral aprobada fue el Reglamento de Inspectores del Trabajo en el año 1945. Esta normativa ha sufrido muchas modificaciones debido a las transformaciones económicas sociales que inciden en las relaciones laborales del país.

2.3.1.2 Código del Trabajo

El Código publicado en La Gaceta Diario Oficial No.23 de 1945, el cual incluía el Título IV, Capítulo XII acerca de las Asociaciones Sindicales y Conflictos. Dicho Título en sus tres primeros capítulos habla acerca de los derechos de organización sindical, más específicamente

queda para la historia. ARGUELLO S. RODOLFO. "Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense". Volumen 1 Colección de Ciencias Jurídicas (1). Universidad Centroamericana, Pág. 60.

en el capítulo I; de la constitución y registro de sindicatos en el Capítulo II; del funcionamiento de los sindicatos en su capítulo III.

El Código de 1945, en relación a las organizaciones sindicales, el Arto. 188 establecía que “se reconoce el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas que tengan por objeto el estudio, defensa, y el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados.”

2.3.1.3 Leyes ordinarias

En el mismo año de 1945, el 23 de agosto, se instauró, bajo el decreto No. 20 y publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 198, el Reglamento de Inspección del Trabajo ³⁸, el que en materia sindical confiere a los Inspectores del Trabajo departamentales y municipales lo siguiente:

Arto. 10 ‘En relación con las organizaciones de trabajadores y patrones, los inspectores tendrán las siguientes funciones:

- Vigilar que se cumplan los requisitos de fondo y forma que exige la ley para la constitución de sindicatos, federaciones y confederaciones.
- Comprobar con exactitud el número de miembros de que se componga el sindicato o el de sindicatos, tratándose de federaciones.
- Vigilar que los sindicatos informen mensualmente al Departamento del aumento o disminución del número de sus agremiados...”

2.3.2 Período de 1946 – 1978

2.3.2.1 Constitución Política

A partir de 1939, se suceden las garantías laborales en las constituciones del 21 de enero de 1948 y del 1 de noviembre de 1950, en materia salarial pero sin mencionar específicamente el derecho de asociación sindical.

2.3.2.2 Código del Trabajo

En este período continua en vigencia el Código del Trabajo de 1945, pero sufre reformas. Por decreto legislativo No. 765 del 13 de octubre de 1962 se agrega el Arto. 187 que estipula “Los

³⁸ Decreto NO. 20, publicado en LA GACETA NO. 198 del 20 septiembre de 1945.

trabajadores al servicio del Estado y de sus instituciones, que trabajaran en calidad de obreros disfrutarán de las mismas prestaciones que este Código establece para los trabajadores al servicio de particulares, sujetándose en lo relativo a vacaciones a lo dispuesto en el Arto. 64. De iguales prestaciones gozarán quienes trabajen como empleados, en cargos que no tengan carácter público, mientras no se dicte la correspondiente Ley de Servicio Civil.”

2.3.2.3 Leyes ordinarias

En 1951 bajo el mandato de Somoza García se dicta el Reglamento de Asociaciones Sindicales.³⁹ Dicho reglamento consta de 69 artículos, contemplando los siguientes aspectos:

- Concepto y finalidad del sindicato
- Clases de sindicato
- Del derecho de asociación sindical y su garantía
- De las obligaciones de los sindicatos
- De los bienes y privilegios de los sindicatos
- De los miembros
- De la asamblea general
- De la junta directiva
- De la liquidación
- De las federaciones
- De la forma de constituir la federación y de obtener su personería
- De las confederaciones

Los dos primeros artículos del reglamento indican lo que son los sindicatos y las finalidades que persiguen. En el artículo uno se establece: “Los sindicatos son asociaciones de patrones, de empleados o de obreros para su mejoramiento moral, económico y social, para el estudio de sus problemas comunes y para la defensa, desarrollo y protección de sus intereses profesionales.”

³⁹ La Gaceta Diario Oficial, NO. 93 del 10 de mayo de 1951.

Arto. 2 “Los sindicatos han de ser constituidos con fines de largo tiempo, con miras de utilidad social y deben ser asociaciones democráticas en que con sujeción a la ley, las decisiones se tomen por mayoría y en las que cada miembro tenga un solo voto e igualdad...”

Debido a la represión generalizada del régimen somocista sobre el movimiento sindical, en 1951 solamente existían los sindicatos de zapateros, de la construcción y el de artes gráficas. En ese año se celebró en Managua una conferencia y estos tres sindicatos elaboraron un pronunciamiento sobre la paz mundial, lo cual fue motivo para que Somoza formara un tribunal inquisidor para determinar si el pronunciamiento era comunista. Concluido el dictamen, Somoza ordenó la cancelación de la personería jurídica de los sindicatos y la congelación de sus cuentas.

Por decreto legislativo del 7 de junio de 1951 se crea el Ministerio del Trabajo, ya independiente de las otras secretarías del Estado, a las cuales había estado anexo. Se reformó con ello la Ley Creadora de Ministerios de Estado y fue publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 153, del 8 de julio de 1952.

El nacimiento del Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN), en el año 1961, implanta el pensamiento político e ideológico sandinista en un importante sector del movimiento obrero nicaragüense. A partir de esa fecha, la actividad revolucionaria armada y de masas y la lucha por la independencia del movimiento obrero, por la vía directa de la lucha de clases fue parte inherente del proceso revolucionario propuesto por el FSLN. Los contactos que desde su nacimiento hizo el FSLN con la clase obrera y su organización sindical, crearon un importante cambio en el proceso de desarrollo del movimiento obrero.

En 1966, estando en la Presidencia el doctor Lorenzo Guerrero Gutiérrez, reforma Reglamento de Asociaciones Sindicales por el decreto 1, del cuatro de octubre de 1966 publicado en La Gaceta número 282 del 9 de Diciembre de 1966. Las reformas consistieron en lo siguiente:

Del capítulo relacionado con los sindicatos, su concepto y finalidad en su Arto. 1 en la definición de sindicatos se incluye al sector campesino; en el Arto. 3 en cuanto a las facultades de los sindicatos se les agrega dos facultades más: ch) “enviar por su cuenta o por medio de

becas u otros organismos a algunos de sus afiliados para que se capaciten en el ramo sindical, a centros de esta índole en el exterior”; k) “asistir por medio de sus afiliados a congresos, seminarios, consejos, reuniones que se celebren en el exterior y que tiendan a la mejor organización, defensa y capacitación de la clase trabajadora, siempre que sean de tendencia netamente democrática.”

Como podemos apreciar estas nuevas facultades que se le establecieron a los sindicatos fue en pro de la educación de sus miembros, de la participación de sus miembros en actividades de capacitación e intercambio de experiencias con el propósito de defensa de sus derechos y garantías sindicales.

Al Arto. 5 parte in fine se le agregó “también se considera organización social o gremial todo organismo o grupo de estudio que con cualquier denominación tienda a fomentar la ayuda mutua entre los obreros y campesinos en cualquier forma que ésta sea, lo mismo que a fomentar el arte, la cultura, etc., aún cuando no estuvieren estos últimos catalogados en una relación obrero – patronal o no estuvieren en una posición de patrón o trabajador. Estos organismos se sujetarán en lo que fuere aplicable al Código del Trabajo.”

Se derogó el Arto. 6 referente a las clases de sindicatos y que establecía “Mientras el 60 % de los trabajadores que quisieran formar un sindicato campesino, no supieren leer o escribir (circunstancia que deberá cada miembro acreditar con una constancia de cualquier Autoridad de Trabajo o del profesor de la escuela nacional más cercana al lugar) sólo podrán constituir un sindicato de empresa, con arreglo a las disposiciones respectivas.”

Con la derogación de este artículo, hay que reconocer el hecho de que el Reglamento de Asociaciones Sindicales de 1951, obstaculizaba a los trabajadores del sector campesino formar un sindicato, cuando este derecho, según el Arto. 188 del Código del Trabajo, podían ejercerlo todos los trabajadores interesados en organizarse en sindicato.

Ahora bien, cuando más del 60 % de los trabajadores que quisieran formar un sindicato no supieran leer o escribir, sólo podían constituir sindicatos empresariales cuando, según el Arto.

189, sobre las clases de sindicatos, inc. d) establece “de empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa.” La norma es clara al estipular que si bien este tipo de sindicatos sólo lo podrían constituir aquellos individuos profesionales que saben leer y escribir, por lo tanto, lo que quedaba en evidencia era el interés del gobierno de que los campesinos no se organizaran en sindicatos.

El Arto. 7 referente a la constitución de un sindicato fue derogado y establecía que “para formar parte de un sindicato, cada patrón, empleado u obrero deberá previamente inscribirse en el correspondiente Registro que al efecto habrá en la Inspección de Trabajo del Departamento y en el que se harán constar los datos que acrediten la respectiva calidad de cada uno de los que se registren, de acuerdo con las definiciones contenidas en los Artos. 2 y 3 del Código del Trabajo.”

Se derogó el Arto. 57 sobre la forma de constituir la federación y de obtener su personería el cual establecía “los sindicatos de que trata el Arto. 6 únicamente podrán participar en una federación. ”

2.3.2.4 Disposiciones de carácter internacional

El año de 1947, en la historia del Derecho Laboral en América, marca un lugar destacado. En la Novena Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, se adopta la llamada “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”. El documento consta de treinta y nueve artículos y constituye un resumen laboral de las disposiciones que en América rigen: es el lineamiento del Derecho Laboral para toda América.

Esta Carta contempla en su artículo 26 que “los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho de gozar de personería jurídica y ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no pueden imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación. Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva Ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.”⁴⁰

En los años 1948 y 1949 se acuerda en la Organización Internacional del Trabajo, OIT respectivamente, el Convenio No.87 sobre “Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación”, y el Convenio No.98 sobre “Derecho de Organización y Negociación Colectiva”, textos que aluden a la libertad sindical de manera más extensa. En octubre de 1967, el Estado de Nicaragua ratifica varios convenios de la OIT entre ellos el trascendental No. 87 sobre libertad sindical.

Los convenios citados con anterioridad han sido ratificados por Nicaragua, de tal forma que son vinculantes para este Estado. La definición más amplia y detallada de los distintos aspectos de la libertad sindical se encuentran en las normas de la OIT y especialmente en el Convenio 87 establecido de la siguiente forma:

De particular relevancia es la prohibición de cualquier impedimento de parte del Estado contra la libertad de sindicarse:

Arto. 2 “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Arto. 3 “las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las

⁴⁰ <http://www.parlament.gub.uy/htmls/convenios/cominternationalamericana.htm>

autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”⁴¹

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de la ONU, de 1948, establece en su artículo 23, apartado 4º: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

En la línea de los recientes convenios internacionales sobre derechos humanos,⁴² que han reconocido el derecho a la libertad sindical de manera detallada, está el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, de 1966, que en su artículo 22 establece el derecho de toda persona a “fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. Añade el texto que el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública.

El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, acordado por las Naciones Unidas en diciembre de 1966, reconoce en su artículo 8º el derecho de toda persona a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos, a formar federaciones y confederaciones, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y el derecho a huelga.

2.3.4 Período de 1979 – 1989

El triunfo revolucionario del 19 de julio de 1979⁴³ pareció crear las condiciones adecuadas para la constitución de un movimiento obrero que representara la expresión política, ideológica e histórica de los ideales e intereses esenciales de los trabajadores nicaragüenses.

⁴¹ Centro Nicaragüense de Derechos Humanos. *El derecho a la libertad sindical y la actuación de las autoridades administrativas y judiciales*. Nicaragua, 1997, p. 16.

⁴² La Convención Europea para la salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales, aprobada por el Consejo de Europa en 1950, texto que señala en su artículo 11.1 que “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, comprendiendo el derecho de fundar, con otros, sindicatos y adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses”.

⁴³ A partir de esa fecha, la clase obrera se organiza y logra generar sus propios cuadros dirigentes, los que tenían como meta la organización de los trabajadores, y es así que, desde agosto de 1979 a septiembre de 1981, se habían inscrito 961 nuevos sindicatos con 75,956 trabajadores afiliados.

Lo anterior devino que este movimiento no lograra obtener consenso con otras corrientes sindicales, lo que generó duras confrontaciones que posteriormente se agudizaron producto de la guerra y del bloqueo impuesto por los Estados Unidos.

2.3.4.1 Constitución Política

La Constitución Política de 1973 fue derogada y se promulgaron dos instrumentos jurídicos básicos: el Estatuto Fundamental y el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses. En el Estatuto Fundamental entre otras cosas, se crea el Consejo de Estado como órgano colegislativo y en él se integran las organizaciones sindicales existentes en el país.

En la era revolucionaria, en el Estatuto Fundamental,⁴⁴ el Gobierno de Reconstrucción Nacional de la República de Nicaragua, en el Arto. 8 reconoce la libertad irrestricta de organización sindical. El gobierno revolucionario nicaragüense hace este reconocimiento el 20 de julio de 1979 por decreto publicado en La Gaceta No. 1 del 22 de agosto de 1979, el que en el Arto. 2 dice: “ El estado garantiza el derecho que toda persona tiene a la libertad de pensamiento y de expresión, comprendiendo este derecho la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones o ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística o por cualquier otro procedimiento de su elección. ”

El decreto No. 52 publicado en La Gaceta No. 11 del 17 de Septiembre de 1979 con el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses establece en el Título III referente a derechos individuales, económicos, sociales y culturales, en su capítulo II, Arto. 31 inciso 2 el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos.

En enero de 1987 se publica la actual Constitución Política de la República (Cn), la que desde su establecimiento ha sufrido una serie de reformas, las que no han versado sobre lo relacionado a los derechos laborales.

⁴⁴ La Gaceta Diario Oficial, NO. 1 del 22 de Agosto de 1979.

El Arto. 87 de la Constitución de 1987, establece que en Nicaragua existe plena libertad sindical y se respeta la autonomía sindical, esta disposición no tiene precedentes en normas constitucionales anteriores, enmarcándose en la línea de los modernos sistemas de relaciones laborales en que el sindicato alcanza relevancia constitucional específica. Ello se advierte con claridad en la simple lectura del Arto. 49 de la propia Constitución de 1987.

Este Arto. 49 Cn, reconoce el derecho a constituir organizaciones que asiste a “los trabajadores de la ciudad y del campo, las mujeres, los jóvenes, los productores agropecuarios, los artesanos, los profesionales, los técnicos, los intelectuales, los artistas, etc.” Organizaciones cuyo objetivo será lograr la realización de sus aspiraciones según sus propios intereses. Indudablemente, entre tales organizaciones se encontrarían los sindicatos de trabajadores, que sin la existencia del Arto. 87 no tendrían reconocida su existencia y legalidad.

La Constitución Nicaragüense de 1987 se enmarca dentro de la línea de los ordenamientos constitucionales que, reconociendo especificidad propia de las asociaciones de los trabajadores, las creen meritorias de reconocimiento explícito y ordenación más detallada.

2.3.4.2 Código del Trabajo

Para el año de 1979, el capítulo I y II del Título IV del Código del Trabajo fueron reformados por el decreto 790 publicado en La Gaceta No. 86 del 20 de abril de 1979.

El capítulo I en lo referente al derecho de asociación sindical y constitución de los sindicatos y el capítulo II en lo relativo al funcionamiento y disolución de los mismos. La presión popular obliga a Somoza a que dicte estas reformas pero él trata de mediatizar la lucha que el pueblo de Nicaragua había iniciado hasta culminar con el triunfo revolucionario del 19 de julio de 1979; en donde para el pueblo de Nicaragua inició una nueva etapa, de cambio social y de plena libertad.

Las reformas que se dieron en el capítulo I son:

Arto.188 “Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas que tengan por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados.”

Reforma de 1979, Arto. 188: “El Estado garantizará la libre formación y funcionamiento de asociaciones sindicales para la defensa de los intereses gremiales y el mejoramiento social, económico y cultural de los asociados.”

Arto. 189 “Los sindicatos pueden ser:

1-De patrones o de empleador

2-De obreros, que se subdividen en: gremiales, de empresas, industriales, mixtos o de oficios varios.

Reforma de 1979, Arto.189 “Los sindicatos se constituirán con un número no menor de veinticinco miembros si se tratare de trabajadores, ni de cinco si se tratare de empleadores. En el caso de sindicatos de empresas, solamente podrán constituirse con la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa o centro de trabajo. ”

Arto. 190 “Nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato. No podrá exigírsele a ningún trabajador ni a ninguna persona que se abstenga de formar parte del sindicato de su elección.”

Reforma Arto. 190: “Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica sin más requisa que la inscripción de su acta constitutiva y sus respectivos estatutos, en el Departamento de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.”

El Arto. 190 en su versión antes de la reforma era el Arto.195 y decía: “Los sindicatos legalmente registrados gozarán de personalidad jurídica y tienen capacidad de adquirir bienes muebles...” con la reforma, se quitó a los sindicatos el derecho que tenían de poder adquirir bienes muebles e inmuebles.

Arto.191. “Los trabajadores procederán con toda libertad en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical y en la elección de las juntas directivas de los sindicatos a que pertenezcan, siendo punible toda ingerencia, prohibición o coacción de los patrones o de sus representantes a ese respecto.”

Reforma Arto.191 “Nadie puede ser obligado a sindicalizarse ni impedido de hacerlo. Es absolutamente nula la cláusula o disposición del convenio, contrato o reglamento de trabajo que en alguna forma restrinja el derecho individual de formar parte, abstenerse o dejar de pertenecer a un sindicato.”

Arto. 192 “La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal; no podrá, en consecuencia, transferirse, transmitirse ni delegarse por ningún motivo.”

Reforma Arto. 192 “Los cinco primeros miembros de la directiva de un sindicato no podrán ser despedidos del trabajo sin justa causa previamente comprobada ante el respectivo Inspector del Trabajo....”.

Esta novedosa reforma viene a darles protección a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos, entre los que están el presidente, tesorero y secretario.

2.3.4.3 Leyes ordinarias

En 1983 se reforma el Reglamento de Asociaciones Sindicales⁴⁵, vigente desde 1951. Los artículos reformados fueron:

Se agregó una adición al Arto.5, el numeral d el cual se leerá así: d) “nacionales (de rama productiva). Los formados por la fusión de tres o más sindicatos de una misma industria o actividad laboral localizados en tres o más departamentos de la República.” En este caso la reforma consiste en añadir una forma más de constitución de sindicatos.

Arto.10 “En el acto constitutivo debe estar presente un notario público o un juez de lo civil del trabajo, quienes darán fe de la identidad de los fundadores, de la autenticidad de sus firmas y de la exactitud de lo relatado, con la obligación además de devolver uno de los ejemplares del acta a los fundadores...”

⁴⁵ La Gaceta Diario Oficial, No. 132 del 9 de junio de 1983.

Reforma Arto.10, reforma de 1983 establece “Los interesados en la constitución de un sindicato podrán reunirse sin la presencia de ninguna autoridad pública para la constitución de sindicatos con la salvedad de que ello debe ser pedido, por escrito o verbalmente, cuando menos por 10 miembros fundadores.”

En el segundo párrafo del Arto. 10 del Reglamento se estipula la obligación del representante del sindicato de hacer entrega de la copia del acta de constitución a más tardar dentro del tercer día; la reforma no establece plazo para la presentación del acta al Departamento de Asociaciones Sindicales.

Se derogaron varios artículos entre ellos:

El Arto. 20, referente a las cuotas que los sindicatos debían destinar para la creación de un fondo de auxilio, la formación de una cooperativa de consumo y el mantenimiento de una campaña de mejoramiento cultural; para cada uno de ellos estaba previsto darse el 10%, de las aportaciones que reciban los sindicatos...”

El Arto. 24 establecía “el que por cualquier causa dejare de ser miembro de un sindicato, perderá automáticamente el cargo que dentro de él desempeñase o ejerciere por su representación en otras asociaciones.”

El Arto. 39 establecía que “cuando la junta directiva del sindicato faltase al cumplimiento de sus obligaciones y que dicha falta fuera principalmente debida a su actuación, a juicio de la Inspección General del Trabajo, podrá esta ordenar la remoción total o parcial de aquella. La asamblea general procederá a reponer a los miembros afectados por la resolución.”

El Arto. 40 “Cuando a juicio de la Inspección General del Trabajo, la falta cometida mereciere una pena menor podrá imponerle al sindicato una multa de veinte a quinientos córdobas, la cual se hará efectiva sobre los bienes o fondos del sindicato e ingresara a fondo gubernativo...”

El Arto. 41 “De la resolución que la Inspección General del Trabajo dictare en los casos previstos en los tres artículos anteriores, podrá el sindicato por medio de su representante, recurrir, dentro del tercer día...”

Arto. 23 “Deja de ser miembro de un sindicato:

- 1-El que se retira voluntariamente
- 2-El que se adhiere a otro sindicato
- 3-El que faltare a más de seis sesiones consecutivas de asamblea general
- 4-El que durante tres meses dejare de pagar las cuotas
- 5-El que estuviese seis meses sin ejercitar la actividad requerida
- 6-El que fuere expulsado del sindicato.”

Reforma el Arto. 23 referente al retiro de los miembros del sindicato en el que se establecían 6 formas para dejar de ser miembro. Con la reforma éstas se redujeron a 3 formas, las cuales son:

- El que se retira voluntariamente
- El que fuere expulsado del sindicato y
- El que incurra en alguna de las causales estipuladas al efecto en los estatutos.

Arto. 31 “La Inspección General del Trabajo tiene derecho a nombrar un delegado para que asista a la sesión de la asamblea general, con el único objeto de vigilar que el quórum se constituya y la resolución se obtenga en la forma que la ley exija según el caso.”

Reforma Arto.31 “Delegado si así lo pidiere, cuando menos, la tercera parte de los miembros del sindicato, el Inspector del Trabajo o el inspector sindical en su caso podrán asistir a la sesión de la Asamblea General, con el único objeto de vigilar que el quórum se constituya la resolución se obtenga en la forma que la Ley y los Estatutos lo exijan.” Esta es la reforma que se hizo en 1983 mediante decreto 1260, gaceta No. 132 del 09 de junio de 1983.

Arto. 35 “Los miembros de la junta directiva deben ser nicaragüenses, mayores de veintiún años y que sepan leer y escribir. Serán electos para períodos no mayores de un año...”

Reforma Arto. 35 “Los miembros de la junta directiva deben ser nicaragüenses mayores de 18 años; y saber leer y escribir. Serán electos para periodos no mayores de un año y podrán ser reelectos. En cuanto a la reelección de los mismos, la cual se establecía que esta podría ser de dos períodos consecutivos y se cambió lo de los periodos por podrán ser reelectos.

Arto. 36 numeral 2) “A manejar y conservar cuidadosamente los libros y documentos a que se hace referencia en el anterior inciso (1) y a mostrarlos a la Autoridad del Trabajo cada vez que esta lo pidiere, de oficio o a solicitud de algún miembro del sindicato. ”

Reforma Arto. 36 numeral 2) “A manejar y conservar cuidadosamente todos los libros y documentos a que se hacen referencia y mostrarlos a las Autoridades del Ministerio del Trabajo a solicitud de cualquiera de sus miembros.”

Como se podrá notar, la reforma aclara que por autoridades del trabajo se iba a entender únicamente al Ministerio del Trabajo; el otro cambio importante es el relativo a quiénes podían pedir la exhibición de los libros del sindicato.

De este mismo Arto. 36 se derogaron los incisos 3 y 4. El primero hacía mención a que se debía “hacer constar puntualmente en sus acuerdos el vencimiento, respecto de alguno de sus miembros...” y el segundo “a enjuiciar en asamblea general al miembro que, por actividades violatorias de los incisos a, b, y f del Arto. 4 pusiere en peligro el buen nombre o la existencia del sindicato.”

También se reformó la parte final del inc.9 del Arto. 36 en el que se establecía que “dentro de tercero día se debía enviar una copia del inventario que entregase la junta directiva saliente a los integrantes de la junta directiva entrante, al Inspector del Trabajo y al Departamento de Asociaciones ”, esta parte se anuló dejándose sólo establecido que la junta directiva, antes de concluir sus funciones, debía dejar los libros, documentos, archivos, bienes y demás cosas del sindicato, con riguroso inventario.

Arto. 43 se reformó totalmente dejándose establecido que “dos o más sindicatos que funcionen en un mismo departamento de la República, pueden formar una federación aunque no sea de la misma actividad laboral y pudiendo federarse un sindicato con un rural o campesino.”

Arto. 52 se reformó en cuanto “al número de delegados que podían ser enviados al congreso serían indicados en los estatutos del sindicato, pero la cantidad establecida era no mayor de diez delegados, si los sindicatos federados fueren menos de cinco; ni mayor de seis....” Se cambió la cantidad de delegados por la que los estatutos indicaren.

Arto. 62 que establecía que una confederación de campesinos podría unirse con una asociación similar cuando ambas constituyan organismos nacionales, se reformó por “una confederación de campesinos podrá unirse con una confederación de sindicatos urbanos.”

Se puede apreciar que las reformas de este período, en la mayoría de los casos, beneficiaron a los miembros de sindicatos creándose una nueva forma de constitución de sindicatos, como son los sindicatos nacionales; en cuanto a la presencia de alguna autoridad pública para la constitución de sindicato ya no era necesaria; la parte de las reformas en las que no se beneficiaron los sindicatos fue en la derogación del artículo en donde se establecía el destino del dinero de las aportaciones que recibieran los sindicatos, ya que estos fondos tenían como fin la creación de fondos sociales, la formación de cooperativas, todo en pro del mejoramiento social y cultural de los miembros del sindicato; se estableció que la edad mínima para ser miembro de la junta directiva del sindicato era de 18 años.

2.3.5 Período de 1990 a 2000

Con la derrota electoral del FSLN, el 25 de febrero de 1990, los sindicatos existentes y que lógicamente en su mayoría eran de tendencia sandinista, se ponen en alerta e inician movilizaciones populares en defensa de sus intereses.

2.3.5.1 Constitución Política

Las leyes laborales promulgadas en el país, tienen su base en la Constitución Política, en la cual se consagran las garantías y derechos supremos que protegen a los trabajadores y a la

organización sindical. Expresamente los derechos mencionados se definen en el Capítulo V, en los artículos del 80 al 88, y en cuanto al derecho de organización sindical se establece lo siguiente:

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

Este derecho reconocido desde 1987, no ha sufrido reformas desde esa fecha en materia constitucional y es reconocido para todos los nicaragienses. La libertad sindical es instituida en sus dos vertientes, individual y colectiva, tiene un triple contenido, derecho de fundación, de afiliación y derecho al ejercicio de la actividad sindical.

De esta forma, y en la esfera individual, el Arto. 87 Cn, reconoce en primer lugar el derecho de fundación individual, es decir el derecho de los trabajadores por cuenta ajena a constituir sindicatos, así se desprende la afirmación “los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos.”

En todo caso, el amplio reconocimiento de la plena autonomía sindical, al que hace mención el Arto.87, autoriza una interpretación amplia del precepto constitucional que deja en manos de los propios sindicatos de trabajadores la posibilidad de dictar sus propias normas.

Por lo que hace al derecho individual de afiliación, este aparece recogido en su aspecto negativo, al señalar la Constitución “que ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato” a la inversa, se reconoce también el derecho a no ser obligado a “renunciar al que pertenezca” y, en consecuencia cabe deducir el derecho de afiliación positivo: el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección.

2.3.5.2 Código del Trabajo

La Ley No.97, de reformas y adiciones al Código del Trabajo publicada en La Gaceta del veintidós de mayo de 1990 introdujo las siguientes reformas:

Arto. 190 Todos los trabajadores tienen derecho a organizarse voluntariamente en Sindicatos para proteger sus intereses y alcanzar conquistas económicas, sociales y políticas de sus miembros y especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo.

Arto. 191 La libertad sindical comprende

- a) El derecho a fundar Sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos.
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al Sindicato de su elección con la sola condición de observar los Estatutos del mismo o separarse del que estuviere afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a su Sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada Sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

Arto. 192 Los Sindicatos gozaría de personalidad jurídica sin más requisitos que la inscripción de su Acta Constitutiva y sus Estatutos, en el Departamento de Asociaciones del Ministerio del Trabajo.

Ciertas disposiciones de la ley núm. 97 fueron derogadas por la ley núm. 102, de reformas a la ley de reformas y adiciones al Código del Trabajo.

La Ley No. 102, de Reformas y adiciones al Código del Trabajo⁴⁶ elimina varias disposiciones introducidas por la Ley No. 97, de abril de 1990, en el Código de Trabajo. Esta Ley No.102 derogó del capítulo II los artículos del 190 al 209 referidos a la constitución, funcionamiento y disolución de los sindicatos; capítulo III los artículos del 200 al 202 de la representatividad; capítulo IV los artículos del 203 al 206 sobre las garantías sindicales; del capítulo V los artículos del 207 al 209, referidos a la protección de la libertad sindical.

El segundo Código del Trabajo⁴⁷ de Nicaragua fue promulgado en 1996, y es el que está actualmente vigente. Dicho Código fue aprobado por consenso entre los representantes de

⁴⁶ La Gaceta Diario Oficial, No. 98 del 23 de mayo de 1990.

⁴⁷ Ley No. 185 publicada en La Gaceta Diario Oficial del 30 de octubre de 1996.

empleadores y trabajadores y contó con el apoyo del gobierno de Violeta Barrios. Posteriormente a su aprobación, la misma parte empresarial que lo aprobó cuestionó una serie de artículos del Código e interpuso doce recursos de inconstitucionalidad que la Corte Suprema de Justicia todavía no resuelve.

2.3.5.3 Leyes ordinarias

Producto de su inesperada derrota electoral, el gobierno sandinista comenzó, después de las elecciones, a promulgar leyes con mucho apresuramiento para dejar al nuevo gobierno dentro de un contexto legal más restringido y afín a sus intereses.

Por ejemplo, se promulgó la Ley No. 70, Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa,⁴⁸ que garantizaba el derecho de sindicalización, fuero sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y demás garantías sindicales que legalmente se reconocen a los trabajadores en general, además de participar, a través de la organización sindical, en la administración pública, así como la estabilidad de empleo en la función pública. Esta ley daba cumplimiento al Arto. 131 de la Constitución Política de la República, con el fin de regir las relaciones laborales del Estado y los trabajadores del servicio público.

Sin embargo, el nuevo gobierno suspendió su aplicación mediante el decreto Ley No. 8-90 y procedió a despedir a miles de trabajadores del sector público. Esta ley creaba en su Arto.16 “la Comisión de Servicio Civil y Carrera Administrativa, la cual deberá estar integrada por tres miembros con sus respectivos suplentes, uno de los designados deberá ser graduado en derecho y los otros dos seleccionados de ternas presentadas por los sindicatos de los trabajadores del servicio civil.”

Dentro de las atribuciones de la Comisión estaban, entre otras:

- 1-Conocer en segunda instancia los casos de remoción.
- 2-Resolver en segunda instancia de los reclamos que le presenten los trabajadores a título individual o colectivo.

⁴⁸ La Gaceta, Diario Oficial, No. 55 del 19 de Marzo de 1990.

La salida jurídica a esta situación fue la suspensión de la ley mientras no se reglamentara. Esto provocó críticas, conflictos y una huelga de la administración pública, luego de la cual, el gobierno reconoció de hecho el derecho de sindicación de los funcionarios públicos, al haberse negociado un acuerdo nacional, que puso fin a dicha huelga.

El acuerdo contenía un compromiso de las partes de reglamentar la Ley No. 70 en el seno de una comisión presidida por el Ministro del Trabajo e integrada por organizaciones que tenían sindicatos en la administración pública y la Comisión de Servicio Civil y Carrera Administrativa. Durante el proceso de reglamentación se garantizaba la estabilidad en el empleo público y el gobierno se comprometía a reintegrar a los trabajadores despedidos en el sector público.

Después del acuerdo, el Gobierno dictó la Ley No. 101 de reformas a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, por la cual se modificaba la definición de funcionarios y trabajadores de confianza (los únicos que no gozaban de estabilidad según la Ley No. 70), ampliándola en tal forma que quedaba abierta la vía a despidos masivos en la administración, los que no dejaron de producirse. Estos despidos fueron una de las causas de un nuevo conflicto.

A comienzos de julio de 1990 estalló una huelga que se fue extendiendo rápidamente. Los sindicatos de tendencia sandinista agrupados en un nuevo Frente Nacional de Trabajadores habían presentado en su plan de lucha un amplio espectro de reivindicaciones (salario mínimo, pensiones, restablecimiento de la Ley No. 70, lucha contra los despidos masivos, suspensión de los decretos-leyes No. 10-90 y 11-90, Decreto Ley de Arrendamiento Provisional de Tierras y Decreto-Ley de Revisión de Confiscaciones respectivamente, reactivación de industrias, financiamiento por el Estado de proyectos de construcción y de empresas de servicios públicos, etc.).

El gobierno, por su parte, señalaba el carácter político de la huelga. El movimiento huelguístico asumió características de notable violencia que motivaron la intervención de la Policía y las fuerzas armadas para restablecer el orden.

Bajo la motivación de que el reglamento de asociaciones sindicales promulgado en el año de 1951, fue derogado por el artículo 406 de la Ley No 185, del año 1996 y que se hacía necesaria la reglamentación del funcionamiento y organización de las asociaciones sindicales se dictó un nuevo reglamento para estas asociaciones bajo decreto No.19-97 publicado en la gaceta No.40 del 26 de febrero de 1997.

Es importante destacar que este reglamento fue sustituido por el Decreto No. 55-97⁴⁹ reglamento de Asociaciones Sindicales, consta de 58 artículos, divididos en 17 capítulos, por medio de los cuales se rigen las principales cuestiones en cuanto a las funciones, obligaciones, derechos, clasificación, constitución, registro y disolución de los sindicatos. En ese mismo año se dicta el Reglamento de Inspectores del Trabajo.⁵⁰

Este nuevo reglamento establece en su Arto.1 una definición diferente a la que se establecía en el reglamento de asociaciones sindicales de 1951: “Sindicatos son las asociaciones de trabajadores o empleadores constituidas para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita autorización previa.”

2.3.6 Período de 2001 – 2006

2.3.6.1 Leyes ordinarias

En el 2003 se dicta una nueva Ley del Servicio Civil y la Carrera Administrativa, Ley No. 476⁵¹. Un año después se dicta su respectivo reglamento.

En el año 2004, bajo el gobierno del Presidente Bolaños se dicta el decreto No. 93-2004, aprobado el 17 de agosto del 2004 y publicado en La Gaceta No. 170 del 31 de Agosto del 2004, el que contenía reformas al decreto No. 55- 97, Reglamento de Asociaciones Sindicales, estas reformas fueron:

⁴⁹ La Gaceta Diario Oficial, No. 188 del 3 de octubre de 1997.

⁵⁰ La Gaceta Diario Oficial, No. 41 del 27 de febrero de 1997

⁵¹ La Gaceta Diario Oficial No. 235 del 11 de diciembre de 2003.

Arto.21 “Los miembros de la junta directiva deben ser nicaragüenses, mayores de 16 años, saber leer y escribir y serán electos por un período no mayor de un año, quienes podrán ser reelectos.”

Reforma Arto. 21: ‘Los miembros de la junta directiva del sindicato deberán ser mayor de 16 años, los cuales serán electos por un período no mayor de un año, quienes podrán ser reelectos.’ Se eliminó el requisito que impedía que un extranjero pudiera ser directivo sindical, a pesar de estar trabajando y gozando de todos los derechos de un trabajador nacional.

Arto. 32 “Las causales por la cual un miembro de una organización sindical deja de ser miembro de la misma, se establecerán en los estatutos del sindicato al momento de constituirse o en un plazo no mayor de setenta días a contarse de la firma del acta constitutiva.”

Arto. 53: “En los conflictos de trabajo de cualquier naturaleza, las federaciones, confederaciones y centrales, tienen derecho a participar en los mismos observando los procedimientos establecidos para la solución de conflictos de trabajo.”

Esto es importante porque antes de la reforma, las federaciones eran impedidas de participar en las negociaciones de los convenios colectivos.

En enero de 2005, se dicta la Ley No. 516, Ley de derechos laborales adquiridos; esta ley cobra una gran importancia en relación a la protección de los derechos laborales de los trabajadores de cara a las nuevas relaciones comerciales que se están realizando con el comercio mundial, de cara a la globalización y la inserción de Nicaragua en esos procesos, como la firma y entrada en vigencia, a inicios del año 2006, del Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con Centroamérica y República Dominicana, conocido como DR-CAFTA, por sus siglas en inglés.

La Ley en su Arto. 3 establece que “Ninguna ley, convención, tratados nacionales e internacionales, pactos o acuerdos de carácter económico o comercial, regionales o de otro tipo, con el pretexto de mejorar la competitividad comercial para empresas nacionales o extranjeras

que estén operando o empiecen a operar en nuestro a país, podrá menoscabar, disminuir, alterar, o diferir los derechos adquiridos ⁵²de los trabajadores...”

2.3.7 Análisis de la evolución jurídica del derecho de asociación sindical

El movimiento sindical nicaragüense, a lo largo del siglo XX, tuvo un lento y progresivo desarrollo, producto, por un lado, de los diferentes gobiernos que tuvo el país y por el otro, de las características de la economía nicaragüense, la que en sus inicios, mostraba un bajo nivel de desarrollo productivo, y que sólo a partir del gobierno del general José Santos Zelaya comenzó a tener un progreso un poco más acelerado, permitiendo que se formaran organizaciones gremiales. Estas organizaciones, en sus inicios no tuvieron conciencia de su papel de clase, sin embargo fueron las que permitieron a los trabajadores avanzar en forma lenta y progresiva para lograr sus reivindicaciones.

El artículo 188 del Código de Trabajo de 1945 reconoció el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas, pudiendo ser los sindicatos de patronos o de empleados y de obreros, los que a su vez se clasifican en sindicatos gremiales, de empresa, industriales y mixtos o de oficios varios. A tenor del Arto. 190 CT se determina que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato y que no se podrá exigir a ningún trabajador ni a ninguna persona a que se abstenga de formar parte del sindicato de su elección; y que los trabajadores procederán con toda libertad en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical y en la elección de las juntas directivas de los sindicatos a que pertenezcan, siendo punible toda ingerencia, prohibición o coacción de los patronos o de sus representantes a ese respecto.

Los sindicatos son dirigidos por representantes elegidos libremente por los afiliados. Además, las decisiones importantes y trascendentes para la vida sindical y los intereses de los trabajadores requieren del pronunciamiento específico de estos últimos.

⁵² Según los Artos. 1 y 2 de la misma ley, bs derechos adquiridos son todos los derechos de los trabajadores establecidos por la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos.

La autonomía de las organizaciones sindicales consagrada en la ley debe mirarse desde varios puntos de vista: a) en relación con la autoridad política, la constitución de las organizaciones no es del resorte de la autoridad; para ello basta con la voluntad de sus afiliados; b) autonomía respecto de los empleadores; c) autonomía de las iglesias de cualquier culto y d) autonomía de los partidos políticos. En estos dos últimos casos, no se trata de que individualmente cada afiliado al sindicato no pueda tener la ideología o religión que quiera.

El típico organismo intermediario de los trabajadores, esto es el sindicato, ha sido objeto de una legislación avanzada. La norma actual contempla la más amplia libertad para constituir sindicatos, afiliarse, desafiliarse o no pertenecer a organización alguna. Libertad, asimismo, para incorporarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

Si bien es cierto que la democracia comienza a desarrollarse en Nicaragua de manera débil desde los años 80, es en 1990 cuando ésta se empieza a consolidar, sin embargo para el movimiento sindical, los años de democracia fueron difíciles dado que las condiciones no han sido las más propicias para permitir su desarrollo, ampliación y consolidación. La aplicación de políticas económicas neoliberales, la globalización, el mayor desarrollo del libre comercio, el surgimiento de las zonas francas, la resistencia del sector empresarial, etc. no han permitido que los trabajadores puedan organizarse con el objetivo de obtener beneficios de acuerdo a sus intereses.

El escenario internacional y el contexto nacional van mostrando que los trabajadores se van, por un lado, adaptando a las nuevas realidades del mundo y por otro lado, se van progresivamente desligando de sus organizaciones, ya que éstas no cuentan con las condiciones apropiadas para satisfacer los requerimientos de los trabajadores, ni logran los objetivos que el movimiento sindical se propone como clase. Contribuye a esto último, los sutiles mecanismos de amenaza, represión y castigo a los trabajadores que se sindicalizan, usados por muchos empleadores.

Libertad sindical			
Constitución Política	Comparación con convenios de la OIT	Código del Trabajo y sus modificaciones	Leyes Secundarias
<p>Artículo 87: En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizan voluntariamente en sindicatos y estos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.</p>	<p>Convenios ratificados: Convenio 87 OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación Convenio 98 OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.</p>	<p>Artículo 204: establece que los sindicatos tienen derecho a: _ Redactar libremente sus estatutos y reglamentos; _ Elegir libremente a sus representantes; _ Elegir su estructura orgánica, administración y actividades, - Formular su programa de acción. Artículo 231: Fuero Sindical, que es la protección de que gozan los miembros de la Junta Directiva Sindical a no ser sancionados sin mediar causa justa y no podrán ser despedidos sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundado en una causa justa establecida en la Ley. Artículo 219 infine: los Jueces del Trabajo son los competentes para conocer la disolución de un sindicato. O sea que legalmente no existe disolución por la vía administrativa. Artículo 213: establece la duración del proceso administrativo de inscripción que es de diez días, así mismo se establecen sanciones disciplinarias por el retraso de la inscripción. El actual Código del Trabajo relativo a la libertad sindical mejoró en algunos aspectos, tales como: • Redujo el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato de veinticinco a veinte. • Redujo el requisito para constituir sindicatos de empresa que era de la mitad más uno del total de los trabajadores, a veinte trabajadores, de tal manera que pueden existir varios sindicatos en</p>	<p>-Decreto 46-91, sobre zonas francas de exportación publicada en la Gaceta No. 221 del 22 de noviembre de 1991, estableció que en todo caso las empresas usuarias, están sujetas a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política, el Código Laboral vigente, a las resoluciones ministeriales, a los convenios internacionales de la OIT. suscritos y ratificados por Nicaragua y demás leyes de la República.</p>

		<p>una sola empresa.</p> <ul style="list-style-type: none">• Estableció las causas para denegar la inscripción de sindicatos, que en el anterior Código del Trabajo no existía.• También se amplió el fuero sindical de cinco miembros a todos los miembros de la junta directiva, y se amplió el fuero sindical de tres organizadores a todos los afiliados del nuevo sindicato, desde la fecha de notificación hasta el plazo determinado por la ley para su inscripción.	
--	--	--	--

CAPÍTULO III

DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

3.1 Antecedentes

La facultad de celebrar convenios colectivos es una de las principales competencias de una asociación sindical, de hecho, históricamente la convención colectiva ha sido el aspecto más sobresaliente de las actividades propias de los sindicatos.

Sin sindicato no puede haber convención colectiva; se tuvo que ganar el derecho a la sindicalización para que pudiese haber contratos colectivos o convención colectiva. La convención pasó las mismas etapas que el derecho a sindicación, de represión, tolerancia, hasta alcanzar su reconocimiento en leyes ordinarias, constitucionalmente y en tratados internacionales.

El origen de esta institución se remonta a los pactos celebrados en la Edad Media entre las corporaciones de maestros y las asociaciones de artesanos (o “compañeros”) de oficios urbanos. Cuando el taller familiar evolucionó a la pequeña empresa y se enfrentaron los intereses necesariamente diferentes de los patronos (maestros) y los asalariados (oficiales y aprendices), tales pactos sirvieron a estos últimos para obtener cierto respeto para algunos de sus derechos como trabajadores y seres humanos.

Estos derechos estaban referidos a las condiciones de trabajo, a los requisitos y formas de incorporación al trabajo, a la contratación de los miembros cesantes de la asociación para llenar vacantes, a la institucionalización de un día de descanso semanal y a la fijación de salarios por categorías.⁵³

A mediados del siglo XIX comenzó a generalizarse en algunos países europeos industrializados lo que se llamó “Contratos Colectivos”, como una respuesta a los reglamentos explotadores de la

⁵³ AZNAR, Pablo ETAL. *La Convención Colectiva*, Nicaragua 1996, p.1

fuerza de trabajo, impuestos unilateralmente por los patronos con la complicidad del abstencionismo estatal.

Se refiere que en 1824 en Inglaterra se celebraban convenciones colectivas pero no eran de obligatorio cumplimiento para los empleadores. La unión de los trabajadores en algunos países en la segunda mitad del siglo pasado, dio como resultado que el capital cediera al trabajo y les permite por ejemplo en Inglaterra, Bélgica y Alemania luchar ventajosamente frente al capital.

El primer contrato colectivo fue firmado en Inglaterra en 1862 y benefició a los tejedores de lana. En 1909, Holanda lo reconoce y reglamenta en su Código Civil y Suiza lo incorpora a su legislación en 1912. Pero las primeras reglamentaciones detalladas del contrato colectivo se producen en Alemania en 1918 y en Francia en 1919. En América Latina, el primer país que los reglamentó fue Chile, en 1924.

Entre la revolución industrial y la transición del absolutismo real a la democracia representativa hubo un difícil período de transición. En ese largo y complejo proceso que es tanto económico, tecnológico y demográfico como filosófico, socio jurídico, político y ético, se producen las transformaciones que derivan hacia un modelo democrático de las relaciones laborales, en el cual el reconocimiento del principio de la autonomía colectiva jugó un papel preponderante.

La exaltación de esta autonomía significó, desde luego, el reconocimiento de organizaciones sindicales libres, independientes y autotuteladas, características que quedaron simbolizadas en el derecho de huelga. Lo que también significaba reconocer a la negociación colectiva como proceso normativo originario.

Históricamente, en una primera etapa, correspondiente al poder político y jurídico individualista y liberal extremo, los convenios colectivos no sólo tuvieron virtualidad jurídica sino que estuvieron prohibidos y su práctica era delictiva; en una segunda etapa quedaron fuera del derecho, de modo que la fuerza de obligar equivalía más bien a un compromiso ético o social, se basaba en el respeto de la palabra empeñada y las sanciones por incumplimiento se limitaban a

una denuncia o represalia de carácter moral. El convenio no era así un delito, pero tampoco iba más allá de un simple pacto entre caballeros.

En la actualidad se le reconoce al convenio colectivo eficacia jurídica plena, de modo que puede ser invocado ante los tribunales de justicia para que los contratos individuales de trabajo se sometan a sus normas, siempre que la negociación colectiva sea más beneficiosa. El convenio colectivo opera con respecto al contrato individual de trabajo como una norma estatal, donde existe la eficacia automática.

En lo que se refiere al contenido del convenio colectivo, cada negociación es un caso diferente porque atiende a las particularidades de cada relación laboral.

3.2 Definiciones de convención colectiva y su origen

Arto. 88 Cn “Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- 1) Contratos individuales
- 2) Convenios colectivos

Ambos de conformidad con la Ley”.

El término convención colectiva posee una significación amplia, a la que puede caracterizarse como un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un empleador para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital.

Puede definirse al convenio colectivo como el acuerdo escrito, libremente pactado que resulta de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y que tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente⁵⁴.

Es el producto de un acuerdo expreso de voluntades que constituye el instrumento de regulación característico y propio del Derecho Laboral. Es el resultado de un proceso normativo llevado a

⁵⁴ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho Mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, Décima segunda edición; México, 1990 tomo I pág. 386

cabo bilateralmente por quienes tienen un poder jurídico para hacerlo y que cumple la función de regular sectorialmente las relaciones jurídicas laborales de los que entren en su ámbito y eficacia.⁵⁵

“Convención colectiva es la que se celebra con el fin de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas entre un empleador o grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores. La negociación y la aprobación de la convención colectiva requieren necesariamente de la aprobación del Ministerio del Trabajo, conforme a los procedimientos que establezca éste”.⁵⁶

“Convención colectiva es la que se celebra con el fin de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas entre un empleador o grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores. La negociación y la aprobación de la convención colectiva requieren necesariamente de la aprobación del Ministerio del Trabajo, conforme a los procedimientos que establezca éste”.⁵⁷

“Convenio colectivo es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas”.⁵⁸

Convención del latín convenio, deriva de convenire, convenium, es el acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa. La convención es un acuerdo de voluntades hecha con el fin de obligarse.⁵⁹

⁵⁵ Palomeque López, Manuel Carlos. Derecho del trabajo. Octava edición, Madrid, 2000, pág. 236-237.

⁵⁶ Arto. 22 Código del Trabajo de 1945

⁵⁷ Ley de reforma al Arto. 22 del Código del Trabajo. Decreto 530 de 1980

⁵⁸ Arto. 235 Código de Trabajo.

⁵⁹ Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental; 1998, editorial Heliasta S.R.L, pág. 97.

La “convención colectiva es un producto o acuerdo, convenido entre un empleador o grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, cuyo objetivo fundamental es establecer normas que regulen las relaciones entre las partes, las condiciones de trabajo y los beneficios que la parte patronal concede a los trabajadores por encima de los límites fijados en la Ley y por las prácticas habituales”.⁶⁰

“Convenio Colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.⁶¹

3.3 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la convención colectiva es considerada a través de una serie de teorías que se clasifican así:

- a) Teoría del derecho privado: Al sustituirse las empresas manufactureras por las fábricas y darse la explotación en su más alto nivel, se trató de proteger en alguna manera a los trabajadores y de explicar el nuevo fenómeno social dentro del marco de derecho civil, surgiendo un nuevo concepto jurídico, que es precisamente el Derecho Laboral.

- b) Teoría del mandato: Expone que la convención colectiva es una forma de poder o mandato según la cual el sindicato representa a los trabajadores agrupados en él en su celebración, sostiene que la junta directiva está en relación con los otros afiliados como lo está el mandatario con el mandante. El mandante serían todos los que forman el sindicato, el mandatario sería la junta directiva; el mandato sería el propio convenio colectivo. Consideramos que esta teoría no es correcta, porque no explica la verdadera naturaleza jurídica de la convención colectiva, carece de

⁶⁰ Ministerio del Trabajo, La Convención Colectiva, Managua.

⁶¹ Recomendación sobre los contratos colectivos OIT, Ginebra, 1951. www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm

fundamento válido ya que se considera que la convención beneficia también a los trabajadores no sindicalizados, y que por lo tanto, no son mandatarios del mismo.

- c) Teoría del derecho público: Esta es una de las teorías más aceptadas y señala que la convención colectiva constituye una institución de derecho público ya que este es su ámbito de validez, participando del carácter público, y sí en alguna medida conserva vestigios del contrato, en lo que se refiere al acuerdo de voluntades, esto se debe fundamentalmente al origen de la convención y no a su esencia, nace la convención en virtud de un acuerdo, pero las cláusulas son esencialmente normativas, regulando la actividad laboral en determinado campo.⁶²

3.4 Evolución jurídica de la convención colectiva en los diferentes períodos históricos

3.4.1 Período post independencia 1821-1945

La Declaración de Filadelfia de mayo de 1944 de la OIT reconoce la solemne obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, al que asocia íntimamente con el de libertad sindical. Desde entonces la OIT ha acordado una serie de normas sobre esta materia que adoptan las formas de convenios y recomendaciones, así en negociación colectiva.

3.4.1.1 Código del Trabajo

El primer Código del Trabajo de Nicaragua fue dictado por la Cámara de Diputados el 23 de noviembre de 1944, promulgado mediante el Decreto No. 336 del 12 de enero de 1945, y publicado en La Gaceta No. 23 de 1945. El capítulo I del título II se refiere a la convención colectiva, el cual originalmente constaba de once artículos, del 22 al 32.

El Código de 1945, en su Arto. 22 establecía que “convención colectiva es la que se celebra entre un patrón o sindicato de patrones y sindicato de patrones y sindicato, federación o confederación de sindicatos de obreros, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo, en una empresa o en un grupo de empresas.

⁶² Meza Soza et al La convención colectiva en la Nicaragua actual, Managua, 1984.

3.4.2 Período de 1946- 1978

3.4.2.1 Disposiciones de carácter internacional

Basándose en la Declaración de Filadelfia de 1944, se ratifica en Nicaragua el 31 de octubre de 1967 el Convenio 87, el cual no se refiere explícitamente a la convención, pero es citado como un antecedente porque consagra el derecho de organización sindical, que es la antesala de la negociación colectiva.

En 1949 la OIT aprobó el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, el cual establece en el Arto. 4 “Deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

En 1951 la OIT emitió la recomendación No. 91 sobre los contratos colectivos, la que se refiere a los procedimientos de la negociación colectiva y propone en sus acápites: (acápite I) El establecimiento de sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por la vía contractual o legislativa, según convenga, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos o para asistir a las partes en dicho proceso.

(Acápite II) definición de contrato colectivo como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”

En su (acápite III) define los efectos de los contratos colectivos en el sentido de obligar a los firmantes y las personas representadas, impedir la inclusión en los contratos individuales de normas que contraríen lo pactado colectivamente y en su caso, anularlas y reemplazarlas.

Establece el principio de la prevalencia de la disposición más favorable al trabajador, esté incluida ésta en el contrato colectivo o el individual, y establece el principio de extensión de los beneficios a todas las categorías de trabajadores interesados y ocupados en las empresas comprendidas en el convenio, salvo exclusión contractual expresa.

(Acápito IV) se recomienda adoptar medidas para extender todas o parte de las disposiciones a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de la aplicación profesional y territorial del contrato.

(Acápito V) Propone asimismo la creación de mecanismos de interpretación y de control de la aplicación de los contratos.

(Acápito VI) Propone medidas que obliguen a los empleadores a hacer conocer el texto de los contratos, permitan el registro o depósito del contrato y la fijación de un período mínimo de vigencia y formas de denuncia.⁶³

Las normas y recomendaciones que adopta la OIT permitieron una mayor protección a los convenios colectivos celebrados entre los empleadores y trabajadores por medio de recomendaciones que ha emitido la OIT, tales como: el establecimiento de sistemas de protección que se adapten a cada país; la definición de contrato colectivo; la definición de los efectos que surten los contratos colectivos; creación de mecanismos de interpretación y de control de la aplicación de los contratos. Con la creación del Código del Trabajo en 1945; se establece por primera vez un régimen legal que norma la convención colectiva.

El Convenio No. 98, el cual fue ratificado en la misma fecha que el Convenio No. 87 en Nicaragua, se refiere a la convención. En el Arto.4 se obliga a los estados miembros que lo ratifiquen a adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y los trabajadores y las suyas, por la otra, el pleno desarrollo y uso de la negociación voluntaria, con

⁶³ Recomendación 91 sobre los contratos colectivos de 1951.

objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. La ratificación del Convenio No. 98 obliga a cada estado miembro a adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para proteger el derecho a la negociación voluntaria.

3.4.3 Período de 1979-1989

3.4.3.1 Constitución Política

El artículo 49 de la Constitución Política de Nicaragua (1987 y las reformas aprobadas posteriormente por la Asamblea Nacional), reconoce el derecho de organización de los trabajadores, siendo el Arto. 88 el que garantiza el derecho inalienable de los trabajadores de celebrar convenios colectivos con los empleadores, de conformidad con la Ley, en defensa de sus intereses particulares o gremiales.

Artículo 49: “En Nicaragua tienen derecho de constituir organizaciones los trabajadores de la ciudad y del campo, las mujeres, los jóvenes, los productores agropecuarios, los artesanos, los profesionales, los técnicos, los intelectuales, los artistas, los religiosos, las Comunidades de la Costa Atlántica y los pobladores en general, sin discriminación alguna, con el fin de lograr la realización de sus aspiraciones según sus propios intereses y participar en la construcción de una nueva sociedad. Estas organizaciones se formarán de acuerdo a la voluntad participativa y electiva de los ciudadanos, tendrán una función social y podrán o no tener carácter partidario, según su naturaleza y fines”.

Asimismo el Arto. 88 establece “Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

1. Contratos individuales.
2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la ley.

3.4.3.2 Código del Trabajo

El capítulo de la convención colectiva del Código del Trabajo fue modificado en este período mediante el “Decreto 530” publicado en la Gaceta No. 226 del 2 de octubre de 1980; Ley de

La reforma hecha por el decreto 530 de 1980 realizada por el gobierno sandinista, fue al Arto.22 CT en donde se considera a la convención colectiva como un instrumento que reviste el carácter de ley profesional entre las partes que la suscriben, y que por lo tanto en el segundo considerando hacen saber que: “Las convenciones colectivas de trabajo producen efecto importante en la actividad económica particularmente en el nivel general de salarios y de precios, a lo que no puede ser ajeno el Estado por la influencia anarquista que podrían tener en esta fase de ordenamiento económico-social del proceso de reconstrucción nacional”.

Esta reforma al arto. 22 del Código del Trabajo estableció: que la Convención colectiva es la que celebra con el fin de establecer condiciones generales, de trabajo en una empresa o en grupo de empresas entre: un empleador o un grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores. La negociación y la aprobación de la convención colectiva requieren necesariamente de la aprobación del Ministerio del Trabajo, conforme a los procedimientos que establezca, éste. A partir de esta reforma se utiliza una nueva denominación pasando de patrones y obreros a empleadores y trabajadores.

Esta reforma al Arto. 22 del Código del Trabajo de 1990, somete, desde esa fecha, las convenciones colectivas a la aprobación del Ministerio de Trabajo por razones de política económica, desvirtuando de manera efectiva la libertad de negociar colectivamente, ya que el Estado en principio no debe intervenir en la negociación de un convenio colectivo más que como registrador y garante del cumplimiento de lo pactado.

3.4.3.3 Leyes ordinarias

La ley Orgánica del Ministerio del Trabajo, Decreto No.827 de la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional del 28 de septiembre de 1981, es una Ley marco, en el sentido de que establece las líneas gruesas y deja al reglamento las precisiones. Contiene solamente seis artículos que definen el Ministerio como el órgano público responsable de la Administración del Trabajo y de la política sociolaboral del Estado y señalan sus atribuciones y funciones.

En lo que tiene relación con la convención colectiva, es atribución y función del Ministerio “Atender y solucionar los conflictos económicos sociales surgidos entre trabajadores y empleadores, a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro mecanismo establecido por las Leyes o la Legislación Laboral.”

Por su parte, el Reglamento Orgánico, publicado en “La Gaceta”, Diario Oficial, No 128 del 2 de junio de 1982, es mucho más explícito y el Arto. 2 señala como campo de competencia y funciones del Ministerio del Trabajo entre otras la legislación laboral y el control de su cumplimiento; las relaciones laborales y la negociación colectiva... El Arto. 43 confiere a la Dirección General del Trabajo la responsabilidad... “de la regulación de la justicia de las relaciones laborales...” El Arto. 44 incluye la Inspección General del Trabajo como la dependencia a la que corresponde “asegurar el cumplimiento de la legislación del trabajo y de los convenios colectivos”.

En el organigrama de la Dirección General del Trabajo se ubica la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación que recibe pliegos de peticiones, asiste y aconseja a solicitud de empleadores y trabajadores en la negociación de los convenios colectivos, vela porque éstos no entren en contradicción con la legislación, registra y custodia los firmados y recibe solicitudes de revisión y denuncias por incumplimiento.

Con esta organización, el papel de la Administración Pública del Trabajo; en la convención colectiva queda perfectamente definido.

3.4.4 Período de 1990-2000

3.4.4.1 Constitución Política

En materia constitucional no hubo ninguna transformación desde 1987.

3.4.4.2 Código del Trabajo

La Ley 97 de reformas y adiciones al Código del Trabajo, publicado en la Gaceta, No. 97 del 22 de mayo de 1990; y la tercera por “la Ley No. 102”, Ley de reformas a la Ley de adiciones y

reformas al Código del Trabajo, publicada en la Gaceta No.98 del 23 de mayo de 1990 introdujeron reformas en relación a la convención colectiva.

Las leyes No. 97 y No. 102 de 1990 fueron dictadas por dos legislaturas de diferente composición partidarista y promulgadas por dos presidentes con concepciones políticas distintas, particularmente en materia laboral, en medio de las fuertes tensiones dimanadas de la transición gubernamental y en el breve lapso de un mes, a tal punto que se publicaron en dos números correlativos de la Gaceta 97 y 98 aparecidos en días sucesivos, el 22 y 23 de mayo de 1990.

Podemos apreciar que en estas circunstancias, se actuó con prisa y recelo, en función de intereses muy inmediatos, y con un cierto grado de compromiso de partido, lo que explica los aspectos discutibles de la redacción. Un claro ejemplo de ello es el Arto. 23 que señala que las organizaciones de empleadores legitimadas para negociar son las más representativas del ámbito, pero que luego se admite que si hay más de una con derecho a negociar, todas tendrán derecho a intervenir en la negociación conforme su representatividad y no solamente las más representativas.

Cabe destacar que la Ley No. 97 estableció una reforma a todos los artículos referidos a la convención colectiva del Código del Trabajo de 1945, sin embargo la Ley No. 102 derogó estas reformas quedando vigente las disposiciones anteriores contenidas en el Código, salvo el arto. 1 de la Ley No. 97 que reformaba el arto. 22 del Código del Trabajo y que es nuevamente reformado por la Ley No. 102, quedando vigente desde 1990 de la siguiente manera:

“Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre el empleador, un grupo de empleadores, una o varias asociaciones de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con Personalidad Jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otras, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión, disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas”.

Según el Arto. 27, al definir el contenido mínimo de la convención, se hacen obligatorias por imperio de la ley las cláusulas relativas a los salarios, las condiciones económicas, los descansos y licencias y las prestaciones (inciso 7); las que se refieren a la superación cultural, el adiestramiento, la clasificación de los puestos de trabajo, y las normas de promoción (inciso 8) y las disposiciones sobre organización y formación del trabajador (inciso 9) donde este último reitera el contenido de adiestramiento ya expresado en el inciso anterior.

Por definición, la convención colectiva se refiere a aspectos no contemplados o que superan las condiciones de trabajo legalmente estipuladas, se puede apreciar que en determinado ámbito de la convención las partes están de acuerdo a pactar. Ejemplo de ello es descansos y licencias diferentes a las que señala el Código de Trabajo, o condiciones especiales para la superación cultural o la capacitación.

El tercer párrafo del artículo 29 establece que ninguna norma legal o reglamentaria puede imponer condiciones inferiores o que contravengan a lo dispuesto en la convención colectiva.

El Arto. 30 obliga de facto a la formación de la comisión paritaria, en este caso cabe la posibilidad de preguntarse si tiene el Estado derecho a decidir al respecto o es privativo de las partes, ya que de no ser obligatoria esta formación el empleador se tomaría la libertad de no darle participación a los sindicatos.

El segundo párrafo del mismo artículo señala que de no existir pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogan de año en año, salvo denuncia expresa de las partes con treinta días de antelación a su vencimiento.

El inciso 3 del artículo 31, además de redundar sobre el plazo máximo de dos años ya establecido en el inciso 3 del Arto. 27, estipula que la convención termina por la expiración del término convenido, sin hablar de denuncia o revisión, con lo que entra en contradicción con el segundo párrafo del artículo anterior que establece, que salvo denuncia expresa de las partes con treinta días de antelación a su vencimiento, los convenios se prorrogan de año en año.

El 5 de septiembre de 1996, el plenario de la Asamblea Nacional dictó la Ley No.185, Código del Trabajo, conteniendo el veto reformado del Poder Ejecutivo. La Presidenta de la República lo promulgó el 30 de octubre de 1996 y el mismo día apareció en “La Gaceta”, Diario Oficial No. 205. De acuerdo con el Arto. 407, este Código entrará en vigencia el 30 de diciembre de 1996.

La convención colectiva se trata en el Libro Primero, Derecho Sustantivo, Título IX, Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulo II, artículos 235 a 242. En cuanto a la definición de la convención colectiva, el Arto. 22 de 1945 y el primer párrafo del Arto. 235 de 1996 son idénticos. Pero el segundo párrafo del 235 establece además el momento en que comienza a producirse los efectos jurídicos, un aspecto no contemplado en el código de 1945.

En lo que se refiere al contenido de la convención, el Arto. 239 del Código del Trabajo de 1996 solamente establece la identificación de las partes, el ámbito que comprende, los derechos y obligaciones convenidas y la vigencia, reduciendo al mínimo los componentes incluidos en el Arto. 27 del Código de 1945, que como se sabe eran excesivos. La vigencia máxima de los convenios no ha variado y se mantiene en dos años.

El mismo segundo párrafo del Arto. 235 de 1996 señala que la convención se extenderá en tres ejemplares para dar uno a cada uno de las partes y otro al Ministerio del Trabajo; el Arto. 27 de 1945 dice que se extenderá en tantos ejemplares como sean las partes más uno para el Ministerio. La diferencia no sólo radica en la cantidad de copias sino sobre las partes reconocidas en el convenio: El texto de 1945 admite que pueden ser más de dos, pensando seguramente en convenios firmados por varios sindicatos y / o varios empleadores u organizaciones de empleadores, mientras que el texto de 1996 es claro en cuanto a la firma que solamente hay dos partes, independientemente de la pluralidad de organizaciones o personas que las constituyan.

La comparación sobre los mismos textos permite encontrar otra diferencia: el de 1945 habla de “registro” del convenio en el Ministerio y el de 1996 habla de “custodia”. La diferencia no es simplemente semántica por cuanto se podría entender que el registro es el que produce los plenos efectos jurídicos del convenio y ya se ha visto que esto sucede desde el momento de la firma. En este aspecto se aprecia que el nuevo Código del Trabajo es mucho más preciso que el anterior.

El concepto de “obligación” se usa en ambos textos de manera distinta: el Arto. 29 de 1945; se refiere al obligado cumplimiento de la convención por parte de las personas afectadas y el Arto. 236 de 1996 se refiere a que las estipulaciones se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales.

La diferencia podría ser considerada intrascendente, por cuanto el segundo párrafo del mismo Arto. 29 de 1945 incorpora a los contratos individuales lo pactado en la convención y se interpreta que el Arto. 236 presupone y da por hecho que lo pactado y firmado obliga a los involucrados.

Pero no es de esa manera cuando leemos el texto de 1945 incorpora los beneficios pactados a los contratos previos y a los que se celebren durante la vigencia de la convención y nada más; el texto de 1996 lo incorpora “a los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración.”

A nuestra consideración el texto de 1996 extiende los beneficios de lo pactado a todo contrato individual celebrado con posterioridad a la firma del convenio aunque este ya no esté en vigencia, lo que redundaría en beneficio de los trabajadores y significa reconocer que los derechos ganados por el colectivo de trabajadores no se pueden reducir. Pero se puede observar también que el texto de 1996, a diferencia del de 1945, no hace mención a los contratos vigentes al momento de celebrarse la convención, lo que no se puede interpretar que los trabajadores que están negociando queden al margen de los beneficios alcanzados porque el artículo no lo expresa de esa manera.

En lo que se refiere a la prevalencia, el tercer párrafo del artículo 29 del Código de 1945 establece que ninguna norma podrá imponer condiciones inferiores a las pactadas o contradecir lo convenido, en tanto que el Código de 1996 se refiere a este aspecto en el tercer párrafo del artículo 235: “El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinja las garantías mínimas establecidas en este Código” y sobre todo el segundo

párrafo del Arto. 236: “Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva.”

Con la redacción anterior, el Código de 1996 confirma su carácter tutelar y protectorio establecido en los Principios Fundamentales VII (“El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores”) y VIII (“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas de trabajo legales, convencionales o reglamentarias prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.”)

En lo que se refiere a la revisión del convenio, el Arto. 30 de 1945 y el 240 de 1996 dicen prácticamente lo mismo, aunque el primero la plantea más bien como una excepción; pero el nuevo Código no menciona a ninguna comisión paritaria, un aspecto discutible del texto anterior ya citado.

En cuanto a la prórroga automática de la convención, el Arto. 241 de 1996 es perfectamente claro y elimina las contradicciones ya señaladas en el segundo párrafo del Arto. 30 y el numeral 3 del Arto. 31 del Código de 1945.

El texto de 1996 no cae en la vaguedad del de 1945; en lo que se refiere a representatividad de las organizaciones de empleadores y evita también la superficialidad de la clasificación de la convención, ambos aspectos ya comentados en el análisis. Con el Arto. 237 extiende los beneficios pactados a los trabajadores no miembros del sindicato, una cuestión que no aparece en el texto de 1945. Y contiene además (Arto. 238) la obligación de ambas partes de negociar a petición de la otra, otro aspecto que no se contempló en 1945.

En general se aprecia que el Código de 1996 es más preciso que el anterior en tanto recoge la experiencia adquirida en medio siglo de vigencia de la convención, sin embargo es necesario citar ciertos aspectos:

- a) En primer lugar, el Arto. 235 no menciona específicamente las organizaciones de empleadores, tal y como lo hacen las normas internacionales y el texto de 1945, aunque

al referirse a “grupo de empleadores” puede ser interpretada fácilmente con ese sentido; y limita la negociación de un convenio colectivo a las organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica, eliminando la posibilidad de que haya convención sin sindicato tal como se propone en el acápite II de la recomendación 91 y en el Arto. 3 del Convenio 154 de la OIT.

- b) El mismo artículo en su segundo párrafo, establece que un ejemplar del convenio se dará al Ministerio del Trabajo para su custodia. Pero no es solamente para custodiarlo porque el Ministerio es el encargado de velar porque lo pactado no restrinja las garantías establecidas, a como dice el párrafo siguiente. Es evidente que puede intervenir y rechazar el convenio en caso de que haya tales restricciones, así como también el Ministerio no puede aceptar un convenio que, aunque no implique restricciones, puede violar la Ley en cualquier aspecto.
- c) El Arto. 238 del Código del Trabajo establece para empleadores y trabajadores la obligación de negociar a petición de la otra parte y esto no debería admitirse cuando haya un convenio vigente que no haya sido denunciado.
- d) El Arto. 242 Código del Trabajo establece que la disolución de las organizaciones de trabajadores suscriptores o la sustitución del empleador, no afecta las obligaciones y derechos emanados de la convención en las demás empresas y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación.

3.4.4.3 Leyes ordinarias

Ley de servicio civil y de la carrera administrativa.

En 1990 se crea la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, la que tiene por objeto que la función pública sea ejercida a favor de los intereses del pueblo, con miras a ofrecer a todos los nicaragüenses iguales oportunidades para trabajar en la administración pública, conforme a su idoneidad y aptitudes, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social.

Servicio Civil: es el conjunto de normas que regulan las relaciones generales entre los trabajadores públicos y el Estado como empleador; la expresión Carrera Administrativa significa la normación jurídica del sistema de méritos, estabilidad y promoción del personal del Estado cubierto por la Ley y que la misma determina.⁶⁴

Esta Ley rige para el personal de la Administración del Estado⁶⁵; de los Poderes Judicial, Legislativo y Electoral; de los entes autónomos; de los cuerpos civiles de las Fuerzas de Defensa y Seguridad; del Magisterio Nacional y de todos los niveles del sistema educativo nacional; del Sistema Nacional de Salud; administrativo de empresas estatales y cualquier otro que se determine por mandato legal y que preste servicios a instituciones estatales.

Esta Ley en el Título VI de los Derechos y Obligaciones, Capítulo I Arto. 43 inciso. 8 dice que todos los trabajadores del servicio público protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

Inciso. 8. A organizarse sindicalmente, al fuero sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y demás garantías sindicales que legalmente se reconozcan a los trabajadores en general.

Ley de interpretación auténtica del artículo 236 del Código del Trabajo

En el año dos mil se dictó la Ley de Interpretación Auténtica del Arto. 236 la que establece en su Arto.1 que los elementos obligatorios de la convención colectiva que conforman su contenido, a través del contrato o relación individual de trabajo vigente, conservan su plena existencia jurídica independientemente de que haya expirado el plazo de vigencia de la convención colectiva, siempre y cuando se haya iniciado el procedimiento establecido en los artículos 371 y siguientes del Código del Trabajo. Estos artículos se refieren al procedimiento de negociación de los convenios.

⁶⁴ La Gaceta Diario Oficial, No. 55 de 19 de marzo de 1990

⁶⁵ Para los efectos de la presente Ley se entenderá por servidores públicos todas las personas naturales que por disposición de la Constitución y las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratados de conformidad con la presente Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participen en el ejercicio de la función pública.

Ninguna autoridad laboral administrativa, ni judicial podrá propiciar bajo ningún procedimiento la renuncia de los trabajadores o sus dirigentes sindicales o reivindicaciones, derechos adquiridos, prestaciones o beneficios obtenidos por la vía de convenios colectivos e incorporados por ello a sus contratos individuales de trabajo.⁶⁶

Se registra aquí una evolución análoga, debido a la aceptación de la eficacia jurídica del convenio, la cual en una primera etapa mantuvo el principio general de que lo pactado es ley entre las partes, pero sólo entre ellas y no puede imponerse a quienes no estuvieron en la negociación tanto directamente como a través de sus representados, valiendo exclusivamente así el convenio para los signatarios del mismo.

Lo dispuesto por esta ley es importante porque antes de esta norma, mientras se negociaba un convenio se perdía lo pactado en el anterior y se volvía un punto de negociación que le metía ruido al proceso negociador. Ahora los trabajadores ya no tienen que preocuparse del convenio actual mientras negocian el próximo.

Actualmente la tendencia del convenio colectivo es a tener una eficacia general frente a todos y cumplir así plenamente su vocación de norma de la comunidad laboral total. Es decir que se obliga simultáneamente a todos los empresarios y todos los trabajadores de la rama profesional o sector económico del ámbito de la negociación, con independencia de que dichos sujetos obligados estén o no afiliados a las organizaciones pactantes. Como ejemplo en Nicaragua se tiene el Convenio de la Construcción.

3.4.5 Período de 2001-2006

Ley de derechos laborales adquiridos

En el año 2004 se promulgó la Ley de derechos laborales adquiridos, la cual establece que los derechos establecidos para las y los trabajadores a través de la actual legislación laboral son derechos mínimos susceptibles de ser mejorados por la relación laboral, los contratos de trabajo individuales y convenios colectivos.

⁶⁶ La Gaceta Diario Oficial No. 206 del 30 de octubre del 2002

Que los derechos económicos, sociales, laborales y sindicales de los trabajadores, contenidos en la Constitución Política, Código del Trabajo, Reglamentos, Normativas Laborales y Convenios Colectivos, para que sean irrenunciables deben estar debidamente reconocidos y declarados por la Ley, evitando de esta forma, dudas o interpretaciones equívocas en torno a su naturaleza de derechos adquiridos.

La definición de derechos laborales adquiridos según el Arto.1 el que establece que para los efectos de la aplicación e interpretación de la presente Ley, se entienden por “Derechos Laborales Adquiridos”, el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la Legislación Laboral, los Convenios Internacionales del trabajo, los Reglamentos Ministeriales o Decretos, los Convenios Colectivos y los Acuerdos Bilaterales suscritos entre empleadores y trabajadores.⁶⁷

El Arto.2 estipula que todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos o acuerdos, serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o contratos individuales de trabajo o relación jurídica laboral.

En lo que respecta a los convenios colectivos, serán derechos adquiridos hasta su vigencia. Los convenios que se firmen posteriormente serán derechos adquiridos en la forma convenida por las partes. Esta disposición plantea una discusión sobre los derechos laborales adquiridos emanados de los convenios colectivos porque serán tales únicamente mientras el convenio esté vigente.

⁶⁷ La Gaceta Diario Oficial No. 11 del 17 de enero del 2005

3.4.6 Análisis de la evolución jurídica

Derecho a la Negociación Colectiva		
Constitución Política	Comparación con convenios de la OIT	Código del Trabajo y sus modificaciones
<p>Artículo 88: que establece: “Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: 1- contratos individuales; 2- convenios colectivos. Ambos de conformidad con la ley.</p>	<p>Convenios ratificados: Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra contenido en la legislación laboral en los artos. 88 inc. 2 Constitución Política de Nicaragua, y 235 al 242 del Código del Trabajo.</p>	<p>Artículo 235: establece que la convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. El nuevo Código del Trabajo vigente desde 1997 contiene las siguientes modificaciones: a) La contenida en el Arto. 238 CT., por la cual todo empleador está obligado a negociar con sus trabajadores miembros de un Sindicato, una convención colectiva. b) La contenida en el Arto. 240 CT., por el cual se puede revisar la convención colectiva antes de la terminación de la vigencia si se presentaren modificaciones sustanciales en las condiciones socio- económicas de la empresa o el país, que lo hagan aconsejable. c) La contenida en el Arto. 241 CT., por el cual se prorroga el plazo fijado para la convención colectiva, si ninguna de las partes hubiese solicitado su revisión. d) Artículo 236 del C.T., que establece “que ninguna autoridad administrativa, ni judicial podrá propiciar bajo ningún procedimiento la renuncia de los trabajadores o sus dirigentes sindicales a reivindicaciones, derechos adquiridos, prestaciones o beneficios obtenidos por la vía de los convenios colectivos e incorporados por ellos a sus contratos individuales de trabajo.”</p>

CAPÍTULO IV DE LA HUELGA

4.1 Antecedentes

El Derecho Laboral es el resultado histórico del diálogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna, y ha ido conformándose en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones.

De forma clara y expresiva se ha dicho que este Derecho "no es un código de justicia ideal que se pueda graduar de una vez por todas sobre las tablas de la ley", nacido del régimen capitalista que tenía necesidad de una mano de obra libre y móvil, crecido a través y por medio de las luchas obreras; expresa al mismo tiempo las reivindicaciones de los trabajadores asalariados y las exigencias de una economía fundada sobre la empresa privada y el beneficio. Refleja en su seno todas las sinuosidades de la coyuntura económica y refleja el estado de las luchas laborales.⁶⁸

En este contexto en el que se plantean los conflictos laborales como fuente del alcance y reivindicación de derechos laborales en el mundo entero, se sitúa entre todos los conflictos promovidos por el trabajador, uno que sin duda alcanza significación más importante y que por su extensión, trascendencia y efectos a merecido siempre especial mención: la huelga. Incluso puede sostenerse que es entre los conflictos colectivos, el que adquiere un singular interés y relieve, constituyéndose como el conflicto colectivo de trabajo por excelencia⁶⁹.

⁶⁸ [HTTP://WWW.FESPINAL.COM/ESPINAL/LLIB/ES47.RTF](http://www.fespinal.com/espinal/llib/es47.rtf)

⁶⁹ García, M Alonso; Almendros Morcillo, F.; La huelga y Pérez Amorós, F.; Rojo Torrecilla , “ La huelga y el cierre empresarial, I.E.E”, Madrid 1979 p. 27

El derecho de huelga⁷⁰ fue reconocido por primera vez en 1864, en Inglaterra, y constituye en la actualidad uno de los derechos inalienables de las y los trabajadores reconocido por la Organización de Naciones Unidas en gran número de países.

La huelga cobró importancia con la organización industrial del trabajo, cuando grandes grupos de obreros sometidos a condiciones similares y agrupados físicamente en un taller o mina pudieron por primera vez organizar su actuación como grupo homogéneo.

Durante los dos primeros siglos de la Revolución Industrial la huelga laboral estuvo severamente penada, y no fue hasta la difusión de la socialdemocracia a comienzos del siglo XX; cuando el derecho de huelga fue reconocido internacionalmente, como un derecho esencial de las y los trabajadores, constitutivo de la libertad sindical. Se trata de uno de los derechos de segunda generación de Derechos Humanos, que se reconoce actualmente en la mayoría de los ordenamientos internos y en tratados internacionales de alcance universal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Según Francisco Valladares Castillo, en su texto de Derecho Colectivo del Trabajo en la evolución histórica de la legislación laboral reguladora de la huelga se pueden distinguir tres grandes etapas significativas. Cada una de ellas, refiriéndose ahora a países con alto grado de industrialización, guarda estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económicos-sociales y de los cambios políticos.

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del XVIII e inicios del XIX. En ese momento histórico se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas de producción.

⁷⁰ Huelgas que han pasado a la historia son la de 1886 en Chicago, por la jornada de ocho horas; la de 1905 en San Petersburgo, de carácter insurreccional; las revolucionarias de 1917 y 1920, en España y Alemania respectivamente; la de 1946 en la General Motors de EE.UU., que duró casi un año, y la de mayo de 1968 en Francia.

Surgen igualmente las primeras organizaciones colectivas de trabajadores, y se genera la necesidad de "edificar" una nueva legislación laboral que tenga presente la incipiente realidad tecnológica y social, para la que en modo alguno era válida la precedente normativa de origen feudal. Por lo que respecta a la consideración de la huelga por el Derecho, hay que subrayar que las tres fases históricas antes apuntadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La huelga adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades. Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y /o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, qué restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.

Los legisladores de los diferentes países reconocieron y reglamentaron algunas instituciones del derecho colectivo de trabajo en la legislación ordinaria. En el presente siglo, la legislación acudirá en pos de los convenios, de las huelgas, de los sindicatos.

Se produce la constitucionalización del derecho de huelga en las constituciones elaboradas al finalizar la segunda guerra mundial. El reconocimiento positivo del derecho de huelga deviene general en los países del continente europeo, bajo el impulso del debate constitucional en Francia, Italia y Luxemburgo. Y más adelante por el canal de la interpretación judicial en la República Federal de Alemania, Bélgica y los Países Bajos⁷¹.

En Nicaragua se tiene conocimiento de constantes conflictos laborales, sobre todo por las reacciones muy variadas de los trabajadores como consecuencia inmediata de su descontento, sin olvidar que las mismas son causadas o seguidas por las reacciones de los empresarios o empleadores.

⁷¹ Valladares Castillo Francisco. "Derecho Colectivo del Trabajo" Nicaragua, EDITORIAL universitaria UNAN – LEPON Págs. 178,179.

En los primeros treinta años de la historia del movimiento obrero de Nicaragua se produjeron por lo menos siete huelgas en el sector urbano las que se dieron en contra de jornadas excesivas.

En 1919 se produce la huelga de los estibadores y trabajadores de las bodegas del Puerto de Corinto, la que también incluyó a empleados de bodega de las agencias aduaneras, de la agencia terminal del ferrocarril, a trabajadores del muelle y de la aduana; esta huelga se suscitó por despidos violentos ordenados por la patronal y porque los bajos salarios devengados por los trabajadores no alcanzaban para cubrir sus necesidades básicas.

El día 30 de marzo de 1922 se dio inicio a la huelga de los zapateros; la causal de dicha huelga se debió a la rebaja de 30, 40 y 45 centavos en la hechura de cada par de calzado, los obreros reclamaban que los salarios se restituyeran a los montos anteriores.

Las huelgas posteriores fueron en el área urbana de los gremios de los tipógrafos, en 1926; la de los trabajadores de la construcción en 1928 y la última en 1930 realizada por los trabajadores del ferrocarril del Pacífico de Nicaragua.

4.2 Definiciones de huelga y su origen

La huelga, en su esencia, es un hecho voluntario nacido de una determinada situación social: estar en huelga significa sustancialmente abstenerse del trabajo. Se trata, por tanto de un acto humano que, por sí mismo, es un derecho no un delito, correspondiendo al ordenamiento jurídico realizar su clasificación.

La singularidad de la huelga estriba en su significación colectiva. Una simple abstención individual determina, en todo caso, la comisión de una falta, o el abandono de trabajo, sin más, con los consiguientes efectos resolutorios del contrato en virtud del cual aquel era prestado. Sólo cuando la abstención del trabajo aparece colectivamente podemos empezar a pensar en la existencia del fenómeno de la huelga.

Se define a la huelga como todo cese colectivo y concertado de trabajo realizado por una colectividad de trabajadores para presionar en defensa de sus reivindicaciones. Según Eduardo Rojo Tardecilla huelga es el “cese colectivo y concertado del trabajo, total o parcial, realizado

por una colectividad de trabajadores para presionar a una contraparte en defensa de sus reivindicaciones.”

El Código del Trabajo de 1945, Arto. 222 la define como el “abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o su representante.
- Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido del contrato de trabajo; y
- En general todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores. ”

Arto. 244. “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.”⁷²

La huelga supone en todo caso el abandono temporal del trabajo, lo cual quiere decir que se está ante una huelga propiamente dicha. La suspensión colectiva del trabajo ha de ser voluntaria, esto excluye radicalmente la consideración de la huelga como abandono de trabajo producido por coacción o violencia. El cese del trabajo debe ser colectivo por los trabajadores.

A través de la huelga los trabajadores defienden sus intereses y tratan de restablecer el equilibrio de las condiciones económicas con los empleadores. Pero no sólo esto, sino que también pueden condicionar la acción del Estado en su actividad político-social.

La clase trabajadora autotutela sus intereses en todos los ámbitos de la vida social, yendo más lejos de la esfera limitada de las relaciones de trabajo, aún cuando sea en ésta en la que el ejercicio de la huelga alcanza mayor importancia, en la mayoría de los países que la tienen reconocida como derecho.

Este reconocimiento de la huelga como acto lícito plantea la necesaria apelación a medidas jurídicas que lo reglamenten, determinando su legitimidad en cada caso, y señalando, en definitiva, las condiciones, límites y efectos de su ejercicio.

⁷² Compendio de Leyes Laborales de la República de Nicaragua, Arto. 244

Al respecto, el Código del Trabajo de Nicaragua establece en su Arto. 244 que para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación y todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y, en general, sus intereses económicos y sociales;
- Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento; si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos, la mayoría será la de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados.
- Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.

Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo.

4.3 Naturaleza jurídica

No es posible estudiar el conflicto laboral y la huelga, su forma más concreta de exteriorización, desde una perspectiva exclusivamente *jurídica*. El conflicto tiene también implicaciones de carácter:

- Histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno "anormal" que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;
- Económico: costos para los huelguistas y también costos para la empresa manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto, etc.

- Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo.

De ahí que pueda afirmarse con fundamento de causa que el marco legal y su aplicación por los tribunales pueden ir también evolucionando gradualmente al mismo tiempo que se producen los cambios en las relaciones políticas y socio-laborales. Tampoco puede desconectarse, ni mucho menos, el conflicto laboral de la realidad sindical, es por todo ello que en modo alguno es correcto reducir el análisis del conflicto a términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría de lado, voluntaria o involuntariamente, el análisis de datos esenciales para comprenderlo y analizarlo más correctamente.

4.4 Evolución jurídica de la huelga en los diferentes períodos históricos

4.4.1 Período post independencia 1821- 1945

4.4.1.1 Constitución Política

Las Constituciones Políticas de Nicaragua que siguieron al proceso de independencia de España no contenían en general disposiciones relacionadas a garantías laborales y mucho menos se referían a la huelga.

Es hasta 1939 que en una constitución se plasman claramente garantías laborales concretas, sin mencionar el derecho a la huelga y es así que el Arto. 100 de la Constitución de 1939 establecía: “La ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo, como obrero o como empleado:

- La independencia de su conciencia moral y cívica;
- El descanso semanal obligatorio;
- La jornada máxima de trabajo, determinada y reglamentada por la ley según la naturaleza del mismo;
- El salario mínimo, en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un minimum de bienestar compatible con la dignidad humana;

- El pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato, en moneda nacional legal, en día de trabajo, en el lugar donde el obrero preste su servicio, con prohibición de efectuarlo con mercancías, vales, fichas u otro substitutivo de la moneda;
- El pago del jornal por períodos no mayores de una quincena;
- La indemnización de los accidentes del trabajo en los casos y forma que la ley determine;
- Regulación del trabajo de las mujeres y de los niños;
- Asistencia médica e higiénica al trabajador y a la mujer embarazada, asegurando a ésta, sin perjuicio del salario, un período de reposo antes y después del parto;
- Una retribución superior para el trabajo de noche, excepto en los casos en que se efectúe periódicamente por turnos;
- Prohibición de embargo respecto al salario mínimo;
- Un mes de vacaciones con sueldo después de un año de trabajo continuo.”

4.4.1.2 Código del Trabajo

Aborda el derecho a huelga del artículo 222 al 229. El derecho de los trabajadores es protegido con el nacimiento del Código del Trabajo en Nicaragua; ya anterior a esta ley se habían dado las primeras manifestaciones de huelga pero sin garantía alguna de que lo reclamado fuese dado a favor de los trabajadores.

4.4.1.3 Leyes ordinarias

En 1880, nace el Reglamento de Policía el cual tiene una actitud abiertamente represiva contra los trabajadores, para los que se establecían penas en caso de que violaran el referido Reglamento, después de la promulgación del mismo aparecieron otras leyes relativas al trabajo en las que son comunes la ausencia de garantías o derechos sobre la jornada de trabajo, salarios, etc.

El Arto. 136 del Reglamento de policía establecía que “Los dueños de haciendas, empresas o labores de cualquier género, y todo el que tenga a su servicio a otro, están obligados a darle una boleta firmada, en que conste la siembra, labor, empresa u ocupación en que esté comprometido a trabajar. Los jornaleros y operarios llevarán siempre consigo dichas boletas, y se reputarán

vagos, aplicándoseles las penas de tales, si no las tuvieran o presentaren cuando se les exija por los agentes de la policía, o de otro modo legal no comprobaren estar matriculados.” Estas disposiciones del Reglamento de Policía estuvieron vigentes hasta 1945 cuando se promulgó el Código del Trabajo.

4.4.2 Período de 1946 – 1978

4.4.2.1 Constitución Política

La Constitución de 1948 contiene una serie de garantías de carácter laboral, pero ninguna se refiere específicamente al derecho de huelga, aún cuando el Arto. 81 decía que “Pueden establecerse uniones o asociaciones con cualquier objeto que no sea ilícito, pero incumbe al Estado autorizar los organismos corporativos y económicos”. El Arto. 82 de la misma Carta Magna establece: “El Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se opongan a la moral, a la salud o a la seguridad pública.”

4.4.2.2 Código del Trabajo

En 1945, se dicta, ante la demanda de los trabajadores, el primer Código del Trabajo de Nicaragua y por primera vez se regula la figura jurídica de la huelga. A pesar de que este Código fue generalmente utilizado a favor de los empleadores, constituyó un avance para el sector de los trabajadores.

En el Arto. 223 establecía “la huelga lícita sólo suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa o negociación que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlos ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos.”

El derecho a huelga podía declararse por los trabajadores, según el Arto. 225, para declarar una huelga los trabajadores debían:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 222 del Código del Trabajo anteriormente citado.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título VI, capítulo III; y

c) Constituir por lo menos el setenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o negociación de que se trata.”

El derecho a huelga fue restringido a sectores tales como lo menciona el Arto. 227 “No será permitida la huelga en los trabajos de servicios públicos o en los de interés colectivo”; según el Arto. 228 “se entienden por trabajos de servicio público, todos los que desempeñan los empleadores del estado y de sus instituciones o de entes autónomos en virtud de su función pública; no considerándose como tales los que ejecuten los obreros en las actividades en que dicha entidades procedan en actos de gestión como personas jurídicas y que a su vez sean propias de lucro particular.”

4.4.3 Período de 1979 – 1989

4.4.3.1 Constitución Política

El Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses, Decreto No. 52, aprobado el 21 de agosto de 1979 y publicado en La Gaceta No. 11 del 17 de septiembre de 1979 establece en su Arto. 32 “que se reconoce el derecho de huelga para todos los trabajadores, ejercido de conformidad con las leyes.”

En 1987 se promulga una nueva constitución en la que se reconoce clara y expresamente el derecho de las y los trabajadores a la huelga; esta Constitución estipula un capítulo completo de derechos laborales entre los que podemos mencionar el Arto. 83 que dice claramente “Se reconoce el derecho a la huelga.” y el Arto. 87 reza “En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.”

4.4.3.2 Código del Trabajo

Sigue vigente, aunque con algunas reformas, el Código del Trabajo promulgado en 1945, todo este período es de inestabilidad política y jurídica para el país y a pesar de haberse reconocido el derecho de huelga de las y los trabajadores nicaragüenses, el mismo es suspendido vía ley por varios años.

4.4.3.3 Leyes ordinarias

El nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno es dictada por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional la “Ley de Suspensión de las Disposiciones Laborales Relativas a la Huelga y al Paro y Procedimiento para la Solución de Los Conflictos de Carácter Económico y Social⁷³” mediante Decreto No. 911 de 9 de noviembre de 1981.

Esta ley es producto del Estado de Emergencia Económica y Social, en el que se encontraba el país en esa fecha y que fue establecido por el Decreto No. 812, publicado el 10 de septiembre de 1981 en "La Gaceta", Diario Oficial No. 205, conforme el cual se suspenden los derechos de huelga y paro y se prohíbe la realización de éstos y tomas de centros de trabajo, hechos que estaban tipificados como delitos contra la seguridad económica y social de la nación.

El Código del Trabajo de aquel entonces regulaba los derechos de huelga y paro, por lo que fueron suspendidos expresamente los efectos de los artículos pertinentes a dicho Código, así como todas aquellas disposiciones que se refieren a su trámite, garantizándoles a los trabajadores sus derechos de asociación y negociación colectiva.

El cuatro de febrero de mil novecientos ochenta y dos la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional dicta las “Reformas a la Ley de Suspensión de las Disposiciones Laborales Relativas a la Huelga y al Paro y Procedimiento para la Solución de los Conflictos de Carácter Económico y Social” mediante Decreto No. 955 de 4 de febrero de 1982.

Estas reformas sólo añadieron más disposiciones del Código del Trabajo que quedarían suspendidas, al reformar el Arto. 1 de la ley de la siguiente manera: “Se suspende la aplicación de los Capítulos V, VI, y VII del Título IV, artículos del 251 al 262 y del 302 al 325 inclusive, todos del Código del Trabajo y cualquier disposición relativa a la huelga y al paro contenidas en leyes, reglamentos, convenciones colectivas, sentencias o laudos arbitrales y reglamentos interiores de trabajo, mientras esté en vigencia la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social.”

⁷³La Gaceta Diario Oficial No. 291 de 22 de diciembre de 1981.

Al declararse la Emergencia Económica y Social por Decreto No. 812 de fecha 9 de septiembre de 1981, se suspendió el derecho de huelga, lo cual se sancionó posteriormente, por el Decreto No.912, modificado por el Decreto No.955, un procedimiento especial para tramitar los conflictos de carácter económico social.

Posteriormente se dictó el decreto que declara la Emergencia Nacional, derogando el anterior sobre la Emergencia Económica y Social, por lo cual quedaron derogados los Decretos No.911 y 955. Es así que mediante Decreto No. 1,024 de 2 de marzo de 1982, se dictan facultades del Ministerio del Trabajo, entre las que estaba: “Se faculta al Ministerio del Trabajo para que, a su criterio, tramite los conflictos de carácter económico y social con el procedimiento señalado en los mencionados decretos No. 912 y las modificaciones introducidas por el Decreto No.955, sin que se pueda entender ésta como una restitución de las garantías suspendidas.”

En 1984, año de elecciones en el país, la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional dicta mediante Decreto No. 1480 de 6 de Agosto de 1984, Ley Complementaria del Decreto 1477, por la cual se restablece la vigencia de los artículos No. 32, Derecho de Huelga, y No. 50, Derecho de Amparo, contemplados en el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses.

4.4.3.4 Disposiciones de carácter internacional

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Nicaragua en 1980, es un instrumento internacional, el cual establece en su Arto. 8 que los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

4.4.4 Período de 1990 - 2000

4.4.4.1 Constitución Política

Desde 1987, rige la misma Constitución salvo algunas reformas, que no son materia de estudio por tratarse de temas no relacionados con el Derecho Laboral. Es importante señalar que desde 1987 hasta la fecha, ninguna reforma constitucional a modificado los derechos laborales.

4.4.4.2 Código del Trabajo

Mediante Ley No. 97 de 20 de abril 1990 “Reformas y Adiciones al Código Del Trabajo⁷⁴” se reforma el Capítulo 1 del Título II, artículos 22 al 23 y Capítulo VII del Título II, artículos 111 al 121, y se le adicionan cinco artículos, del 122 al 127 del código vigente de la época que era el mismo promulgado en 1945.

Estableciéndose mediante el Arto. 32 que se entenderá por conflicto colectivo de carácter económico social, aquel que surja en una empresa, establecimiento o negocio, entre empleadores y trabajadores y que pueda dar lugar a una huelga.

El Arto.111 estableció, en su inciso 6, que era causa de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario: ejercicio del derecho de huelga, cuando ésta fuera declarada legal.

El Arto. 113 reformado establecía que la relación laboral se interrumpía, persistiendo la obligación del empleador de pagar los salarios, por el ejercicio legal del derecho de huelga, si las causas que la originaran son imputables al empleador.

El Arto. 191 estableció que la libertad sindical comprende, entre otras muchas cosas, el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprende en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho a la huelga, planteamientos de conflictos individuales y colectivos, derechos de reunión y representación, propaganda, recaudación de cuotas y en general cualquier otra actividad relacionada a la vida sindical.

En el año de 1996 se publica el nuevo Código del Trabajo bajo la Ley No. 185 el que en sus artículos del 251 al 256 establece las disposiciones relativas a la huelga. Es importante recalcar, respecto a nuestra legislación, que de acuerdo al Arto. 252 CT. el empleador podrá solicitar, si no se cumplen con los requisitos requeridos, la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Este código

⁷⁴ La Gaceta Diario Oficial. No. 97 de 22 de mayo de 1990.

establece en su Arto. 244 ‘Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.’”

El Arto. 245 estipula “que el empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos que se establecen.”

En el Arto. 246 “mientras dure la huelga queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores.”

Referente al ejercicio de este derecho en los servicios públicos Arto.247 “el ejercicio de la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrán extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.”En cambio en el Arto. 227 del Código del Trabajo de 1945 este derecho no era permitido en los trabajos de servicio público.

En el Arto. 249 se establece “los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.”

Es importante destacar que mientras dure la huelga queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores y que el ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo; no podrá extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.

De conformidad al Arto. 256 CT si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento de que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga. Los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.

4.4.4.3 Leyes ordinarias

El veinte de Febrero de mil novecientos noventa y siete se dicta el “Reglamento de Asociaciones Sindicales” por Decreto No. 10-97 del Presidente de la República, tomando en cuenta que el Reglamento de Asociaciones Sindicales promulgado en el año 1951 fue derogado por el artículo 406 de la Ley No.185 del año mil novecientos noventa y seis (nuevo Código del Trabajo), se establece una reglamentación del funcionamiento y organización de las asociaciones sindicales.

El Arto. 4 del Reglamento citado regula las funciones de los sindicatos, se dejó establecida la función de los sindicatos de “intervenir en la forma que ordena la Ley en la integración del Tribunal de Huelga, Comisiones de Salario Mínimo, Tribunales de Trabajo y otros organismos oficiales”, es decir el ejercicio del derecho a huelga de conformidad a lo establecido por la Ley.

Asimismo, el Arto. 6 del Reglamento referente a las prohibiciones de los sindicatos en el inciso b establece la prohibición a los sindicatos de promover, declarar o apoyar a huelgas ilegales o ilícitas. El Arto. 16 establece que sólo en asamblea general extraordinaria y con el voto de la mitad más uno de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse: aprobar o no el ejercicio del derecho de huelga de conformidad con la Ley.

El 29 de septiembre de 1997 se dicta un nuevo Reglamento de Asociaciones Sindicales⁷⁵ mediante decreto No. 55-97, que prácticamente contiene las disposiciones, en materia de huelga, iguales que el anterior. El 20 de febrero de 1997 se dicta el Reglamento de Inspectores del Trabajo⁷⁶ decreto No. 13-97, por medio del cual se deja instituido que en materia de vigilancia sobre contratación compete a los inspectores: vigilar que mientras dure la huelga no se celebren nuevas contrataciones para la realización de las labores suspendidas.

75 La Gaceta Diario Oficial, No. 188 de 3 de octubre de 1997

76 La Gaceta Diario Oficial, No. 41 de 27 de febrero de 1997

4.4.5 Período de 2001 -2006

4.4.5.1 Constitución Política

En materia constitucional no ha habido ninguna reforma, por falta de interés de los actores políticos, de la sociedad civil, incluidos los propios sindicatos, de reformar el capítulo de los Derechos Laborales consignados en la Constitución Política.

4.4.5.2 - Código del Trabajo

En este período no existen modificaciones o reformas al código del trabajo en materia de huelga.

4.4.6 Análisis de la evolución jurídica

Los principales factores que desencadenan conflictos colectivos que desembocan en huelgas en Nicaragua son el incumplimiento de convenios colectivos, firma de nuevos convenios, demandas salariales.

Estos factores se denominan principales, por el alto grado de porcentaje y frecuencia con que se presentan; existen otros factores que no dejan de ser importantes, pero se encuentran en otro plano, como reintegro de trabajadores despedidos injustamente, despido de jefes; conflictos intersindicales, resoluciones arbitrarias y tardías del Ministerio del Trabajo y violación a las disposiciones de la Constitución Política y Código Laboral.

Visto desde una perspectiva histórica, el reconocimiento jurídico de los derechos de las y los trabajadores, muy especialmente los de libertad sindical y de huelga, se han ido produciendo *en* paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos, y que su amplitud y extensión guardan estrecho parentesco con la relación de fuerzas políticas y sociales más o menos favorables a los intereses de las y los trabajadores que les ha permitido avanzar mucho o poco en su reconocimiento y consolidación.

La huelga, por tanto, está en el centro de la acción de la clase trabajadora desde su nacimiento, de forma que se puede afirmar sin temor a equivocarse que la historia del movimiento colectivo

de los trabajadores es en gran parte la historia de sus huelgas, "manifestación tanto de una vivencia colectiva de los trabajadores, como instrumento de modificación de las relaciones de fuerza".

CAPÍTULO V

DE LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EN LAS EMPRESAS

5.1 Antecedentes

Uno de los antecedentes de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas son los denominados comités de empresas, que son cuerpos representativos de los trabajadores en una empresa.

Es conocido también como comisión de empresa o comisión interna. Sus funciones y las normas que lo regulan varían considerablemente entre diferentes países, desde simples funciones de relación con el empleador y resolución de pequeños conflictos, hasta funciones representativas o compartidas en la negociación colectiva, ejercicio del derecho de información y consulta, y funciones de participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa más o menos amplia (cogestión y autogestión).

El Comité de Empresa está integrado por trabajadores elegidos libremente por sus compañeros y compañeras de trabajo. Estos trabajadores suelen denominarse "delegados" del personal, o representante sindical en la empresa. Desempeñan un papel esencial en la organización sindical, tanto porque son quienes están en contacto directo con los trabajadores, como porque están ubicados en el interior de las empresas con pleno conocimiento del proceso productivo.

Originalmente limitaban su alcance al ámbito interno de cada país. Desde hace 30 años atrás, y especialmente desde que en 1994 la Unión Europea aprobó la Directiva 97/74/CE estableciendo la obligatoriedad del Comité de Empresa Europeo para empresas con más de 1.000 trabajadores, han comenzado a organizarse supranacionalmente (por ahora casi exclusivamente en Europa), y también globalmente como Comité de Empresa Mundial. Un sistema alternativo al de los comités de empresa y las elecciones sindicales lo constituyen las secciones sindicales y las asambleas de trabajadores.

En la legislación española el Comité de Empresa está regulado (en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores), como uno de los tres órganos colegiados representativos de los trabajadores a efectos de relaciones laborales.

El comité de empresa es elegido por sufragio libre y secreto entre todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo ya sean estos fijos o interinos y sea cual sea el porcentaje de jornada por el que están contratados por la empresa.

Para concurrir a las elecciones sindicales en España es necesario hacerlo en representación de un sindicato legalmente constituido o avalado como independiente por un porcentaje de firmas de entre el total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Está compuesto por una representación proporcional de trabajadores dependiendo del número total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Como regla general, para ser elegible es necesaria una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa. En determinados sectores con una alta movilidad (como construcción o telemarketing), mediante convenio colectivo se puede reducir esa antigüedad necesaria a 3 meses.

En Nicaragua, antes de los años cincuenta, se desarrolla el capitalismo agroindustrial que viene a generar un lento proceso de proletarización de la fuerza de trabajo. Posteriormente, con la expansión algodonera y el crecimiento industrial, este proceso aumentó aceleradamente, no así el movimiento sindical el cual estuvo poco desarrollado debido a las políticas represivas del régimen somocista.

En el año de 1979 se da inicio al crecimiento de los sindicatos llegándose a concretar la cantidad de 1,200 sindicatos entre 1979 y 1982; paralelo a este crecimiento de los sindicatos se dio también, el reinicio de la actividad productiva, ligada directamente con la recuperación económica y la participación activa de los trabajadores. El movimiento sindical de esta época es el que demanda permanentemente participación en la gestión económica global y en la administración de las empresas.

La primera experiencia de participación de los trabajadores en la gestión económica de las empresas tiene especiales antecedentes en la lucha popular. Es conocido el hecho de que en las zonas liberadas del país, durante la lucha de la liberación, las unidades productivas fueron administradas directamente por los trabajadores.

Estas unidades de producción confiscadas al somocismo a raíz del triunfo revolucionario, pasaron posteriormente a formar parte del Área Propiedad del Pueblo (A.P.P), donde se vivió la más importante experiencia de participación obrera en la gestión empresarial.

En enero de 1980 se habían implementado en las empresas del Área Propiedad del Pueblo “las asambleas de reactivación económica” como un esfuerzo de los trabajadores para elevar su participación en el reordenamiento y control de las propiedades recién confiscadas.

En abril de 1980 se dio la Asamblea por la Unidad Sindical, la cual planteaba la participación de los trabajadores como un proceso en dos niveles, uno de ellos era la participación de los trabajadores en la producción, la que se caracterizó como elevación de la producción y la productividad, incorporación al trabajo voluntario, vigilancia de las instalaciones físicas, de las operaciones, para prevenir su descapitalización, luchar por el cumplimiento de la legislación laboral y las medidas de seguridad industrial e higiene ocupacional, etc.

La participación de los trabajadores se da como una función de vigilancia sobre los propietarios de las empresas y como incorporación en las tareas productivas en lugar de expresarse como una incidencia efectiva de los trabajadores en las decisiones económicas de los establecimientos productivos.

Es visible que la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas se origina como un efectivo cumplimiento a las metas de productividad, a la colaboración con los órganos estatales en la supervisión del cumplimiento empresarial de la burguesía y de los administradores del Area Propiedad del Pueblo.

En julio de 1981 se da la Segunda Asamblea por la Unidad de los Trabajadores donde se expresó en el documento base: “La participación en la gestión económica abarca tanto a la planificación global de la economía nacional como a la gestión directa de las empresas del Area Propiedad del Pueblo y en el área privada”.

En cuanto a la planificación esta tiene que ver con la planificación o programación de la producción con el control obrero sobre la marcha normal de las empresas y con los compromisos contraídos por los propios trabajadores y las administraciones, con el objetivo de elevar la producción sobre la base de metas bien definidas y sobre la base de la organización científica del trabajo que eleve la productividad de éste evitándose de esta manera un derroche de recursos y tiempo.

Toda esta participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, inicia como un conjunto de acciones espontáneas, pero poco a poco se fue institucionalizando a través de normas reglamentarias dictadas por el Estado.

En años posteriores, la participación sindical se institucionaliza mediante convenios colectivos de trabajo: de un total de 718, 422 incorporan cláusulas relativas a la participación sindical en la gestión administrativa que abarcan diversas formas y niveles de intervención, en diferentes áreas de la empresa, así como la disciplina laboral, la administración de la fuerza de trabajo, evaluación de desenvolvimiento del proceso productivo, capacitación de la fuerza de trabajo, etc.

A la par del desarrollo de la participación en este sector urbano industrial, se dan las primeras muestras de desarrollo en el sector agropecuario al dictarse la Ley de Creación de las Empresas de Reforma Agraria (ERA) y su reglamentación, las que establecen que todas las empresas de reforma agraria tendrán un consejo consultivo del que participará un representante de los trabajadores. Este consejo tendrá facultades de decisión.⁷⁷

⁷⁷ Compete al Consejo revisar y avalar los planes técnico-económicos y presupuestos anuales de la empresa que prepara el director de la misma y revisar y avalar los cambios que se introduzcan en ellos. Iturraspe, Francisco. Participación, Cogestión y Autogestión en América Latina Pág. 244

El período post- revolucionario, el cual se caracteriza por la democratización y autonomía del movimiento obrero, así como por una profundización de la lucha de clases que se inicia de 1990, con el cambio de gobierno. En este período, los sectores ligados al Comité Permanente de los Trabajadores (CPT), de clara marca pro patronal, de tendencia minoritaria en el movimiento obrero, comparten la gestión del poder con el movimiento político que ganó las elecciones. En cambio, los sectores ligados al Frente Nacional de Trabajadores (FNT), de tendencia mayoritaria y vinculada al Frente Sandinista, priorizaron el enfrentamiento con las políticas del gobierno de la UNO, así como el reclamo de la propiedad de las empresas estatales a favor de los trabajadores.

El gobierno, en busca de una solución pacífica y viable al problema, celebra con los trabajadores y otros sectores sociales, los llamados “Acuerdos de Concertación Económica y Social”, que en su primera fase fue llevada a efecto el día 26 de octubre de 1990, y que señala en una de sus disposiciones: “El gobierno, al privatizar empresas del Estado, tomará en cuenta los derechos adquiridos de los trabajadores, así como el derecho a participar en la propiedad de las mismas.”

Un año después, el 13 de agosto de 1991, se realiza la segunda fase de dichos acuerdos, en la cual uno de sus capítulos referidos específicamente a la privatización y devolución de empresas, establece que “El gobierno se compromete a garantizar un 25 % de participación a los trabajadores en la propiedad de sus activos totales en las empresas estatales, previo a cualquier privatización o devolución, bajo modalidades financieras y opciones que serán acordadas oportunamente.”

Posteriormente el 2 de febrero de 1993, se firman los “Acuerdos de Privatización”, estableciendo con ello, la forma, términos y garantías por los cuales se concluiría con el proceso de traspaso de la propiedad de las empresas a favor de los trabajadores. Este proceso de privatización a favor de los trabajadores, benefició a unas 30 mil personas. Se lograron privatizar a manos de los trabajadores, un total de 99 empresas estatales. En 51 de estas empresas negociadas los porcentajes oscilan entre el 100% y el 50%, lo que determina un porcentaje de control obrero del

51. 5%, en un total de 8 empresas los porcentajes se encuentran por encima del 25% y el resto de las empresas se encuentran en porcentajes inferiores al 25%.⁷⁸

5.2 Evolución jurídica del derecho de participación en la gestión en las empresas en los diferentes períodos históricos

5.2.1 Período de 1979 - 1989

La evolución jurídica del derecho de participación en la gestión en las empresas en Nicaragua, fue recientemente elevada a rango constitucional en la Constitución Política del 9 de enero de 1987, es decir es un derecho nuevo en comparación a los otros derechos colectivos anteriormente citados en nuestro estudio.

Antes de esta fecha como ya hemos apreciado en este periodo histórico, este derecho no estaba normado legislativamente, fue con el triunfo de la Revolución que se dio un período de experimentación dándoseles a los trabajadores el derecho de participar en la gestión de las empresas estatales.

5.2.1.1 Constitución Política

La base fundamental de este derecho de participación en la gestión de las empresas por parte de los trabajadores, se encuentra establecido en la Constitución Política de Nicaragua, la cual en su capítulo V, Derechos Laborales, en su Arto. 81 establece que: “Los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la Ley”.

Este derecho en materia constitucional no ha sufrido variante alguna en todos estos años.

5.2.1.2 Código del Trabajo

El código del trabajo de 1945 no recoge disposición alguna en materia de gestión en las empresas, la misma disposición se mantiene durante este período.

⁷⁸ Boletín del Centro de Estudios y Análisis Socio Laborales. Febrero-Marzo. 1993 No. 7 Pág.9

5.2.1.3 Disposiciones de carácter internacional

Inicialmente la protección internacional de la acción de los trabajadores en la empresa se encontraba escasamente concretada y garantizada en los Convenios No.87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Arto. 3 del Convenio No. 87 Relativo a la libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicalización, consagraba el derecho de los sindicatos a organizar su administración y actividades y a formular sus programas de acción, conteniendo implícitamente la posibilidad de una acción colectiva en el ámbito de empresa de una manera poco operativa.

El Convenio No. 98 “Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva”, por su parte, recoge la necesidad de que los trabajadores gocen de una adecuada protección contra los actos de discriminación en el empleo, tendentes a menoscabar la libertad sindical, por causa de afiliación o actividad sindical, así como de la creación de organismos adecuados para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

En cuanto al derecho de participación de los trabajadores en las empresas, es un aspecto de las relaciones laborales que también ha sido objeto de consideración en el ámbito internacional. Resultado de ello fue la llamada Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, adoptada el veintiséis de junio de 1952, por la Confederación General de la Organización del Trabajo en su trigésima quinta reunión, la que contiene, entre otras, disposiciones concernientes a que cada legislación debería tomar las medidas necesarias para promover y desarrollar la colaboración entre empleadores y trabajadores dentro de la empresa, en aspectos de interés común que no estén contemplados en los convenios colectivos.

La protección internacional de la acción colectiva de los representantes en la empresa se encuentra en el Convenio No. 135, del 23 de junio de 1971 y en la Recomendación No. 143 de la OIT, del 2 de julio de 1971, relativos a “la protección de los representantes de los trabajadores y las facilidades que deben concederse a los mismos”. Ambos instrumentos internacionales se refieren a los “representantes de los trabajadores”, que comprende tanto a “los representantes

elegidos” (representación no sindical), como a los “representantes sindicales”, elegidos por los sindicatos o por los miembros de los sindicatos en el ámbito de empresa.⁷⁹

Este convenio se convierte en uno de los más importantes, ya que procura cimentar el respeto de los derechos establecidos con anterioridad en los Convenios Nos. 87 y 98; y nuestro país reconoce tal importancia al ratificarlos juntos con su respectiva recomendación, empleándolo como base de la normativa relacionada con este tema, lo que se observa de forma concreta en el Arto. 17 de Código del Trabajo vigente, que literalmente dice: “Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a: inciso. N) “permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos”.

De esta manera queda establecido el derecho que tienen los trabajadores a recibir información de parte de los empleadores respecto a la marcha de la empresa, lo que garantiza que se cumplan los compromisos asumidos en los convenios internacionales.

En esta investigación se revisaron los últimos dos convenios colectivos del gremio del Ministerio Salud 2004-2005 y 2005-2006, y se pudo apreciar que existe en ambos convenios colectivos, una cláusula donde se establece la participación y gestión de los trabajadores de la salud. La Cláusula III consigna el derecho que tienen de participar a través de sus representantes sindicales en la gestión en los centros de trabajo tales como Comisión Bipartita, Consejo de SILAIS, Juntas Directivas Municipales, Consejos Técnicos Administrativos, Consejos de Dirección, Comisión de Becas, Consejos Consultivos y otros de la misma naturaleza.

Como se puede apreciar en ambos convenios colectivos se da la participación de los trabajadores ampliamente, aunque en la entrevista realizada al Dr. Andrés Zamora del sindicato de Fetsalud Nacional, miembro de dicho sindicato, en la práctica de los convenios todo funciona de otra forma ya que a los empleadores no les gusta darle a los trabajadores dicho derecho; ha sido

⁷⁹ Arto. No. 3 del Convenio No. 135; y Arto. 2 de la Recomendación.

siempre a través de la presión que han ejercido los sindicatos que han logrado se les haga valer un poco tal derecho.

En el transcurso de firmas de convenios se han encontrado muchos obstáculos por los empleadores como la poca inclusión de los sindicatos en las comisiones bipartitas, o la revisión de nómina de los trabajadores, e incluso la no inclusión total de la información financiera de las empresas provisionales de las cuales el MINSA guarda absoluto silencio con el manejo de los fondos de dichas clínicas.

5.2.2 Período de 1990 -2000

5.2.21. Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Nicaragua promulgado en 1996, en el Capítulo Único, del Título X Del Derecho de Gestión de los Trabajadores, establece en el Arto. 253: “Todos los trabajadores tienen derecho a participar a través de sus organizaciones en la gestión de las empresas del sector privado, y en las instituciones autónomas y empresas del sector estatal. Esta materia se regirá por una ley especial, de acuerdo con la Constitución Política y este Título.”

Este artículo, además de expresar lo anteriormente descrito por la Constitución Política viene a dejar de una forma clara el ámbito de acción en que se ejercerá ese derecho de participación de los trabajadores, es decir, en el ámbito de las empresas del sector privado, las instituciones autónomas y las empresas del sector estatal, sin incluir los ministerios.

En este mismo cuerpo de Leyes, en su Título IX Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulo I, De las Asociaciones Sindicales, se determina como una de las facultades y funciones de los sindicatos, el “participar en los ámbitos de gestión administrativa que sean determinados por la ley”⁸⁰; en el que la intención del legislador es no sólo impedir que el empleador obstaculice el ejercicio de este derecho, sino también reafirmar que es a través de la convención colectiva y de los sindicatos que este derecho adquiere forma y se concretiza de manera real y efectiva.

⁸⁰ Arto. 208, inc. F Código del Trabajo

Esto nos conduce al Capítulo II, De la Convención Colectiva de Trabajo, contenida en este mismo Título IX, donde se define la convención o convenio colectivo al expresar que “es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas”.⁸¹

Se puede reafirmar que la convención colectiva es el principal instrumento a través del cual el derecho de participación de los trabajadores puede hacerse efectivo y no quedarse simplemente en el plano puramente teórico e idealista, aún cuando existiera una ley de participación en la gestión.

En nuestro Código del Trabajo de Nicaragua establece que una vez adquiridos sus derechos, en este caso, de participación en la gestión de las empresas, a través de la convención colectiva, estos permanecerán vigentes aunque se dé la disolución del o los sindicatos firmantes de dicha convención.⁸²

5.2.3 Análisis de la evolución jurídica

El derecho de participar en la Gestión en las empresas ha tenido un leve avance en los últimos años, si bien en su inicio se logró la participación de los trabajadores en la mayoría de las empresas estatales este derecho aún no existía en nuestra Constitución; es en 1987 cuando se norma en la Constitución.

En Nicaragua no existe una ley que regule concretamente este derecho, en la legislación laboral sólo en un artículo se habla de este derecho, en nuestra Universidad Centroamericana es vago el estudio que se le ha dado a este derecho, que para nosotros es fundamental siendo un derecho de carácter colectivo, además que es a través de este derecho que el trabajador puede, por medio de

⁸¹ Arto. 235, Código del Trabajo.

⁸² Arto 242. Código del Trabajo.

su sindicato, conocer la gestión de la empresa para la cual labora, no sólo a tener información sino a participar en lo establecido en los convenios colectivos.

Es importante destacar la protección que se le ha dado a los representantes en la empresa a través de los convenios internacionales y recomendaciones de la OIT donde se le da una mayor valor a este derecho y protección a los sindicatos quienes son la voz de los trabajadores así como las facilidades que se les debe conceder.

En América Latina los sindicatos se resienten todavía a la ausencia de marcos normativos nacionales que apoyen y protejan de manera efectiva su actuación. Las prácticas de la negociación colectiva, de diálogo social, quedan limitadas a sectores, regiones, o empresas determinadas y dejan así desprotegido a un gran contingente de trabajadores, para quien el sindicato o la negociación colectiva simplemente no existen, o tienen poca importancia. El terreno de la representación de los trabajadores en su centro de trabajo es aún más complejo.

En muchos casos, son los propios sindicatos los que demuestran resistencia a la construcción de órganos unitarios de representación obrera, con el temor de que estos puedan hacer concurrencia a su actuación y a partir de allí desencadenar una auténtica colaboración obrero–patronal. En realidad, figuras como las de comisiones de fábrica o comités de empresa son una excepción en el paisaje laboral latinoamericano. Del mismo modo, la figura de *delegados sindicales* en la empresa no se ha difundido en cuotas significativas.

CONCLUSIONES :

I - Respecto al Salario :

- 1) La institución del salario determina que a través de la aprobación de leyes que se dieron a partir de su nacimiento hasta la actualidad, se ha dado un gran avance aprobándose y ratificándose tanto leyes nacionales como convenios internacionales que han beneficiado al trabajador. Un ejemplo de esto es el no pago en especie, inembargabilidad del salario mínimo, Ley del Salario Mínimo.
- 2) La legislación actual en relación al salario mínimo en Nicaragua es favorable para los trabajadores y establece normas sin precedentes anteriores como:
 - a) La obligatoriedad para que el Ministerio del Trabajo convoque semestralmente a la comisión nacional para la fijación de los salarios mínimos en relación al costo de la canasta básica.
 - b) La no convocatoria de la comisión acarrea responsabilidades administrativas al Ministro del Trabajo, el Presidente de la Republica le deberá aplicar una sanción pecuniaria de entre dos a seis meses de su salario, los que serán depositados en la Tesorería General de la República. Sin perjuicio de otras medidas que el Presidente de la República pueda tomar.

II - Respecto al derecho de asociación sindical:

- 1) La evolución jurídica del derecho de asociación sindical en Nicaragua es reciente y su reconocimiento constitucional y jurídico ha sido producto de las luchas de las y los trabajadores.
- 2) Particularmente el derecho de asociación sindical a manifestado en teoría ser uno de los derechos que jurídicamente se encuentra protegido, garantizado y presenta una evolución abierta y progresista que no ha mostrado la misma característica en su ejercicio práctico.

III - Respecto al derecho de convención colectiva:

- 1) La convención colectiva es uno de los aspectos más importante de la libertad sindical, siendo el ejercicio de este derecho uno de los objetivos claros a alcanzar por la organización sindical, pasando por una evolución, que al igual que la del derecho de asociación sindical, ha sido lenta y producto de luchas constantes hasta lograr su pleno reconocimiento jurídico a nivel internacional, a través del Convenio No. 98, de 1949 de la OIT y a nivel nacional a través del Arto. 49 de la Constitución Política de 1987.
- 2) El ejercicio del derecho de negociación colectiva no ha tenido la misma evolución jurídica para los trabajadores de la empresa privada en relación a los trabajadores del Estado.

IV - Respecto al derecho de huelga:

- 1) La huelga es un derecho nuevo, emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo y típico de las relaciones de producción capitalistas. La huelga como hecho se hace presente a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado. Su reconocimiento jurídico, su transformación en derecho, se va produciendo de manera paulatina y alcanza su punto culminante con su consagración gracias a la mención específica que trae, primero, el decreto No. 52 del 21 de agosto de 1979; y posteriormente la Constitución de 1987, en ambos casos, junto al reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización.
- 2) La existencia del derecho de huelga se ha visto necesariamente restringido al surgimiento de un movimiento sindical, generalmente con capacidad suficiente como para utilizar esta arma de presión frente a los empleadores. No ha habido huelga sin organización sindical, ni ha habido derecho, ni legislación sobre huelga, sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente, es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que la huelga y su procesamiento jurídico tienen lugar.

V - Respecto al derecho de gestión en las empresas:

- 1) El derecho de gestión en las empresas es un derecho nuevo, dentro de los derechos colectivos, y aunque goza de reconocimiento constitucional su ejercicio no está reglamentado.
- 2) El origen de este derecho depende directamente del ejercicio de organización sindical, la base de su nacimiento, las luchas populares obreras, sin embargo en Nicaragua, no existe un movimiento sindical que se haya apropiado de este derecho y por lo tanto no lo ha defendido.

VI - Respecto a la evolución jurídica del salario y los derechos colectivos en Nicaragua

- 1) La evolución jurídica del salario y los derechos colectivos en Nicaragua ha sido, en general, positiva y favorable a los trabajadores con la creación de leyes que protegen estos derechos.
- 2) La evolución jurídica de los derechos colectivos en Nicaragua no ha sido independiente de las transformaciones que a nivel mundial han habido, a tal punto que su origen ha sido consecuencia directa de las luchas que por el goce de estos derechos protagonizaron los trabajadores en la historia.
- 3) El capitalismo ha avanzado hacia formas de producción cada vez más rentables, esto se explica en los cambios en los métodos y procesos de trabajo que conllevan a la conocida “flexibilidad” en las relaciones laborales. De manera que la misma permite nuevas formas de contratación e introducción de nuevos procesos, tales como contratación a través de agencias, trabajadores temporales, trabajo a domicilio, nuevas modalidades

salariales, la polivalencia. Todos estos fenómenos están presentes en las relaciones laborales en Nicaragua y tienen consecuencias negativas para los trabajadores.

- 4) Se ha expuesto sustentadamente el criterio que, el actual Código del Trabajo introduce una serie de transformaciones positivas que tratan de materializar en alguna medida los preceptos constitucionales.
- 5) Objetivamente se pueden encontrar avances jurídicos significativos como: un cuerpo procesal propio, un sentido amplio del ejercicio de la libertad sindical, trámites más ágiles en el ejercicio del derecho a huelga y la declaración expresa de asumir los principios universales del Derecho Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS LEGISLATIVOS

Decreto No. 336, Código del Trabajo, Gaceta No.23 del jueves 01 de febrero de 1945.

Decreto No. 20, el Reglamento de Inspección del Trabajo, Gaceta No. 198 del 20 septiembre de 1945.

Decreto No. 5 Reglamento de Asociaciones Sindicales, Gaceta No. 93 del 10 de mayo de 1951.

Decreto No. 10, Ratificación a varios convenios adoptados por la OIT, Gaceta No. 2765 de 1975.

Decreto No. 790 Reformas al Código del Trabajo, relativos a los sindicatos, Gaceta No.86 del 20 de abril de 1979

Decreto No. 719, Ley del Salario Mínimo, Gaceta No. 99 del 30 de abril de 1981.

Decreto No. 717, Ley de Reformas al Código del Trabajo, Gaceta No. 98 del 8 de mayo de 1981.

Decreto No. 1160, Ley de Creación de la Planilla Nacional de Pago, Gaceta No. 1 del 3 de Enero de 1983.

Decreto No. 1260, Reformas al Reglamento de asociaciones sindicales, Gaceta No. 132 del 9 de junio de 1983.

Ley No. 2, Ley de Escala Salarial, Gaceta No. 34 del 15 de febrero de 1985.

Constitución Política de la República de Nicaragua. Asamblea Nacional de Nicaragua, 9 de enero de 1987, la Gaceta 5 (1987) 33-64

Ley No. 70, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Gaceta No. 55 del 19 de marzo de 1990.

Ley No. 97, Reformas y adiciones al Código del Trabajo, Gaceta No. 97 del 22 de mayo de 1990.

Ley No. 102, Ley de Reformas a la ley de reformas y adiciones al Código del Trabajo. Gaceta No.98 del 23 de mayo de 1990.

Ley No. 129 Ley de Salario Mínimo, Gaceta No. 114 del 21 de julio de 1991.

Ley No. 185. Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Asamblea Nacional de Nicaragua, 30 de octubre de 1996, la Gaceta No. 205 (1996) 6109 – 6190.

Decreto No. 55-97, Reglamento de Asociaciones Sindicales, la Gaceta Diario Oficial, No. 188 del 3 de octubre de 1997

Ley No. 330, Ley de reforma parcial a la Constitución Política de la República de Nicaragua. Asamblea Nacional de Nicaragua, 19 de enero del 2000, la Gaceta 12 (2000) 289- 294.

Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y la Carrera Administrativa, La Gaceta Diario Oficial No. 235 del 11 de diciembre de 2003.

Decreto No. 93-2004 Reforma al Decreto No. 55-97 Gaceta No. 170 del 31 de agosto del 2004.

Ley No. 625, Ley de Salario mínimo, Gaceta No. 120 del 26 de junio del 2007.

AUTORES

ALEMAN MENA, Donald. “Derecho Colectivo del Trabajo” Managua, 2002.

ARECHAVALA ROMERO, JILMA. “HISTORIA DE NICARAGUA, TEXTO BÁSICO”

ALONSO GARCÍA MANUEL, ALMENDROS MORCILLO FERNANDO Y OTROS. “La huelga y el cierre empresarial”. Madrid, España, Institutos de Estudios Económicos, 1979.

AZNAR, Pablo ET AL. *La convención Colectiva*, 1 996

BULMER, Thomas V. “La historia económica de América Latina desde la independencia” México, F.C.E., 1998.

CABANELLAS DE TORRES, *Diccionario jurídico elemental*, editorial Heliasta S.R.L, 1998.

Carta Encíclica, Rerum Novarum, del Sumo Pontífice Papa León XIII del 15 de mayo de 1891.

CARRO IGELMO, Alberto José, *Curso de derecho del trabajo*, Editorial Bosch, Barcelona, 1985.

Carta Encíclica Centesimus Annus, del Sumo Pontífice Juan Pablo II, 1 de Mayo De 1981.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano*, Editorial Porrúa, 10ma. edición, México, 1985

DONATE SARMIENTO, A. “Antología de las leyes de Indias” Tomo III, México, 1988.

ESGUEVA GÓMEZ, Antonio. “Documentos de la historia de Nicaragua, 1523-1857” Managua, 1993.

ESGUEVA GÓMEZ, Antonio. *Las constituciones políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua*, editorial IHNCA-UCA, 2000

Historia de Nicaragua, Texto Básico, Managua, editorial Ciencias sociales INES/ UNAN

MALESPÍN MARTÍNEZ, Fernando, et al. *El Salario*, Nicaragua, 2005.

MARX, Carlos. “Trabajo asalariado y capital” URSS, 1979

MARX, Carlos. “El capital” Madrid, 1985

Meza Soza, et al. *La convención colectiva en la Nicaragua actual*, Managua, 1984.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo” vigésima primera ed, Madrid, 2000.

LÓPEZ LÓPEZ, Guillermo. *El Sindicato como instrumento de poder de los trabajadores: Estructura y funcionamiento*.

PALOMEQUE LÓPEZ, C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. “Derecho del Trabajo” 8ª. ed, Madrid, 2000.

“Recopilación de las Leyes de los reinos de las indias” Tomo I. Antonio de León Pinelo y Juan de Solórzano Pereira.

SANDINO ARGUELLO, Rodolfo. “La Corte Suprema de Justicia de Nicaragua y el derecho laboral” Managua, 1976.

SANDINO ARGUELLO, Rodolfo. “Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense”. Volumen 1 Colección de Ciencias Jurídicas (1). Universidad Centroamericana (UCA). 1970.

SULLEROT, Evelyne. “Historia y sociología del trabajo femenino” 2a. ed, Barcelona, Península, 1998.

VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO. “Derecho Colectivo del Trabajo” León Nicaragua: Editorial Universitaria, UNAN- León, 2005,

Revistas

PERSPECTIVA CENTROAMERICANA, “Trabajo, empleo y salario mínimo”. Número 42 del mes de septiembre – octubre del año 2002.

BLANCO Benjamín, “Código Laboral con doble filo”. La Prensa, número 23342 del 25 de enero 25 del año 2004.

Boletín del Centro de Estudios y Análisis Socio Laborales. Febrero-Marzo. 1993

PÉREZ Arlen, “Redefinen el derecho laboral”. La Prensa, número 23378 del primero de marzo del año 2004.

ENVIO – ESPAÑOL, “El debate sobre el Código del Trabajo” número 132 del mes de noviembre del año 1992.

JUSTICIA, “Importancia y contenido del nuevo Código del Trabajo” numero 19 del mes de agosto y septiembre del año 1999.

REVISTA DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES “Síntesis de la primera jornada sindical” número 6 del mes de enero del año de 1976.

GRAN ENCICLOPEDIA SAPIENS TOMO II, HISTORIA

HISTORIA UNIVERSAL, NO. 14 INDUSTRIALIZACIÓN E IMPERIALISMO

Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, El derecho a la libertad sindical y la actuación de las autoridades administrativas y judiciales. Nicaragua.

Ministerio del Trabajo, La Convención Colectiva, Managua

Monografías

AGUILAR GUTIÉRREZ, Mercedes Aleyda, Texto Monográfico “El Salario.” Nicaragua, 1993.

CAMPOS MELÉNDEZ, S., “Salario Mínimo” León, Nicaragua, 1964.

GUTIÉRREZ MAYORGA, G., “Historia del movimiento obrero” Managua, Nicaragua, 1978.

ORTEGA MARENCO, Octavio, Tesis sobre salario mínimo en Nicaragua, Facultad de Derecho de León 2001.

PAVÓN TAPIA, S., “Estudio Crítico del Movimiento Sindical Nicaragüense” León, Nicaragua, 1958.