

**Universidad
Centroamericana**



Facultad de Ciencias Jurídicas

**Análisis Jurídico del Salario Mínimo de empresas sujetas
al régimen de Zonas Francas en el Año 2010.**

Trabajo Investigativo para obtener el título de Licenciada en Derecho

Autor: Br. Elvia Junieth Flores Castillo

Tutor: Msc. Jorge Bautista Lara

Managua, Nicaragua

Junio 2012

DEDICATORIA:

Dedicatoria especial a nuestro Padre Dios, a mi hija Camila Junieth Moncada Flores, quien despertó un nuevo ser dentro de mí; por quien prometo luchar y no retroceder jamás.

*“Feliz el hombre a quien Dios corrige.
No desprecies la reprensión del Omnipotente.
No del polvo nace la calamidad,
Ni del suelo brotan los trabajos,
Ya que el hombre nace para trabajar
Como el ave para volar (Sapiensales Capítulo V,
Versículos 4 al 7)*

AGRADECIMIENTOS:

A Dios;

A mi hija Camila y a la persona más especial en mi vida Néstor;

A mis Padres, Hermanos, Hermanas, mi sobrino Moisés y demás familiares;

A la Universidad Centroamericana (UCA);

A mi Tutor agradezco por su apoyo;

A las personas que me apoyaron e incentivaron a continuar con mi trabajo, en especial a mis amigas (gos), más cercanas que estuvieron conmigo en este proyecto.

**Tema: Análisis Jurídico del Salario Mínimo de empresas
sujetas al régimen de Zonas Francas en el Año 2010.**

I. OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar jurídicamente los efectos del Salario Mínimo de las industrias sujetas al régimen de Zonas Francas, en el parque industrial Las Mercedes en el año 2010.

Objetivos Específicos:

- Conceptualizar y conocer el origen del Salario Mínimo en Nicaragua.
- Examinar la historia y contexto de las Zonas Francas y sus orígenes en Nicaragua.
- Analizar el procedimiento de aprobación y aplicación del Salario Mínimo en las Industrias Zonas Francas y sus efectos, durante el periodo del año 2010.
- Analizar el Salario Mínimo del Sector Industrial Manufacturero en relación con el Derecho Comparado.

ABREVIATURAS:

A.C: Antes de Cristo

AID: Agencia Internacional de Desarrollo

ARTO: Artículo

BCN: Banco Central de Nicaragua

COSEP: Consejo Superior de la Empresa Privada

CENIDH: Centro Nicaragüense de Derechos Humanos

CEPAL: Comisión Económica para América Latina

CZF: Corporación de Zona Franca

CT: Código del Trabajo

COIP: corporación industrial del pueblo

EE.UU: Estados Unidos

F: Femenino

FIDEG: Fundación Internacional para el Desafío Económico Global

FUSADES: Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social

INEC: Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos

INSS: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

INIDE: Instituto Nacional de Información de Desarrollo

INCAP: Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá

IPC: Índice de Precios al Consumidor

MCCA: Mercado Común Centroamericano

M: Masculino

MINSA: Ministerio de Salud

MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

MITRAB: Ministerio del Trabajo

NUM: Número

ND: No disponible

PEA: Población Económicamente Activa

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

INDICE

ABREVIATURAS.....	1
INTRODUCCION.....	1
I- GENERALIDADES DEL SALARIO MÍNIMO	3
1. ANTECEDENTES UNIVERSALES DEL SALARIO	3
1.1.- Antecedentes Historicos	3
1.2.- Teorias del Salario Teoria Liberal.....	3
1.3.- La Teoría del Fondo del Salario.....	4
1.4- Teorías del Pensamiento social la iglesia.....	4
1.5.- Teoría Marxista.....	5
1.6.- Intervencion del Estado	6
1.7.- Declaración de Filadelfia	6
1.8.- Declaración Universal de los Derechos Humanos	6
1.9.- Declaraciones de la OIT	7
2. CONCEPTUALIZACIÓN DE SALARIO MÍNIMO	9
2.1.- Salario	9
2.2.- Salario mínimo.....	12
2.3.- Factores determinantes de los salarios.	12
3. ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO EN NICARAGUA	13
3.1.- Periodo 1939-2007	13
3.2.- Periodo actual:.....	16
4. MARCO LEGAL DEL SALARIO	18
4.1.- Constitucion Politica de la Republica de Nicaragua	18
4.2.-Codigo del Trabajo.....	19
4.3.- Ley de Salario Minimo Ley 625	21
4.3.1.- Analisis de la Ley de Salario Minimo Ley 625	21
4.3.2.- Objeto de la Ley de salario mínimo	22

4.3.3.- Alcance de la Ley de salario mínimo.....	22
4.3.4.- Conformación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.....	22
4.3.5.- Atribuciones.....	23
4.3.6.- Integración de la Comisión Nacional de Salario Mínimo	25
4.3.7.- Mecanismo de Integración del Salario Mínimo en el régimen de Zona Franca.....	27
II. ZONAS FRANCAS	29
1.- HISTORIA ZONA FRANCA	29
1.2.- Historia de la Zona Franca en Centroamérica	30
2.- HISTORIA DE LA ZONA FRANCA EN NICARAGUA	32
3.- ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS ZONA FRANCA EN LA MANUFACTURA NICARAGÜENSE.....	36
4.- MARCO LEGAL DE ZONA FRANCA EN NICARAGUA.....	37
4.1.- Tipos de Zonas Francas en Nicaragua.....	39
4.2.- Incentivos fiscales y beneficios económicos para el Establecimiento de las Zonas Francas.....	40
4.3.- Impacto económico de las Zonas Francas	42
4.3.1.- Caracterización del mercado laboral nicaragüense.....	42
4.3.2.- Zona Franca y empleo formal.....	43
4.4.- Corporación de Zona Franca.....	43
III. ANALISIS DE APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO EN LAS INDUSTRIAS SUJETAS AL RÉGIMEN DE ZONA FRANCA DURANTE EL AÑO 2010	47
1.- Salario mínimo y canasta básica	47
2.- Comisión de Trabajo para Establecer el Salario Mínimo 2010 en la industria sujetas a régimen fiscal.....	49
3.- Mecanismos de aplicación del salario mínimo.....	52
3.1.- Convocatoria y requerimiento de información de la Comisión Nacional del Salario Mínimo	52

3.1.1.- Delegación de Zona Franca en la discusión del salario mínimo del año 2010	53
3.1.2.- Aprobación del Salario Mínimo.....	54
4.- Salario Mínimo en Zona Franca en el Año 2010.....	55
5.- Relación entre salario mínimo aprobado para la Industria Manufacturera y el Salario Mínimo de Zona Franca del 2010	56
6.- Complejo industrial Las Mercedes.....	57

IV. DERECHO COMPARADO EN LA APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO DE ZONA FRANCA INDUSTRIAL.....	59
1.- Legislación de la República de Honduras	59
2.- Legislación de la República de Costa Rica	66
3.- Legislación de Los Estados Unidos Mexicanos	67
4.- Similitudes y diferencias.....	70
4.1.- Similitudes	70
4.2.- Diferencias.....	71
V. CONCLUSIÓN	73
VI. RECOMENDACIÓN	75
VII. BIBLIOGRAFÍAS	76
VIII. ANEXOS	79

INTRODUCCION:

La presente tesis monográfica versa sobre el análisis jurídico del salario mínimo en las industrias sujetas al régimen de zonas francas. Fue circunscrita al año 2010, dado que al momento del desarrollo de las investigaciones las instituciones públicas no habían generado la información estadística correspondiente al año 2011 y 2012.

El estudio del marco jurídico del salario mínimo, su aplicación y efectos jurídicos, son de suma importancia para la ciencia jurídica nacional; toda vez, que el derecho debe responder a las necesidades de desarrollo de la comunidad nicaragüense insertada en el ámbito internacional. El mercado laboral nicaragüense se caracteriza por la precariedad del empleo y las condiciones adecuadas, donde el trabajo informal alcanza al 80% de la población nicaragüense y el salario mínimo no cubre el valor de la canasta básica.

La existencia de una legislación adecuada del salario mínimo y su aplicación efectiva son garantes de la protección de las y los trabajadores y sus familiares. Por ende, resulta indispensable una investigación jurídica orientada a coadyuvar al desarrollo de la ciencia jurídica y la realidad social. Solamente así el Derecho se convertirá en un instrumento del desarrollo y la transformación social.

La tesis monográfica se planteó conceptualizar el salario mínimo a nivel nacional; conocer sus orígenes en la historia universal, regional centroamericana y nacional. Así como del establecimiento de las industrias del régimen de Zonas Francas en el país y la trascendencia de esta actividad económica en la realidad nacional.

Las tesis desarrolladas en esta investigación son: que la Industria Zona Franca constituye una importante actividad económica y fuente de empleo formal para la mayoría de los y las nicaragüenses; que el marco jurídico del salario mínimo es bastante práctico y establece mecanismos específicos para determinar objetiva y concertadamente los aumentos de salarios; que los salarios mínimos actuales no permiten el desarrollo integral de la clase obrera, a pesar del adecuado marco legal vigente.

En consecuencia, los salarios mínimos vigentes no contribuyen a la reducción de la pobreza en nuestro país, ni a elevar el índice del desarrollo humano de la sociedad en general.

En relación a la metodología empleada, nuestra investigación es jurídica, realista o sociologista. Pretendemos analizar la norma jurídica del salario mínimo y su aplicación en la realidad nacional; a fin de determinar si la norma resulta eficaz en la transformación social. Utilizamos el método analítico para determinar el concepto y objetivos del salario mínimo y su impacto sobre la realidad socio laboral.

Finalmente, la presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos. El primero referido a las generalidades, origen y marco legal del salario mínimo. El segundo aborda la temática de la zona franca en relación a su historia y marco legal. El tercer analiza el procedimiento de aprobación y la aplicación de la ley del salario mínimo en este sector; y el último capítulo relacionado al análisis del derecho comparado en las legislaciones de Honduras, Costa Rica y México.

CAPITULO I: GENERALIDADES DEL SALARIO MINIMO

1. ANTECEDENTES UNIVERSALES DEL SALARIO

1.1.- Antecedentes históricos

Desde los orígenes de las sociedades los antepasados pescaban, cazaban y recolectaban frutos, lo que se traducía en trabajar para poder subsistir. Los salarios son tan antiguos como el trabajo humano; la remuneración no se pagaba de la misma forma, como se paga en los actuales contextos, sino que el pago era en especie.

Planteando un concepto moderno, el jurista Cabanellas definió el trabajo como: “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.” (Cabanellas, 2003. p.200). En la actualidad, el sueldo o salario se conoce como una remuneración susceptible de ser liquidada en términos monetarios.

En los contextos modernos la definición del salario ha sido objeto de intensos debates; ha sido materia de estudio de diversas corrientes ideológicas. Entonces se desarrollaron varias teorías que podemos distinguir entre algunas:

1.2.- Teorías del salario:

La **teoría liberal**, sostiene que el salario es igual que cualquier otra mercadería, que se debe al precio de la mano de obra. Su valor depende de la oferta y la demanda; de modo que si el número de obreros es superior a la demanda, el salario baja y no permite la subsistencia de todos ellos. Dicha teoría merece crítica debido a que no debe olvidarse que la libre competencia aplasta a los económicamente débiles y nuestro Derecho Laboral es eminentemente proteccionista de los trabajadores. No hay más razones para estos pensamientos

de la escuela liberal que un pensamiento económico, puesto que carece de justificación moral y social. (Arguello, 1994, p. 189).

Cabe destacar que esta teoría se basaba en el antiguo principio civilista de la autonomía de la voluntad donde las partes a su libre albedrío pactaban su salario; siendo perjudicada la parte más débil, la obrera.

1.3.- La Teoría del Fondo del Salario sigue los mismos principios de la teoría liberal; plantea que el valor del trabajo sigue sujeto a la oferta y la demanda, ya que el monto del capital circulante determina la demanda de mano de obra.

Las teorías liberales encontraron su desarrollo durante la revolución industrial; donde el principio civilista de la autonomía de la voluntad era la regla. Según Domingo Campos Rivera este periodo produjo avances tecnológicos en las ramas de manufacturas, la mecanización de las labores, el crecimiento de número de individuos capacitados de las varias ramas de la manufactura, aumento de talleres logró su “mayor impulso dado por ese movimiento renovados lo constituye la explotación de minerales carbón, hierro y el acero.” (Rivera, 1974 pp.31,32). También implicó un “desplazamiento del elemento humano y produjo la consiguiente desocupación de infinidad de gentes dedicadas antes a las labores manuales, causa de posteriores trastornos sociales de suma gravedad.”

Esta época fue de luchas por los derechos laborales en la cual, la clase trabajadora exigía mejores beneficios sociales. Tales como fijar los límites de la jornada, mejores condiciones de trabajo que incluyeron al salario así como de seguridad social.

Sin embargo, las teorías liberales fueron afectadas posteriormente por el efecto humanizante de otras teorías sociales de la Iglesia Católica, la Teoría Marxistas y posteriores declaraciones de la OIT.

1.4- En este orden, de acuerdo a (Rivera, 1974 pp.49-52) las **Teorías del Pensamiento social la iglesia en relación al salario** fueron desarrolladas por varios papas.

El Papa Leon XIII:

Defendió la dignificación del trabajo humano, luchó por la justicia del salario; estuvo en desacuerdo con la teoría liberal por su aspecto estrictamente económico; consideró el salario desde su dimensión social y moral, pues el hombre en toda su naturaleza y consiguientemente la fuerza que tiene para trabajar esta circunscrita con límites fijos de los cuales no puede pasar; Consideró que el salario debe satisfacer las necesidades mínimas del obrero.

El Papa Pio XI:

Expresó la necesidad de establecer, la justicia social para todos sin división de clases sociales; contempló que la actividad humana, no puede producir sus frutos sin un cuerpo verdaderamente social y organizado; el orden jurídico y social deben garantizar el trabajo justo y equitativo para los trabajadores, para que el trabajo se considere debe atenderle de forma social.

Juan XXIII:

Publicó en *cíclicas mater*, a través de la cual él plantea que la socialización acarrea muchas ventajas, ya que garantiza muchos derechos entre ellos; derecho al trabajo, a una remuneración conveniente y a un descanso digno, conscientemente restringe la libertad en el trabajo de los seres humanos individuales, crea y utiliza métodos para evitar el individualismo en las relaciones laborales.

Coincidiendo con la preocupación del pensamiento social de la iglesia en relación al salario el pensamiento Marxista y Engels hizo sus postulados frente a los graves trastornos sociales derivados de la teoría del pensamiento liberal.

1.5.- Teoría Marxista: La teoría de los salarios de Carlos Marx, sostenía que “en un sistema capitalista la fuerza laboral, rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia”. Según (Marx K. pp. 49, 155) “los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando sus ganancias”. Marx, consideraba que, salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva.

1.6.- Intervencion del Estado

Con esta teoría el Estado se ve en la obligación de intervenir; dado que los principios de libertad absoluta y los principios civilistas de la autonomía de la voluntad de las partes dieron origen a grandes abusos. Los salarios y las jornadas de trabajo que se fijaban eran unilaterales por parte de los empleadores quienes amparados por el Estado oprimieron a los trabajadores y sus familias sumiéndolos en la miseria. (Rivera, 1974 p.34)

La intervención del Estado tuvo su origen en Alemania, dicha intervención significó una protección para la mano obrera, en favor de las clases asalariadas. La revolución Rusa, fue la que tuvo magnética influencia ya que terminó convenciendo al mundo sobre la necesidad del Estado sobre la regulación en la vida económica y social de la comunidad.

1.7.-La declaración de Filadelfia fue adoptada en el año 1944; es importante en la medida que incluyó las exigencias de los trabajadores en el mundo capitalista. Corroboró la necesidad de asegurar un salario mínimo significativo para todos los que tengan ocupación y necesiten esta clase de protección.

1.8.- Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este instrumento Universal de los Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de la ONU, el 10 de Diciembre de 1948 (Guerrero, 1999, Primera Edición) reconoció a partir del artículo 23, que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo a la protección contra el desempleo, remuneración salarial equitativa, derecho a la organización sindical al descanso, jornadas de trabajo definidas, y vacaciones periódicas, protección a la maternidad y a la infancia y el derecho a no discriminación en general.

La declaración universal al interpretarla de manera sistemática, entiende todos los derechos humanos como un todo sin segmentaciones de ningún tipo lo que en una demostración de la indivisibilidad de los derechos humanos.

1.9.- Declaraciones de la OIT: De manera general, el prefacio del texto inicial de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, mencionaba la garantía de un salario vital adecuado entre los objetivos de la organización. El art. 41 de la constitución de este órgano, comprendía entre los principios generales de la organización: el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, de acuerdo con su tiempo y su país. (Trabajo, 2012)

Los avances conceptuales del salario en todas las corrientes filosóficas e ideológicas, alcanzados en el plano Internacional requerían de una reglamentación que llegase a resultados concretos. Fue evidente que este órgano internacional tenía que ir más allá del enunciado de principios generales.

En este orden es posible pensar en una legislación internacional precisa, se trata de la cuantía del salario, ya que este depende de las circunstancias económicas, sociales y políticas de cada país. La comunidad internacional consideró, importante y esencial establecer normas internacionales más precisas sobre el salario. Incluyendo:

Convenio No. 26 OIT:

Tras una encuesta sobre la cuestión confiada ya en 1921 a la Oficina Internacional del Trabajo, la conferencia Internacional del Trabajo, adoptó, en 1928, un convenio número 26 y una recomendación número 30 (Trabajo M. d., 2006 p.175), sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos. Estos dos instrumentos no cubrían la agricultura, de la que se ocuparon en 1951, con un convenio y una recomendación especial.

Los dos convenios de 1928, y 1951 no formularon reglas sobre el nivel salarial; sino que se limitaron a prever el establecimiento de métodos de fijación de salarios. Más recientemente, se ha planteado la cuestión de la revisión de los textos de 1928, por carecer de eficacia en la fijación efectiva de tales salarios.

El convenio número 100 del OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano femenina por un trabajo de igual, ratificado por Nicaragua el cinco de septiembre de mil novecientos sesenta y siete. Este Convenio estipula la igualdad de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.(Trabajo M. d., 2006 p.125)

Todo Estado ratificante deberá promover y en la medida en que sea acorde con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor.

El Convenio se aplicará al salario o sueldo básicos y a cualquier otro emolumento pagado en dinero o en especie por el empleador para remunerar directa o indirectamente al trabajador en virtud de su empleo. A los efectos del Convenio, la expresión "igualdad de remuneración" por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El principio de igualdad de remuneración se aplicará sea por medio de: la legislación nacional, cualquier sistema de fijación de salarios establecido o reconocido por la legislación, convenios colectivos, o una combinación de estos diversos medios. El Convenio preconiza la evaluación objetiva de los distintos empleos, tomando como base los trabajos que éstos entrañan, como uno de los medios de facilitar la aplicación del citado principio.

Los gobiernos deberán colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aplicar las disposiciones de este convenio.

La conferencia adoptó en 1970, un convenio núm. 131, perfeccionado por una recomendación sobre fijación de salarios mínimos; especialmente para los países en vías de desarrollo (Trabajo M. d., 2006. pp.187,188). Además de estos textos de aplicación general, hay disposiciones sobre la fijación de salarios mínimos en instrumentos referentes a categorías especial de trabajadores, como los trabajadores de mar (por lo que demás, única categoría para la que un convenio de la O.I.T. precisó hasta la cuantía misma del salario), los trabajadores de territorios no metropolitanos y los de plantaciones.

Estos instrumentos sobre política social incluyen disposiciones generales sobre la mejora del nivel de vida. Además de los diversos convenios recomendaciones en materia de salario mínimo, la conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado resoluciones relativas a esta cuestión en diversas ocasiones (especialmente en 1945, 1948, 1949); igualmente hizo diversas conferencias regionales de la O.I.T. La cuestión ha ocupado un lugar importante en los trabajos de comisiones de industria y organismo análogo.

Según Valticos (1977 pp. 301,302)

En los salarios anormalmente bajos el convenio debía establecer recomendaciones y definieron métodos de fijación de salarios mínimos. Se manifestó también, la necesidad de proteger los salarios y no solamente los

salarios mínimos contra diferentes formas de abusos. Tal fue el objeto de estos textos sobre protección del salario que pueden relacionarse con instrumentos, adoptados al mismo tiempo, y que tratan más particularmente de las cláusulas del trabajo en los contratos públicos. El salario se plantea también evidentemente la célebre cuestión del principio a trabajo igual, salario igual.

2. CONCEPTUALIZACIÓN SALARIO MÍNIMO

2.1.- Salario:

La etimología de la palabra salario se deriva, del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Este concepto viene del antiguo imperio egipcio donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro.

En distintas enciclopedias podemos encontrar algunas definiciones generales sobre el salario:

Según la Enciclopedia Salvat (1912) Salario (Del latín *Salarium*) “En sentido amplio, se incluye en el concepto de salario la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado por un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato, que puede ser escrito, verbal o tácito”. “El salario se paga en fechas por días (jornal), por semana o por meses (sueldos)”.

Según la Enciclopedia Salvat Quillet (1960) Salario es la “remuneración que percibe una persona por los servicios que presta a través de un contrato de trabajo. Presenta dos aspectos fundamentales: es una compensación por el esfuerzo realizado por el trabajador y al mismo tiempo representa una forma de participación de éste en el producto de la empresa”. “Según sea el método de remuneración corresponde distinguir también entre el salario en dinero, percibido en moneda, y el salario en especie, que se hace efectivo en bienes.”

Cabanellas (2003) define salario como:

“La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono 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 in mediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. (p. 200)”.

Así también Cabanellas afirma “el móvil u origen último del salario, como el de la oferta del trabajador, posee un carácter alimentario y vital; dado que se trabaja para sustituir o para mejorar, en el presente y en lo futuro, el nivel de vida”.

Según Valticos (1977) “El salario es uno de los substanciales elementos de la condición del trabajador, y una cuestión clave del derecho del trabajo”.

(Flores, 1978) lo define como: “La contraprestación económica que recibe el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo.”

(García, p.475) lo define como: “La Atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, contraprestación nacida de la relación laboral que el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este”. Así mismo explica que es una atribución patrimonial porque en primer lugar; su titularidad corresponde al trabajador que la hace suya por virtud del trabajo que realiza, a cambio del cual la devenga como un salario; y en segundo lugar, donde se pone de manifiesto su naturaleza patrimonial, porque lo entregado en concepto de retribución es susceptible de evaluación económica.

(Cueva, 1991 pp. 641,642) define al Salario como: “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota

diaria gratificaciones percepciones primas, comisiones, prestación en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el trabajo que realiza.”

Alemán Mena (2006 p.165) menciona que:

“El maestro José Dávalos, en su obra tópicos laborales aborda el tema del salario: más que una contraprestación el salario es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia social. Ahora bien en la situación actual, el salario es un dramático de subsistencia del trabajador.

El trabajo constituye el único patrimonio del trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón representa el único camino para obtener, para sí y para su familia condiciones de vida digna.” (Mena, 2006, pag 165).

Finalmente, concluimos que el salario es la contraprestación del trabajador derivada de una relación laboral, devengada en una jornada de trabajo que incluye remuneraciones básicas e incentivos ya sea en dinero o en especie. Remuneración fijada mediante ley, por convención o mixta. Que asegura el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.

Desde una perspectiva sociológica y política el salario constituye un derecho adquirido de los trabajadores y sus familias en su lucha por niveles de vida adecuados.

2.2.- Salario mínimo

Una definición bastante completa sobre el Salario Mínimo, afirma Cabanellas (2003) la encontramos en el Código de Trabajo Brasileño, el Salario Mínimo es:

La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día

normal de servicio y capa: de satisfacer en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestido, higiene y transporte. (p. 200).

2.3.- Factores determinantes de los salarios.

Los principales factores que determina la fijación los salarios, va en dependencia del país y la época, los cuales son los siguientes:

El costo de la vida:

Las sociedades empobrecidas pretenden alcanzar salarios suficientes, para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría contribuir su desarrollo integral.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores puedan beneficiarse de la distribución equitativa de la riqueza. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Los niveles de vida:

Los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La oferta de trabajo:

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

La productividad:

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación:

La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

En Nicaragua, como en la mayoría de los países del mundo, la fijación del salario mínimo es un tema de especial interés, tanto para los trabajadores como para los empresarios y el gobierno. En un contexto de crisis como el actual, el interés que genera este tema es aún mayor. La ley del salario adopta la participación obligatoria de los trabajadores en la fijación, aplicación y supervisión de los salarios mínimos.

3. ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO EN NICARAGUA**3.1.- Periodo 1939-2007**

Según el estudio sobre el impacto de los salarios mínimos en los salarios, el empleo y la pobreza en Nicaragua (Enrique Alaniz, 2010) la primera referencia sobre el salario mínimo se encuentra en la Constitución Política de 1939, la cual en su artículo 100 establecía que el empleador deberá asegurar al empleado un salario mínimo en relación con el costo de 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. Asimismo, prohíbe el embargo del salario mínimo.

Desde 1939 hasta 2007 se publicaron una serie de leyes sobre el tema de los salarios mínimos en distintas legislaciones y de manera desordenada. Fue hasta la Ley del Salario Mínimo del año 1991 y su reforma en la Ley del Salario Mínimo de 2007, que se sistematizaron todas aquellas normas y disposiciones sobre el salario mínimo en una sola norma. De igual modo se mejoraron y añadieron nuevas técnicas para la eficacia del salario.

Además de establecer una definición de salario mínimo, las leyes desarrollaron normas para defender los derechos de los trabajadores ante los cambios de los salarios mínimos. Una de ellas se encuentra en la Ley del Salario Mínimo de 1963, que establece que sin importar la unidad de tiempo en que se pague el salario del trabajador (por hora, diario, semanal o mensual), el valor pagado convertido deberá corresponder al salario mínimo establecido por ley.

En el caso de los trabajadores del campo y los trabajadores del servicio doméstico que no cumplan una jornada laboral, el salario mínimo comprende además del pago en dinero, las prestaciones de vivienda y alimentación. Otra de las consideraciones que hace esta ley es que los salarios se paguen mediante cualquiera de los sistemas llamados de estímulo (porcentajes sobre ventas, participación de utilidades, comisiones, etc.), la parte básica del salario no podrá ser inferior al mínimo.

Del mismo modo, la Ley del Salario Mínimo de 1966 añade que en toda modificación de salarios mínimos quedará prohibida la afectación de los salarios más altos y los contratos de trabajo; también modifica automáticamente todos los salarios inferiores que a la fecha se estuviesen pagando. Ordenó que en los contratos por tarea, por obra o a destajo, el salario no podría ser inferior al que habría devengado el trabajador si el contrato hubiera sido por tiempo, tomando como norma para determinarlo, el tiempo que emplearía en la ejecución de la misma obra un trabajador de la misma clase, de habilidad corriente, en las mismas condiciones de trabajo.

También reguló que la propina y las horas extras no pueden ser contabilizadas como salario mínimo. Estipuló que los cambios del salario mínimo no deben significar renuncia del trabajador ni abandono del patrón de las obligaciones legales y contractuales ni de las prestaciones complementarias.

Por último, ordena a los empleadores fijar las listas de los salarios mínimos en los establecimientos laborales en lugares visibles para los empleados

La Tabla del Salario Mínimo aprobada en 1972 obligó que los patronos que paguen salarios inferiores a los salarios mínimos debieran retribuir a sus trabajadores la diferencia entre lo efectivamente pagado y el salario mínimo legal.

La Ley del Salario Mínimo de 1991, define el salario mínimo como “la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden, material, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país”. Definición que permanece constante en la ley de del Salario Mínimo, Ley 625, 2007.

En cuanto a la forma de cálculo del salario mínimo, dicha Ley determina que los salarios se fijarían periódicamente, por lo menos una vez cada seis meses; con base en un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio, para lo cual se tomarían como base los estudio e informaciones económicas que le proporcione la Comisión Nacional de Vida, la Dirección de Salarios y Empleos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) y otros organismos similares. También establece que cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas sociales se hará un reajuste del salario mínimo. Durante la vigencia de esta ley se aplicaron nueve cambios en los montos del salario mínimo.

En el caso específico de las zonas francas en el 2006, los obreros de ese sector ganaban 1,478 córdobas (equivalentes a 84.5 dólares al tipo de cambio del año 2006), mientras que en el año 2010 devengaron 2,385 córdobas por mes. A pesar de las modificaciones e incrementos a los salarios mínimos en años anteriores el salario mínimo sigue estando lejos de cubrir el costo de la canasta básica de 53 productos, que hasta noviembre del año 2009 se estimaba en 8,329 córdobas. (La Prensa, 2010) cerrando a diciembre de 2010 a C\$ 9,345.29. (Ver Anexo. Cuadro núm. 2.)

3.2.- Periodo actual:

La Ley del Salario Mínimo de 2007 determinó en su Art.12 que “Todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo fijado, tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude por la vía judicial. Este derecho será imprescriptible. El Ministerio del Trabajo constatará el hecho y le brindará asesoría gratuita al trabajador. La Guía de Inspección de los Inspectores del Trabajo incluirá un punto sobre el cumplimiento de los salarios mínimos oficiales. Los empleadores comunicarán al Inspector del Trabajo sobre los montos del salario mínimo contractual.”.

Esta Ley continúa utilizando la canasta básica de 53 productos. (Ver canasta básica inserta en anexos), como referencia para calcular los salarios mínimos. La canasta básica debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud (MINSa), el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). También se tomarán en cuenta los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Asimismo, el salario deberá reajustarse automáticamente sobre la base de la pérdida del poder adquisitivo indicado por la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir, la tasa de inflación semestral anunciada oficialmente por el Banco Central de Nicaragua (BCN), más el crecimiento real de

cada sector de la economía según Cuentas Nacionales del BCN, hasta llegar a un máximo del 100% de la canasta básica.

Una vez que el salario mínimo de cada sector de la economía logre el 100% de la canasta básica, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la variación semestral del IPC anunciada por el BCN. Se mandata también a la Comisión del Salario Mínimo revisar y elaborar una nueva canasta básica que incluya entre otras necesidades, las alimentarias y nutricionales para cubrir el 100% de kilocalorías recomendadas por el Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP) y organismos especializados.

La publicación de la nueva Ley de salarios mínimos originó algunas críticas cuando algunos sectores manifestaron que a partir de mayo del 2007, el gobierno introdujo un cambio en “las reglas del juego”, relacionadas al salario mínimo, con la promoción e impulso de la Ley de Salario Mínimo (Ley 625), aprobada finalmente por la Asamblea Nacional. A rasgos generales, el nuevo marco jurídico establece que el salario mínimo se fijará cada seis meses y se tomará como referencia el costo de la canasta básica de 53 productos, la cual debía calcularse y ajustarse conforme sugerencias de varias instituciones estatales.

Según Alaniz, investigador del FIDEG, (Fonseca, 2010) “desde 2007 al primer semestre del 2010, se aprobaron cuatro ajustes salariales, los cuales suman 57%. En todos los sectores económicos nacionales, con excepción de las zonas francas, donde está vigente un mecanismo multianual consensuado”.

“Si nos guiamos por los resultados del estudio (del FIDEG-FUSADES), diría que los efectos que tendrán estos incrementos serán mayor desempleo, habrá más gente que se trasladará a la parte de cuenta propia o familiar no remunerada, aumentado el empleo informal”.

Los datos oficiales le dan razón a Alaniz ya que el número de empleados disminuyó en 42.000 entre 2007 a 2009, de acuerdo a los resultados oficiales de la Encuesta de Hogares para la Medición del Empleo, que se realiza en julio de cada año.

Además que el número de desempleados, según las mismas encuestas oficiales, aumentó en 321.100 personas, en los mismos años. Por tanto, la tasa de desempleo abierta pasó del 5,9% al 8,2% entre 2007-2009. A su vez, aumentó los trabajadores por cuenta propia, en 41.700 personas.

Desde que el Presidente Daniel Ortega Saavedra asumió su cargo, en enero de 2007, el salario mínimo en general ha incrementado cuatro veces con relación al I semestre del 2010. En mayo de 2007 hubo un ajuste general del dieciocho por ciento (18 %); en enero de 2008 fue del quince por ciento (15 %); en septiembre del mismo año fue de otro dieciocho por ciento (18 %); el año 2009 el incremento varió entre el ocho y el trece por ciento (18 y 13 %); según el sector, y este año 2010, para zona franca aumentó al doce por ciento (12 %). Para el resto de sectores aún está negociándose.

El primer convenio donde se determinó el ajuste salarial, se firmó en marzo del año 2009, donde se acordó el ajuste al salario mínimo para el año 2009 del doce por ciento (12%). (La Prensa, 2010)

En el año 2010, es la segunda vez que se realizó un acuerdo que define el ajuste salarial en ese sector de zonas Francas para los próximo tres años, el primer convenio se firmó en el año dos mil ocho, cuando se acordó el ajuste al salario mínimo, para el dos mil ocho fue el ocho por ciento y para el dos mil nueve fue del doce por ciento.

4. MARCO LEGAL DEL SALARIO

4.1.- Constitución Política de la Republica de Nicaragua.

La Constitución Política de Nicaragua dedica el capítulo V, los artos. 80 al 88 para abordar los derechos laborales, dada la importancia de los mismos. En relación al salario mínimo en el arto. 82 se establece: 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 de cualquier otra clase, que les aseguren un bienestar compatible con la dignidad humana, ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo, la inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley, Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por decimotercer mes, de conformidad con la Ley.

Es decir, que el concepto definido por la norma suprema se encuentra en armonía con diversos instrumentos internacionales, declaraciones y legislaciones sobre el salario mínimo.

4.2.- Código del Trabajo.

El Código del Trabajo, Ley No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996 y Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996, aborda el salario en los artículos 81 al 86.

Esta norma conceptualiza el salario como la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato del trabajo o relación laboral, aborda las formas de cálculo y pago.

Conceptualiza el salario mínimo en su arto 85. CT como la retribución de una jornada ordinaria de trabajo, de modo que asegura al trabajador la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. También ordenó que: “El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de salario mínimo que regirá conforme la ley.”

Esta norma también establece la prohibición de pagos de salarios inferiores al mínimo legal, el carácter protector del salario mínimo como la garantía del trabajador y sus familiares de satisfacer las necesidades básicas y vitales para su subsistencia. Establece medidas de protección del salario, el salario ordinario y extraordinario. Estatuye los principios de la irrenunciabilidad e inembargabilidad del salario mínimo.

Las formas principales de estipular el salario son:

a) por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado”.

Por ejemplo, los Guardas de seguridad que laboran por horas, donde la retribución se mide en función del número de horas durante el cual trabajador está a disposición del empleador para prestar su trabajo independientemente del resultado que se obtenga de ese trabajo.

b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo: cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleo en la ejecución”.

Un claro ejemplo es el trabajo de las zonas francas las mercedes, dado que a la mayoría de los trabajadores se les paga por la producción de esas. Este salario se calcula cuando la fijación de su importe se realiza atendiendo a resultados, piezas mediciones, trozo o conjunto determinado, independientemente del tiempo

invertido. Obliga al trabajador a desarrollar con mayor rapidez su actividad y consecuentemente se produce mayor desgaste de energía y mayor riesgo para la salud.

“El trabajador, ilusionado por el hecho de que el aumento de su retribución depende de un mayor esfuerzo, prolonga exageradamente la duración de su actividad, para producir un mayor número de piezas, espejismo que esconde un trasfondo de sacrificio y autodestrucción”. (Mena, 2006 p.172)

c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

De este tipo de trabajo se destacan las labores del sector construcción. Este trabajo resulta de la combinación de los sistemas anteriores; el trabajador se compromete a entregar una tarea en un tiempo predeterminado. La ejecución de la tarea inferior a un plazo máximo establecido supone para el trabajador el beneficio de disponer para sí el tiempo ahorrado.

4.3.- Ley de Salario Mínimo, Ley No. 625 Regula la fijación del salario mínimo para asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme los preceptos constitucionales.

En su art. 13 mandata a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, revisar y elaborar una nueva Canasta Básica que incluya entre otras necesidades, las alimentarias y nutricionales para cubrir el cien por ciento (100%) de kilocalorías recomendadas por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) y organismos especializados. Según el art.11 de la ley 625, dicha comisión de salario mínimo está integrada por: Ministerio del trabajo, ministerio de fomento industria y comercio, el ministerio de hacienda y crédito público, banco central, un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales, y un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

4.3.1- Analisis de la Ley de Salario Minimo Ley 625.

En 2007 se promulga la nueva Ley de Salario Mínimo, la Ley No. 625, aprobada el 31 de Mayo del 2007 y publicada en la Gaceta No. 120 del 26 de Junio de ese mismo año, es la que está vigente.

Esta norma incluyó aspectos de forma y aplicación práctica tendientes a lograr mayor eficacia.

Un aspecto relevante es el aspecto institucional que la ley le concede a la Comisión Nacional de Salario Mínimo; que está integrada por representantes de sectores públicos, privados y trabajadores, siendo el Ministerio del Trabajo quien preside y convoca dicha instancia. Estableció la obligatoriedad de las revisiones semestrales del salario mínimo así como de revisar la canasta básica, facilitar la metodología del cálculo del salario mínimo.

4.3.2.- Objeto de la Ley de salario mínimo

La ley, en su arto.1 contempla como “objeto fundamental regular, la fijación de salarios mínimos”, que proporcione a los asalariados la necesaria protección social respecto a los niveles mínimos permisibles de los salarios; la norma incorporó convenios y recomendaciones de la organización Laboral del Trabajo para que no se contrate mano de obra con salarios por debajo del mínimo establecido, por razones de dignidad humana y justicia social, ya que el salario debe satisfacer las necesidades básicas y vitales del trabajador y de su familia.

Para la fijación del salario mínimo deben de tomarse en cuenta los factores económicos en su entorno total, por lo cual se debe de incluir los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar un nivel de empleo que esté de acuerdo a las capacidades y conocimientos del trabajador.

4.3.3.- Alcance de la Ley de salario mínimo

Regula la fijación del salario que se deba a cambio de una prestación laboral que se desarrolle en el ámbito nacional, debiendo garantizar la protección al trabajador que se encuentra en desventaja frente al empleador.

4.3.4.- Conformación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

La Ley creó la Comisión Nacional de Salario Mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo y se define como la instancia que se encarga de normar y regular los procedimientos de fijación del salario mínimo.

La convocatoria de la Comisión será periódica, por lo menos una vez cada seis meses y debe atender las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico. Un aspecto relevante de la Comisión es que otorga poder de negociación a los trabajadores al otorgarle autonomía funcional lo que permite crear consensos.

Para que esta fijación tenga validez legal, deberá de ser firmada por un representante de los trabajadores designado por las confederaciones sindicales nacionales, un representante de los empleadores que será designado de común acuerdo por el consejo superior de la empresa privada de Nicaragua (COSEP) y el ministerio de trabajo, a esta comisión se le conoce como la comisión tripartita por que esta conformada por tres sectores interesados en la fijación.

Para ponerse de acuerdo en dicha fijación, la comisión una vez instalada tomará en cuenta un plazo de treinta días para firmar el acuerdo, si no lo hicieren bastará el acuerdo de dos de las tres partes que conforman la comisión.

Las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo no podrán durar más de dos meses calendario a partir de su instalación. Transcurrido este término sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, los salarios mínimos serán fijados por el Ministerio del Trabajo.

Las resoluciones de la comisión son de obligatorio cumplimiento, tanto para los empleadores como para los trabajadores; serán publicadas en la Gaceta Diario Oficial y si infringieren las resoluciones serán sancionados con multa que equivalga al veinticinco por ciento (25%) del monto de la correspondiente planilla al momento de la inflación. (Nacional, 2007).

4.3.5.- Atribuciones

Según la Ley 625, Ley del salario mínimo, en su artículo 8, faculta a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las siguientes atribuciones:

- Fijar el salario mínimo, para lo cual debe tener como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres (53) productos, y debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE), tomando en cuenta las cantidades y valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio y tomar en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado; así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.
- También para la fijación del salario mínimo se puede requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salarios que presenten los factores de la producción y servicios por del Banco Central de Nicaragua.
El Ministerio de Hacienda y Crédito Público entregará información sobre los diez niveles salariales más bajos de los servidores públicos y el Ministerio del Trabajo toda la información sobre el comportamiento de

los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica.

- Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo, a pesar de que la Comisión solo se conforma cada seis meses, por un periodo de treinta días para la fijación del salario., esta debe velar en todo momento por que los acuerdos a los que llegasen sean cumplidos.
- Reajustar de forma automática el salario mínimo sobre la base de la pérdida del poder adquisitivo indicado por la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir la tasa de inflación semestral anunciada oficialmente por el Banco Central de Nicaragua, más el crecimiento real de cada sector de la economía según Cuentas Nacionales del Banco Central de Nicaragua, hasta llegar a un máximo del cien por ciento de la Canasta Básica. Una vez que el salario mínimo de cada sector de la economía logre el cien por ciento de la Canasta Básica, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC) anunciada por el Banco Central de Nicaragua.

4.3.6.- Integración de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

La Ley de Salario Mínimo establece en el art. 11 que la Comisión Nacional de Salario Mínimo está integrada por:

- El Ministerio del Trabajo, quien la presidirá; en representación del Estado de Nicaragua.
- El Ministerio de Fomento Industria y Comercio;
- El Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
- El Banco Central de Nicaragua;
- Un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo; y

- Un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, serán designados, con sus respectivos suplentes, por sus respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministro del Trabajo, y sólo podrán ser sustituidos por ellos mismos. Cada una de las partes puede hacerse acompañar de sus asesores técnicos, quienes no tendrán voz, ni voto.

Los nuevos elementos que se integran a la Ley actual son los siguientes:

Introduce un nuevo elemento sobre el concepto de salario mínimo ampliando su alcance y vinculándolo a la “seguridad social”.

El salario mínimo se fija cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. (Elimina el alcance de fijación a las particularidades de cada región que establecía la Ley 129).

Se mantiene la Comisión Nacional del Salario Mínimo con algunos cambios y ajustes en sus atribuciones sobre el salario mínimo. Uno de los aspectos importantes es que se establece responsabilidades administrativas al Ministro de Trabajo por la no convocatoria de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

Aunque algunos elementos de la antigua ley permanecen para la fijación del salario mínimo, hay nuevos elementos más complejos que tratan de enriquecer el análisis para definir el salario mínimo. Por ejemplo, el salario mínimo se fija en un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos y se toma en cuenta la inflación. Las variaciones de IPC, y el crecimiento de cada sector.

El elemento nuevo es que introduce un nuevo procedimiento metodológico para establecer el valor de la canasta básica que consiste en tomar en cuenta “las

cantidades y los valores nutritivos y caloríficos en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio”. Este nuevo procedimiento hizo posible que en 2007 el valor de la Canasta Básica fuese 2.6 veces mayor a la que se usaba de referencia con la antigua Ley.

También se toma en consideración para la fijación del salario mínimo el “nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social, el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado, así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

4.3.7.- Mecanismo de Integración del Salario Mínimo en el régimen de Zona Franca.

Para la negociación y determinación de los salarios mínimos la ley establece parámetros complejos y una metodología bastante completa para encontrar el nivel óptimo del salario. Introdujo aspectos que pueden resultar hasta contradictorios entre sí, especialmente cuando se refiere al tema de productividad y el lograr un alto nivel de empleo en el país a través de la fijación progresiva del salario mínimo en función de los precios.

El procedimiento incluye la potestad de la Comisión de requerir información a varias instituciones. Que incluyen:

El BCN exige la entrega de toda clase de documentación relacionada con los salarios e información sobre el crecimiento económico, inflación, devaluación, productividad.

Al MIFIC se obliga la entrega de información detallada sobre el comportamiento de los diferentes sectores económicos.

Al MHCP se exige la entrega sobre los diez niveles salariales más bajos de los servicios públicos. Del Ministerio del Trabajo toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica.

Si bien toda esta información es imprescindible para establecer pautas de negociación, el vacío que se observa es la carencia de una instancia especializada en el MITRAB para compilar, sistematizar y desarrollar todos los elementos para generar una propuesta base de referencia para las negociaciones tripartitas.

De acuerdo a lo anterior, la amplitud de temas e información que establece la Ley para refuerzo y/o apoyo metodológico en la formación y el establecimiento del nivel de salario mínimo es complejo, abundante, disperso y requiere mayor capacidad institucional y técnica para desarrollar un documento final y lograr avances en las negociaciones del salario.

CAPITULO II: ZONAS FRANCAS

1. HISTORIA DE LA ZONA FRANCA

Los fenicios ocuparon sendas fajas de su territorio costero y puertos importantes, con el propósito de atraer el comercio y la navegación de otros pueblos, exonerándolos de cargas fiscales para el pasaje de mercaderías y embarcaciones. Se trataba de ciudades marítimas exoneradas de todo tipo de impuesto, y separadas del resto del territorio por cordones aduaneros.

En esa época era común encontrar regímenes aduaneros diferentes dentro de un mismo país para distintas regiones. Por ello son considerados los iniciadores oficiales de las Zonas Francas en la historia de la humanidad. Las zonas francas fueron apareciendo en aquellos lugares con comercio de trasbordo para reexportación, a lo largo de las tradicionales rutas del comercio de la época; en consecuencia su implantación no respondía a una política de fomento o promoción y desarrollo de la zona en cuestión, sino a una necesidad de las dificultades que tenía el transporte de mercaderías en aquel entonces.

El incremento de las actividades comerciales de algunas potencias con sus lejanas colonias, hizo que se utilizara este mecanismo para acumular mercaderías con el fin de distribuir las en los respectivos mercados. Posteriormente las civilizaciones Sumerias y Acadia (2.500 años A.C) adoptaron similares zonas de libre comercio.

A partir del siglo XVIII las Zonas Francas comenzaron a resurgir adquiriendo auge y difusión.

A medida que los países fueron fijando sus objetivos económicos, todos los instrumentos utilizados se fueron adaptando a esa nueva realidad y las Zonas Francas no se mantuvieron ajenas a esta regla general. Si bien algunos rasgos de las actuales zonas son similares a las originales, las diferencias en cuanto a sus finalidades son, en algunos casos muy acentuadas. Mientras aquellas primeras tenían por finalidad solucionar algunos problemas de comunicaciones y eran principalmente depósitos de mercaderías en tránsito, las actuales responden a necesidades del sector externo de la economía y a características particulares del lugar donde se radican, o del país en que se encuentren.

1.2.- Historia de la Zona Franca en Centroamérica:

Membreño (1994) afirma que:

La industria de nuestros países, hasta inicios de la década de los 60, tenía un carácter muy primario: se limitaba a la producción de alimentos, bebidas y tabaco; a una escala más o menos ajustada a la estrechez de su propio mercado interno y a las escasas colocaciones internacionales. Entre estas industrias se pueden mencionar: la producción de aceite, grasas vegetales, cigarrillos, refresco, gaseosas, insecticidas, productos farmacéuticos y en algunos países productos plásticos.

La aparición de las zonas francas en la subregión data de los años 60 y 70. En 1963, los Estados Unidos introdujeron un programa de maquila conocido por su denominación de ingresos aduaneros por los códigos "806.30" y "807". La instalación de la industria de maquila no aparece simultáneamente en todos los países de Centroamérica y el Caribe, su desarrollo varía de unos a otros, con diferencias notables en cuanto al tamaño y consolidación del sector (OIT, 1997).

La creación y/o fomento de las zonas francas de exportación en la República Dominicana, figura como una constante entre sus objetivos, las prioridades, los instrumentos y las materializaciones de las políticas económicas formuladas desde

la segunda mitad de los años 50 hasta nuestro día. Sin embargo, hasta 1983, el escaso desarrollo industrial del país, la falta de mecanismo favorables a su implementación y de compromiso de las autoridades nacionales para impulsarlos, y un entorno internacional desfavorable, impidieron el desarrollo del esquema o régimen de zona franca de exportación en este país.

La primera iniciativa en El Salvador surgió en 1974, bajo los auspicios de la Agencia Internacional de Desarrollo (AID), pero no cuajó y se interrumpió durante la década de la guerra. A finales de la década de los 80, la AID retomó su interés por promover las zonas francas como un mecanismo de generación de empleo en actividades no tradicionales.

En Honduras este tipo de empresa, entendida como aquella de ensamble manufacturero, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual reexportación, empezó a establecerse a partir del año 1976.

La primera zona franca de Guatemala empezó a funcionar en 1978. A partir de 1983 surgen las empresas de maquila concebidas como una modalidad para la promoción de exportaciones.

En Costa Rica, la maquila se estableció a mediados de los años setenta., sin embargo, su importante desarrollo se dio en la década de los ochenta. La industria maquiladora se desarrolla en cuatro sectores importantes que son textil, calzado, metalmecánica y electrónica., con participación de capital nacional, trasnacional y mixto; siendo el país que logró mayor potenciación en este sector.

El inicio del proceso de promoción y operación de las actividades maquiladoras en Panamá se sitúa entre mediados y fines de las década de los 70. La argumentación principal para el establecimiento de maquiladoras en Panamá, estaba basada en la privilegiada situación geográfica del país, la plataforma e

infraestructura de servicios, el centro bancario internacional, la libertad total de movimiento de capitales, así como el nivel de calificación relativamente alto de la mano de obra. (OIT, 1997)

En Nicaragua se creó en 1976, la zona Franca “Las Mercedes”, pero no tuvo crecimiento significativo, y más bien se estancó en los ochentas, a consecuencia de la guerra. En 1991 se emitió un nuevo decreto ley que provocó desde entonces un incremento de la actividad maquiladora en la zona franca.

2. HISTORIA DE LA ZONA FRANCA EN NICARAGUA

La economía nicaragüense, al igual que el resto de Centroamérica, fundamentó su desarrollo económico durante la primera mitad de este siglo, basado en la producción agropecuaria. Las economías de la región reposaban en la producción de productos primarios, que tenían su colocación en el mercado internacional como materias primas. Prácticamente el proceso industrialización comienza a partir de los años 50 con el procesamiento industrial de unos pocos productos agropecuarios: algodón, carne, café. (OIT, 1997)

En el contexto de la Alianza para el progreso, siendo la confrontación Este - Oeste la tónica absoluta, en materia de relaciones internacionales (política de bloques), durante los últimos años de la década del 50 e inicios de los años 60, la región centroamericana encuentra un apoyo económico elemental para la modificación de su estructura productiva. La creación en 1960 del Mercado Común Centroamericano constituyó la base del modelo de sustitución de importaciones, que buscaba entre otras cosas, una economía más complementaria a nivel regional.

Los sectores industriales que se desarrollaron, bajo el esquema de integración, otorgó a cada país la producción de ciertos rubros con algún nivel de industrialización. Entre las actividades que registraron un importante crecimiento

en Nicaragua destacan, la producción de alimentos, de aceites y grasas vegetales, cigarrillos, refrescos, insecticidas, productos farmacéuticos y plásticos.

Las características del proceso inversionista de esa época, significaron una elevada dependencia de insumos y equipos provenientes del mercado norteamericano.

Por otra parte, el proceso de industrialización de los años 60, que introdujo industrias de capital intensivo no dio respuestas a la demanda creciente de oferta de mano de obra. Así, la falta de armonización entre la economía agraria industrial, dado su nivel de articulación vertical, hizo que el crecimiento industrial experimentado a partir de esos años, no se tradujera en una dinamización del sistema en su conjunto. Por el contrario, en ese periodo prevaleció en la economía nacional un sistema dual de producción. Por un lado, una economía agraria de muy baja tecnificación y productividad y por otro lado, un sector industrial creciente y de escaso poder de absorción de empleo. (OIT, 1997)

Por medio del Decreto No. 22 del 23 de Marzo de 1976, se creó el marco legal para la operabilidad de las zonas francas en Nicaragua. Se establece la autoridad de la zona franca, instancia adscrita a la presidencia de la República para todo lo relacionado con las actividades de las zonas francas. En aquel entonces, el establecimiento de un régimen de producción en zonas francas estuvo motivado por dos grandes razones:

Dar respuesta a una demanda externa, motivada por la necesidad que tenían las empresas de los países del norte de incrementar su productividad, y absorber parte de la oferta de mano de obra nacional que no fueran aprovechadas en las industrias que se instalaron en el marco del MCCA.

En Nicaragua, por medio del Decreto, No. 48 del 13 de octubre de 1976 se establece la creación de la Zona Franca Industrial de Exportación "Las Mercedes", ubicada a menos de un kilómetro del aeropuerto Internacional. En la primera fase

de operación de la zona franca abarcó un 30% de las instalaciones físicas previstas. A finales de 1976, operaban en Nicaragua 11 empresas en diferentes ramas industriales, predominantemente en la producción textil y en su totalidad de capital norteamericano.

La instalación de esta industria en los años 70, significó el impulso de un esquema de producción de enclave que permitiera: primero, absorber el excedente de mano de obra y, segundo, una inserción en la economía mundial a partir de estimular la inversión extranjera que la facilitara. Hay que recordar que la industrialización originada en los años 60 respondió a la promoción de industria con un mercado cautivo: el centroamericano.

Por los conflictos de orden interno que comenzaron a desencadenarse en la segunda mitad de la década de los años 70, el proyecto de producción bajo el régimen de zonas francas o la producción de maquila, no logró consolidarse en el país. Entre los años 1977 y 1978, el incremento de las actividades bélicas, junto con la pérdida de hegemonía del gobierno del presidente Somoza, que se vio enfrentado también en sectores económicos poderosos (sector empresarial tradicional) que veían cada vez más recortadas sus posibilidades de expansión, dio motivos para que el 20 de marzo de 1978 por medio del Decreto No. 256, se deroga la legislación que daba lugar a la creación de la zona franca en Nicaragua.

En 1979, con el triunfo de la Revolución Popular Sandinista, se pone en práctica esta decisión y la corporación industrial del pueblo (COIP) asume los pasivos de la Autoridad de Zona Francas. En los 80, se cerraron casi todas las empresas que operaban en el área de la Zona Franca Las Mercedes, quedando unas pocas en funcionamiento bajo la administración estatal. Estas empresas producían vestuario, y a medida que se intensificó la guerra, su producción se dirigió casi exclusivamente al abastecimiento de las necesidades de las fuerzas armadas. Otra parte de la zona franca fue ocupada por el sistema penitenciario y la fuerza Aérea Sandinista, bajo una modalidad de cárcel-escuela.

En la década de los 80, la inversión extranjera desapareció, con excepción las empresas que se habían establecido en el marco del MCCA, como: procesamiento, refinamiento y distribución de derivados del petróleo, procesos agroindustriales y productos químicos. En gran medida, esa situación fue el resultado de la existencia de un modelo de desarrollo económico, basado en el esquema de la economía centralizada y las tensas relaciones surgidas entre el Gobierno de Nicaragua y el de los EEUU. (OIT, 1997)

El cambio de gobierno en Nicaragua a partir del 25 de abril de 1990 y el viraje de pasar a una economía planificada a otra de mercado; en un contexto de cambios productivos, financieros y comerciales a nivel mundial, dio paso de nuevo a la creación de zonas francas en Nicaragua. El predominio de una concepción del crecimiento económico basado en la reinsertión internacional, dio prioridad a las políticas exportadoras.

En ese contexto, el nuevo gobierno de Nicaragua desde inicios de su gestión impulsa medidas orientadas a la descentralización y desregulación de la economía, con un fuerte impulso de las exportaciones. Se emitieron leyes y decretos orientados a establecer los marcos jurídicos, dentro de los cuales se procedería a la apertura y liberalización comercial. Los tres principales son: La Ley de Promoción de Exportaciones (DECRETO No. 37-91. Sobre Decreto de promoción de exportaciones, del 21 de agosto de 1991. Publicado en La Gaceta No. 158 del 26 de agosto de 1991), la Ley de Inversiones Extranjeras (Ley No. 127. Ley de inversiones extranjeras, de 19 de junio de 1991. Publicada en La Gaceta No. 113 de 20 de junio de 1991) y la Ley de Zonas Francas (Decreto No. 46-91. Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, de 13 de noviembre de 1991. Publicado en La Gaceta No. 221 de 22 de noviembre de 1991).

El Decreto No. 591 del 29 de febrero de 1991, referido a la Descentralización y Desregulación de Exportaciones de Bienes y Servicios, mediante licencias de

exportación, rompió con el monopolio del comercio de exportación que estaba a manos del Estado y redujo los procedimientos para el trámite de exportaciones. Después se creó la ventana única de exportaciones, eliminando trámites y requisitos para incidir en la reducción de costos para los exportadores.

Estas medidas fueron orientadas para impulsar las exportaciones nacionales. Por medio de la ley No. 127 de 20 de Junio de 1991, se promulgó La Ley de Inversiones Extranjeras, que regula derechos y garantías a los inversionistas extranjeros. Entre las principales medidas que otorga la ley, destacan: garantía a la repatriación de capital extranjero neto después de tres de entrada al país., remisión al exterior de las utilidades netas generadas por el capital registrado., indemnización rápida, adecuada y efectiva en caso de expropiación por causa de utilidad pública o interés social. La ley contempló que se pueda eximir total o parcialmente el pago de impuestos fiscales y aduaneros., la exoneración no podrá exceder un periodo mayor de tres a cinco años, prorrogables de conformidad con lo que establezca el reglamento. (OIT, 1997).

3. ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS ZONA FRANCA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA NICARAGÜENSE.

De acuerdo a la legislación vigente las Zonas Francas, decreto 46-91 en su arto.1 establece que las zonas pueden ubicarse en cualquier parte del territorio nacional, con las restricciones respectivas. Para el inicio de operaciones una Zona Franca requiere indispensablemente el dictamen favorable de la Dirección General de Servicios Aduaneros. Antes de iniciar sus operaciones, el territorio de la zona deberá estar totalmente cercado en su perímetro, de tal manera que solo pueda penetrarse por entradas autorizadas que deberán estar controladas y vigiladas por la Dirección General de Servicios Aduaneros.

La Dirección General de Servicios Aduaneros a través de su delegación en la zona y en estrecha coordinación con la administración de la misma, ejercerá efectivo

control aduaneros de las mercancías que ingresan a las zonas francas, de manera que la entrada o salidas de personas, vehículos y mercancías deban realizarse necesariamente por las puertas destinadas al efecto. Esto como medida de impacto a las exportaciones e inserción al mercado internacional.

Actualmente en lo que respecta a finales del 2010, en el país están operando alrededor de unas 200 empresas de Zonas Francas originarias en su mayoría de los Estados Unidos y China ,donde su mayoría se dedica a trabajar tela, especializadas en textil y confección, otras son call centers para llamadas y consultas telefónicas.

El establecimiento y promoción de las Zonas Francas en el país recibe muchas críticas; por el hecho de los escasos niveles de calificación de la mano de obra, además que es popularmente conocido que las Zonas Francas ofrecen trabajos pocos remunerados que no favorecen al desarrollo integral de los trabajadores. Otros sectores defienden este sector por el hecho de absorber trabajadores al mercado formal y dar respuestas rápidas a las crecientes demandas de trabajo.

Actualmente las empresas zonas francas absorben el 27% del total de asegurados activos a nivel nacional frente al 23% de trabajadores que emplea el Estado. (INSS, Armario Estadístico 2010).

4. MARCO LEGAL DE ZONA FRANCA EN NICARAGUA.

Uno de los objetivos de la reglamentación nicaragüense es atraer el capital extranjero, procurando dar libertad en la repatriación de capital y la transferencia de beneficios a los inversionistas.

En Nicaragua la primer disposición para regular las actividades de las Zonas Francas, fue el Decreto No. 22, del 23 de marzo de 1976 el cual instituyó el marco legal y la autoridad de Zonas Francas; pocos meses después con el Decreto No. 48, del 13 de Octubre de ese mismo año, donde se creó la Zona Franca Industrial

Las Mercedes se plantea: La Zona Franca Industrial de Exportación "Las Mercedes, Primera y Segunda Etapa", estará bajo la administración de la Autoridad de Zonas Francas y se sujetará en todo a las disposiciones de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación.

Este tipo de industrias están sujetas al régimen especial fiscal. Para efectos fiscales se consideran fuera del territorio nacional. Estos no las eximen de la responsabilidad de respetar la legislación nacional y legislaciones internacionales que regulan la relación laboral entre el empleador y trabajadores y que tiene plena vigencia para estas empresas.

En la década de los 80, cerraron casi todas las empresas de zonas francas; a raíz de la guerra y es hasta 1991, que se emitieron varios decretos dando el nuevo marco jurídico necesario para el funcionamiento de estas empresas. El decreto N0. 46-91 formalizó la creación de Zonas Francas. En 1990 el Régimen de Zonas Francas de Nicaragua se reactivó mediante el Decreto No.46-91 "Zonas Francas Industriales de Exportación" del 13 de noviembre del año 1991 publicado en la Gaceta Diario Oficial el viernes 22 de noviembre de mil novecientos noventa y uno. Su Reglamento Decreto No.31-92 publicado en la Gaceta No. 112 del 12 de junio de 1992 y las posteriores reformas al Reglamento mediante los decretos siguientes: Decreto No.18-98, Gaceta, 1 de abril del 1998, Decreto No.21-2003 Gaceta No.41 del 27 febrero del 2003 y el Decreto No.50-2005, Gaceta No.158 del 16 de agosto del 2005. (Francas, 2012)

Dentro de los considerandos establece: "Que es interés nacional la existencia en Nicaragua de un régimen actualizado de zonas francas de Exportación con el objeto de promover la generación de empleo, la inversión extranjera, la exportación de productos no tradicionales, la adquisición de tecnología y la reactivación de nuestro comercio exterior". Según la ley, el concepto de zonas francas está enmarcado dentro de los planes económicos del gobierno de Nicaragua.

El Decreto No. 46-91 en su capítulo IV se establece que para gozar de los Beneficios fiscales estipulados, la empresa usuaria de la zona deberá mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona franca y mantener también los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció.

Esto significa que estas empresas deben obedecer y respetar las leyes constitucionales, ordinarias y reglamentarias vigentes en nuestro país, al igual que todos los ciudadanos, sean nacionales o extranjeras.

En Nicaragua se da una repatriación de utilidades netas y capitales, además de las exoneraciones de impuestos fiscales, aduaneros y municipales, pago de regalías, indemnización rápida, acceso preferencial de divisas y acceso a fuentes de financiamiento interno. Como se observa, el gobierno manifiesta el interés de establecer mecanismos jurídicos, financieros y tributarios que faciliten el establecimiento de este tipo de inversiones como un instrumento de política económica nacional, de tal forma que le permita la captación de divisas, la generación de empleos y la transferencia de tecnología.

4.1.- Tipos de Zonas Francas en Nicaragua

Las Zonas Francas Industriales de Exportación, deben considerarse como situadas fuera del territorio nacional para efectos fiscales, sujetos en todo caso a los períodos de exenciones establecidos en este Decreto y su Reglamento. Las materias primas o mercancías destinadas a las operaciones de las empresas en las Zonas se admitirán sin el pago de los gravámenes de importación según lo dispuesto más adelante.

Según el art. 10 del Reglamento de la Ley de Zona Franca Industrial de Exportación hay dos tipos de zona:

- Zona Privada: Estas deben pertenecer y ser administradas por compañías organizadas en forma de sociedad mercantil, actualmente de este tipo tenemos por ejemplos dos que son: Zona Franca Index y Zona Franca La Americana.
- Zona Estatal: Las cuales serán administradas por la corporación de zona franca, la cual deberá tener domicilio en Managua, con patrimonio propio y personalidad jurídica propia; de duración indefinida y con capacidad para contratar y contraer obligaciones.

Asimismo, el Decreto 31-92, categoriza tres tipos de empresas usuarias de las zonas francas en su arto. 22, a saber:

Categoría A: Deben agregar al valor de sus productos un mínimo de 50% de insumos nacionales y generar más de 100 empleos, o agregar un mínimo de insumos nacionales y generar 150 empleos o la relación de 30% por 200 empleos.

Categoría B: Son aquellas que cumplen con la relación de un mínimo de 30% de insumos nacionales y más de 40 empleos o en la relación de 20% y 100 empleos, o agregar menos del 20% de insumos nacionales y generar 200 empleos.

Categoría C: Son las que cubren el 30% con insumos nacionales y generan hasta 40 empleos, o menos del 20% de insumos y generan más de 100 empleos.

4.2.- Incentivos fiscales y beneficios económicos para el Establecimiento de las Zonas Francas:

La existencia de incentivos a la producción de las empresas usuarias está vinculada a los niveles de productividad. Se inicia con un programa especial de fomento a la exportación, que permite la participación de capitales privados y estatales.

El Decreto 46-91, establece criterios básicos para instalar zonas francas y las responsabilidades, derechos y obligaciones de los agentes que intervienen en el sistema.

Las empresas operarias de la zona franca gozan de los beneficios siguientes:

- a) Exención del 100% del IR. Generado por las operaciones de la zona franca, por un período de 15 años a partir de iniciadas sus operaciones.
- b) Exención total del pago de impuesto a la importación de maquinaria, equipo. Herramientas, repuestos y otros implementos necesarios para el funcionamiento de la zona.
- c) Exención del pago de impuesto sobre la transmisión de bienes inmuebles afectados a la zona franca.
- d) Exención total de impuestos indirectos de ventas o selectivos de consumo.

Las empresas usuarias de las zonas francas gozan de **otros beneficios**, inclusive:

- a. Exención del 100% durante los primeros 10 años de funcionamiento y el 60% del undécimo año en adelante, del pago del IR. Generadas de sus actividades en la zona franca. No incluye los impuestos por ingresos personales, salarios, sueldos o emolumentos pagados al personal nicaragüense o extranjero que trabaje en esa empresa. Sin embargo incluye, los pagos a extranjeros no residentes por conceptos de intereses sobre préstamos o por comisiones, honorarios y remesas por servicios legales en el exterior o en Nicaragua, y los de promoción, mercadeo, asesoría y afines.

- b. Exención de pagos de impuestos sobre la enajenación de bienes inmuebles a cualquier título, inclusive el impuesto sobre ganancias de capital, siempre que la empresa centre sus actividades en la zona y el bien inmueble esté afecto al régimen de zonas francas.
- c. Exención del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del pago del impuesto por timbres.
- d. Exención de todos los impuestos y derechos de aduanas y de consumo conexos a las importaciones, aplicables a la introducción de! país de materias primas, materiales. Equipos, maquinarias, muestras, moldes y accesorios destinados a habilitar a las empresas para sus operaciones en la zona franca. De igual manera están exentos de impuestos a la internación, los equipos necesarios para la instalación y operación de comedores, servicios de salud, asistencias médicas. Guarderías infantiles, esparcimiento y cualquier otro tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal que labora en las empresas de la zona franca.
- e. Exención de impuestos de aduanas sobre los equipos de transporte. Vehículos de carga, pasajeros o de servicios, destinados al uso normal de la zona franca.
- f. Exención total de impuestos a la exportación de productos elaborados en la zona franca.

4.3.- Impacto Económico de las Zonas Francas

4.3.1.- Caracterización del mercado laboral nicaragüense:

El mercado laboral nicaragüense se caracteriza por una alta incidencia de la informalidad. Según el (CENIDH, 2011) ...la población nicaraguense es de 5,815,524 habitantes. (BCN-Nicaragua en cifras 2010). La población en edad de trabajar es de 3 millones 940,8. La Fuerza Laboral (apta para el trabajo) se encuentra sub clasificada entre empleados (2 millones 591.70h)

y desempleados (220mil h). Solamente el 21.6% de los empleados se encuentran afiliados al seguro: 547,693 afiliados al INSS y 12,759 al ISSDHU. Por lo que el porcentaje de trabajadores en la informalidad es aproximadamente del 78%... Del total de asegurados activos por actividad económica a diciembre de 2010 registrados por el INSS: el Estado empleó y registró al 23% (127,584) y la empresa privada el 77% (420,109). Las actividades económicas empresariales con mayor participación de trabajadores fueron: Industria Manufacturera con 22.9% (125,759); comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales, agricultura, ganadería, casa y silvicultura con 8.4% (46,360); Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler con 6.2% (34,024) y enseñanza con 5.2% (28,831).”

Según (CEPAL-NACIONES UNIDAS, 2010) en su capítulo III, referido a trabajo, empleo y mercados laborales: fábricas, circuitos y núcleos duros de reproducción de desigualdades manifiesta: “Los recientes logros en materia de reducción de pobreza y concentración del ingreso hacen necesario dimensionar los márgenes con que cuenta América Latina para poder seguir avanzando significativamente en la reducción de uno de sus principales lastres: la desigualdad. La heterogeneidad estructural, la estratificación del descenso de la fecundidad y la desigualdad de género operan como verdaderas fábricas de desigualdad de los mercados laborales latinoamericanos. En la articulación entre estos componentes existen varios circuitos de reproducción de desigualdades: el que opera en las distancias entre trabajadores formales e informales, el que asocia esa desigualdad con disparidades de género, los que configuran comportamientos diferenciales de ciertos grupos –como las mujeres y los jóvenes- frente al desempleo, el que estructura desigualdades en la participación laboral. Como resultado de ésta dinámica, son notorios los núcleos duros de desigualdad y vulnerabilidad que se alojan a ciertos sectores, como las mujeres jóvenes de bajos ingresos y con hijos pequeños, personas jóvenes de bajos

ingresos, trabajadores (especialmente mujeres) en áreas de baja productividad” (p.108)

4.3.2.- Zona Franca y Empleo Formal:

Las empresas adscritas al régimen de zona franca, tienen un importante impacto en la economía nicaragüense desde su historia reciente. En los años 1995 y 1996, la industria del ensamble representó en Nicaragua aproximadamente el 23 por ciento del empleo industrial en el año 2010. (Ver Anexo Cuadro 1) atestigua la gran importancia del sector de maquila en relación al empleo formal.

Por tal razón, el estudio del salario mínimo en el sector Zona Franca resulta de mucho interés para la sociedad en general, por el hecho que el 22.9% de todos los trabajadores inscritos al Seguro Social están ubicados en esta industria. (INSS, ANUARIO ESTADISTICO 2010). Por tal razón las empresas maquiladoras se perciben como una importante fuente de trabajo, que definitivamente contribuyen a reducir la informalidad del mercado laboral nicaragüense que actualmente ronda el 80% de la Fuerza Laboral (BCN, Nicaragua en cifras.)

De igual manera, el Banco Central de Nicaragua estimó que la recuperación económica del año 2010 logró dinamizar el sector de Zonas Francas, lo que permitió mitigar las necesidades crecientes de empleos formales.

4.4.- Corporación de Zona Franca

La Corporación de Zona Franca se atribuye la administración exclusiva de las zonas de dominio estatal; tiene domicilio en la ciudad de Managua, con patrimonio propio y personalidad jurídica propia, de duración indefinida y con capacidad para contratar y contraer obligaciones.

La Corporación goza de los mismos beneficios fiscales que las Empresas Operadoras de Zonas Francas Privadas, de conformidad al art. 23 del Decreto No. 46-91.

Según el art. 11 del decreto 46-91, la corporación es administrada por un Consejo Directivo, que actuando como cuerpo colegiado tendrá las facultades propias de un mandatario generalísimo. Dicho Consejo estará integrado por cuatro miembros, en la siguiente forma:

1. El Ministro de Economía y Desarrollo, o su Delegado.
2. El Ministro de Finanzas, o su Delegado.
3. El Presidente del Banco Central de Nicaragua, o su Delegado.
4. El Ministro de Construcción y Transporte, o su Delegado.

En caso de ausencia, podrán delegar únicamente en sus respectivos Viceministros o Secretarios Generales. En el caso del Presidente del Banco Central de Nicaragua, éste podrá delegar en el Gerente General. La Junta Directiva de la Cámara de Industrias de Nicaragua designará libremente al miembro propietario y su suplente, designaciones que deberán ser comunicadas formalmente al Secretario Técnico de la Comisión.

Entre las principales funciones de la corporación se destacan:

- ✓ Hacer estudios previos necesarios para la creación de nuevas zonas de dominio estatal y someterlos a conocimientos de la comisión de Zonas Francas.
- ✓ También pueden adquirir toda clase de bienes para afectarlos en una zona.
- ✓ Proveer a la zona de las instalaciones y equipos necesarios para su funcionamiento.

- ✓ Arrendar o enajenar espacios dentro de área de la zona a las empresas que ahí se establezcan, junto con los servicios necesarios para su funcionamiento.
- ✓ Dotar y equipar a las zonas de servicios públicos y demás facilidades que fueren necesarios para que las Empresas Usuarias puedan operar normalmente.

La corporación puede ceder la administración de zonas francas estatales a empresas de carácter privado o mixto, en cuyo caso deberá celebrarse el contrato respectivo, el que debe ser aprobado por la Comisión Nacional de Zonas Francas.

Se entiende como empresas usuarias de zona franca a cualquier negocio o establecimiento industrial o de servicios, autorizado para operar dentro de una zona por la Comisión Nacional de Zonas Francas. Toda empresa usuaria debe adoptar la forma de sociedad mercantil de acuerdo a la legislación de Nicaragua. Las sociedades extranjeras podrán operar a través de subsidiarias o sucursales debidamente legalizadas en el país.

El trámite para operar requiere que las empresas presenten su solicitud ante la Comisión Nacional de Zonas Francas. La Comisión emitirá su resolución con discreción, tomando en cuenta la política económica del país y la conveniencia de las operaciones de la empresa, de acuerdo a lo dispuesto en la ley de zonas francas y en su respectivo reglamento. Solo podrán operar en Zona Franca las empresas cuya producción se dedique a la exportación de bienes o servicios. Las empresas pueden ser nacionales o extranjeras.

La normativa de las industrias sujetas al régimen fiscal, facilita que las Zonas Francas gocen de incentivos y amplias exenciones fiscales; dichas zonas francas se consideran fuera del territorio nacional y estén sometidas a estrictos controles aduaneros en un régimen especial. Todo con el objetivo nacional de lograr

mayores empleos ya que estas empresas generan gran cantidad de empleos y fomentar las exportaciones.

La Zona Franca representa uno de los sectores industriales que favorecen a la inclusión de gran población trabajadora a la seguridad social. Toda vez, que este sector aglomera al 23.81% de todos los asegurados activos en 2010. (Anuario INNS, 2010).

CAPITULO III: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO EN LAS INDUSTRIAS SUJETAS AL RÉGIMEN ZONA FRANCA, DURANTE EL AÑO 2010

1.- Salario mínimo y canasta básica:

En Nicaragua se toma como uno de los factores más importante, el valor total de la canasta básica para la fijación de niveles salariales. Ha constituido la principal referencia en las negociaciones salariales, por mejorar el nivel de acceso a los productos necesarios para las y los trabajadores y el equilibrio de costos de las empresas.

En el contexto de la política salarial de Nicaragua, la canasta básica ha estado sujeta como un indicador. Sin embargo, durante el periodo de 1994-2006, la referencia, partía de una canasta básica que evoluciono sin los ajustes correspondientes a los cambios de patrones de consumo, producido por la apertura comercial y el desempeño de los sectores económicos. Lógicamente este deterioro inclinó las relaciones de comparabilidad de los salarios mínimos con la realidad socioeconómica del país. (Ver Anexos Canasta Básica pp.88, 89)

En ese periodo (1994-2006) el valor de la canasta básica acumuló un crecimiento real de 4.8% en cambio el salario medio real lo hizo en 55%, lo que realmente era inexacto e incompatible con los cambios de preferencias, hábitos de consumo y los métodos de medición de los precios de la canasta básica; generaba una ilusión monetaria favorable a los niveles salariales, sin sustento orgánico y validez económica.

No obstante, a mediados de 2007, se hizo una revisión de la estructura de la canasta básica la que aumento su valor al practicarse cambios importantes, tanto

en los bienes que la integran como en los coeficientes de consumo. Con el valor de la nueva canasta básica modificada en 2007, los resultados son totalmente diferentes si se compara la participación de los salarios sectoriales medios con el valor de la nueva canasta básica.

El salario mínimo ha sido una lucha permanente de los trabajadores. Para el año 2010 el salario mínimo de C\$ 2,421.95 apenas cubrió poco más del treinta por ciento del total de la canasta básica cotizada en C\$ 10,135.35 córdobas. (Ver anexo Canasta Básica 2010) .El salario mínimo en el dos mil once tuvo un incremento del 11% con un monto de C\$ 2,746.96. (CENIDH, 2011).

Lograr un salario mínimo acorde al valor de la canasta básica constituye uno de los principales retos del Estado de Nicaragua. Esto incidiría al desarrollo humano y reducción de la pobreza; temas que se encuentran dentro de las obligaciones internacionales de nicaragua en los objetivos del desarrollo del milenio.

Esta realidad motiva al Gobierno a impulsar una estrategia para hacer efectiva la tutela de los derechos de los trabajadores a un salario mínimo, de acuerdo al costo de la vida. Sin embargo los años 2009 y 2010 se vivieron en un contexto de una fuerte crisis económica internacional que afectó el sector industria manufacturera.

En 2009, el gobierno reconoció la necesidad de generar estabilidad laboral, predictibilidad y competitividad entre los inversionistas en zonas francas; ese sector dio lugar a un proceso inédito, al margen de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que culminó en un “Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral 2009”, en el que se involucró gobierno, sindicatos y empresarios de zonas francas.

Este acuerdo de emergencia estableció que el reajuste salarial en 2009 sería del 8% y en 2010, del 12%. A la par, se comprometieron a desarrollar comisariatos para contribuir al salario real de los trabajadores. De igual manera, este acuerdo

desembocó en la suscripción del acuerdo denominado: “Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas”.

2.- Comisión de Trabajo para Establecer el Salario Mínimo 2010 en la industria sujetas a régimen fiscal.

El año 2010, fue de suma importancia para los y las trabajadoras en general, puesto que se dio la oportunidad de negociar el salario mínimo, a pesar de los efectos de una aguda crisis internacional y cumplir con la implementación de la Ley del Salario Mínimo en lo que se refiere a las revisiones y ajustes semestrales.

Los miembros de la Comisión Tripartita lograron un acuerdo político importante, como es la suscripción de acuerdos para la aplicación de los salarios mínimos en las zonas francas por un periodo de tres años consecutivos. De tal manera, que el veinte de enero de dos mil diez se suscribió el documento conocido como: “Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas del año 2010.”

Acuerdo que fue incentivado por el Estado de Nicaragua, con el fin de ofrecer una estabilidad laboral para los trabajadores y suficiente seguridad jurídica a los empresarios, en el contexto de la crisis económica internacional de ese momento. Crisis ocasionada por la recesión económica de los Estados Unidos que representa el principal destino de las exportaciones en ese rubro.

En dicho acuerdo, el documento de Concertación Socio Laboral estimó como argumento a los considerandos : *“Basados en el éxito del Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral del 2009,... conscientes de la persistencia de la crisis económica la cual sigue impactando nuestra economía, los miembros de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas en el interés supremo de preservar la inversión y los empleos, y todos los esfuerzos necesarios para crecer en quince mil empleos adicionales durante el periodo 2010-2013...”*(Ver Anexo Concertación socio Laboral)

La Concertación socio laboral del salario mínimo fue firmada por:

- Los representantes de la Central Sandinista de los Trabajadores,
- La Confederación Sindical delos Trabajadores José Benito Escobar,
- Por la Confederación de Unificación Sindical,
- Por la Confederación Unitaria de los Trabajadores,
- La Federación de Cámara Nicaragüense de Zonas Francas Privadas,
- La Asociación de Industria Textil y de confederación
- Ministerio del Trabajo
- Comisión Nacional de Zona Franca.

La comisión Nacional de Zona Franca, estuvo presente en la negociación de este acuerdo, por considerarse de gran importancia para todos los nicaragüenses ya que se fija por primera vez un acuerdo donde se determinara el salario mínimo por un periodo de tres años consecutivos para las zonas francas.

En este orden se establecieron niveles de salarios mínimos para el sector de zona franca para el periodo 2011-2013, los cuales entraran en vigencia los días primero de enero de cada año. Este acuerdo implicaría los incrementos en el salario mínimo del 8 al 10 por ciento en los periodos 2011 al 2013. De igual manera, preveía generar confianza de cara a la inversión del sector, que en ese año asomaba con 7 mil nuevas plazas. Ver Anexo Grafico 3.

En este sentido, José Espinoza, de la Confederación de Unificación Sindical, mencionó que aunque el salario mínimo aún “no es suficiente”, no se puede aumentar más si se quiere competir con el resto de la región, pues los 137 dólares que ganan los trabajadores de zona franca en Nicaragua actualmente continúan muy por debajo de los 173 dólares que se pagan en ese sector en Guatemala y los 145 dólares que se pagan en Honduras. (La Prensa, 2010)

El acuerdo, también incluyó nueve puntos pactados bajo la sombrilla de 152 empresas y 72 mil empleados, incluye la construcción de mil viviendas de interés

social, con precios de 6 mil a 10 mil dólares, entre 2010 y 2013. Que para el año dos mil doce no hubo avances sobre este punto en el Complejo Industrial Las Mercedes. (Ver Anexo Grafico 4).

Durante la negociación del salario mínimo en 2010 la Comisión Nacional de Zonas Francas y los empresarios avalaron subsidios para la obtención de dichas casas, de modo que un trabajador con sueldo mensual de C\$ 3,500 córdobas pueda hacerse de una, aparte de eso, ambos sectores se comprometieron a instalar comisariatos en empresas que no lo tienen; y garantizar al mes 40 mil paquetes alimenticios con precios bajos, en el presente año. Además, está en el convenio “la capacitación técnica; la creación de centros recreativos para las familias de los trabajadores y la conformación de cooperativas de ahorro y crédito (en cada una de las empresas que están bajo el régimen de Zonas Francas”.

Finalmente, la Comisión Nacional del Salario Mínimo se instauró en enero del 2010; en comparación con C\$ 2556.75 del año 2009 , logró reajustar el actual salario mínimo a C\$ 2,853.50, para el sector de Industrias Sujetas a Régimen Fiscal contenido en el Acuerdo Ministerial JCHG-04-02-10; Sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional del Salario Mínimo acuerdo emitido el nueve de febrero de dos mil diez y veinte a partir de febrero de dos mil diez hasta el 16 de Agosto de ese mismo año. Acuerdo que reconoció la vigencia del salario mínimo vigente desde enero de dos mil diez.

La suscripción del acuerdo fue elogiado por distintos sectores que manifestaron: “Hoy tenemos un salario mínimo preestablecido hasta diciembre del 2013, somos el único país en Latinoamérica que le puede dar ese tipo de predictibilidad a los inversionistas, es un consenso ejemplar que la misma OIT ha reconocido en sus artículos.

Es un mensaje muy positivo para los que ya están aquí o para los que pueden venir a invertir, pero también garantiza la competitividad del país en la región”.

Según las proyecciones de Pro-Nicaragua, el salario mínimo en las zonas francas al 2013 equivaldrá a US\$223.26 mensuales, incluyendo las prestaciones sociales, cifra que se acercaría al estimado en El Salvador (US\$241.47) y Honduras (US\$236.48), relacionado al mismo sector económico. Eso a juicio de Chamorro, garantiza estabilidad laboral y mayor productividad. (Fonseca, 2010)

3.- Mecanismos de aplicación del salario mínimo.

La ley del salario mínimo establece un procedimiento para la aplicación del salario mínimo que incluye varias etapas.

La parte inicial es la convocatoria de la Comisión Nacional cada seis meses por parte del ministerio del trabajo. Otra etapa es la del requerimiento de información económica y social para el análisis de productividad, crecimiento económico y costo de la vida. La tercera etapa es la presentación de propuestas por parte de trabajadores y empleadores que se sientan a negociar, donde comúnmente llegan a acuerdos ponderados. La cuarta etapa es la aprobación, firma y publicación por parte del MITRAB sobre el que recae la fiscalización del cumplimiento a nivel nacional.

3.1.- Convocatoria y requerimiento de información de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

La Ley 625 establece en el art. 4 la periodicidad de las convocatorias. Esta Comisión sesionará ordinariamente una vez cada seis meses para discutir lo que tuvieren a bien y si hubiere necesidad de reuniones extraordinarias, tendrá que ser citada por su Secretario; el que podrá invitar a sus sesiones con voz pero sin voto a otros funcionarios públicos o representantes del sector privado, cuando lo estime necesario para el buen funcionamiento de la misma.

De acuerdo a las facultades estatuidas en la Ley 625 “Ley del Salario Mínimo” en el art. 8 “La Comisión tiene suficiente autonomía funcional para requerir toda la

información socio económica de las distintas entidades públicas para revisar los salarios y fijar los mínimos”. Otro aspecto importante a destacar es su facultad de elaborar una Canasta Básica que incluya entre otras necesidades, las alimentarias y nutricionales para cubrir el ciento por ciento de las kilocalorías recomendadas por el Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá y organismos especializados.

El establecimiento de la Comisión Tripartita asegura por una parte la Estabilidad Laboral y por otra la seguridad jurídica y el clima de inversión necesario para el crecimiento económico y mejorar el mercado laboral creando empleos con acceso a la seguridad social.

El mecanismo tripartito permite que la negociación con los sectores de trabajadores y empleadores presenten sus peticiones claramente y fundamenten sus peticiones. Así puede lograrse aumento de salarios con suficiente información de la realidad socio laboral del país y mejorar el salario mínimo; potenciando la productividad de las empresas y el aumento del nivel de vida de los trabajadores. Desde esta perspectiva cada uno de los sectores, trabajadores y empleadores pueden exponer sus bases de negociaciones para su posterior discusión, debiendo terminar con el consenso o bien con la firma de dos partes.

3.1.1.- Delegación de Zona Franca en la discusión del salario mínimo del año 2010.

En la discusión para fijar el salario mínimo que discute la Comisión Nacional de Salario Mínimo, estará siempre presente un delegado de las zonas francas, quien velará por sus intereses. En acuerdo firmado el 21 de enero del año 2010, sesionaron de manera extraordinaria una comisión donde solamente se discutiría el salario mínimo de las zonas francas quedando pendiente la discusión del salario mínimo nacional para el resto de los sectores.

En la discusión estuvieron presentes, por parte del sector de zonas francas la federación Nicaragüense de Zonas Francas Privadas, la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y Confección y la Comisión Nacional de Zonas Francas.

Se hicieron presentes varias delegaciones de las distintas zonas francas existentes, por la magnitud del convenio a firmar, ya que el periodo convenido en esta ocasión se estableció por tres años consecutivos, que posteriormente serán aplicados mediante la ratificación de la Comisión del Salario Mínimo que se convoque para cada uno de los periodos en cuestión.

3.1.2.- Aprobación del Salario Mínimo:

Según la Ley del Salario Mínimo la Comisión Nacional, establece en su arto. 4 que con dos votos de tres aprueba el salario vigente. Esta ley otorga amplias libertades a las partes de la relación laboral para culminar con la modificación de los salarios mínimos.

Podemos concluir, que a partir de la publicación de la ley vigente desde el año 2007 hasta la fecha destaca la importancia de la política laboral del gobierno de promover consensos; línea estratégica que favorece a la confianza del país. Si bien es cierto, la Ley del Salario Mínimo permite la posibilidad de aprobar los acuerdos con la firma de dos partes, también es oportuno señalar la voluntad de diálogo manifestada por el Estado para lograr acuerdos concertados.

Los positivos resultados de la Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas logrados en 2010, fueron reconocidos por los distintos sectores sindicales y empresarios industriales de las zonas, y culminando con resultados económicos que favorecieron la estabilidad y crecimiento del sector Zona Franca ese año.

En este orden, Álvaro Baltodano, Secretario Técnico de la Comisión Nacional de Zonas Francas, dijo: "...existen puntos en los que el sector debe trabajar. El

funcionario dijo que para que el país sea más competitivo hay que mejorar la infraestructura, además de resolver problemas de tramitología que nos permita ser veloz en la entrega de los productos a los compradores. Baltodano aseguró que el rumbo de las exportaciones del sector está bien encaminado, de modo que esperan cerrar 2010 con un monto superior al 20%. Datos del Centro de Trámites de Exportaciones, CETREX, reflejan que hasta octubre de esta año 2010 las exportaciones de textiles y su manufactura generaron más de 1340 millones de dólares en el sector.” (El Nuevo Diario, 2010)

En la concertación Socio-laboral de la comisión tripartita laboral de zonas francas se estableció que fijaran el salario cada tres años quedando un salario mínimo para el dos mil diez de, dos mil ochocientos sesenta y tres córdobas (C\$ 2,863.00) esto como salario básico, equivalente a ciento treinta y siete dólar (\$ 137.00), para el año dos mil once de tres mil noventa y dos córdobas, (C\$ 3,092.00) para el año dos mil doce de tres mil trescientos setenta córdobas, (C\$ 3,370.00) y para el año dos mil trece de tres mil setecientos ocho córdobas, (C\$ 3,708.00) teniendo un aumento en el año dos mil trece de ochocientos cuarenta y cinco córdobas (C\$ 845.00) respecto al dos mil diez.

Tomando en cuenta que el deslizamiento del córdoba respecto al dólar es del cinco por ciento anual (más o menos un córdoba cada año), en 2013 esos 3,708.00 córdobas de salario mínimo para zona franca serán unos 154 dólares, o sea 17 dólares más que en 2010.

En el 2010, las autoridades de Pro-Nicaragua estimaron que el salario mínimo en el sector maquila alcanzaría el monto de US\$195.79 mensuales, incluyendo prestaciones. Con respecto a 2006, representa una diferencia promedio de US\$73.16 mensuales. En industrias y sectores de la maquila con procesos intensivos de mano de obra, como Nieng Hsing y muchas más, esa diferencia representa varios millones de dólares extras en sus costos de operación.

Uno de los aspectos más importantes del acuerdo de Concertación Socio Laboral del veinte de enero de dos mil diez, es la firma de todos los miembros de la Comisión Tripartita de Zona Franca, lo que permitió gozar de amplio consenso necesario para el clima de inversiones y estabilidad laboral de los trabajadores.

Partiendo del análisis crítico de la realidad, el hecho que se haya logrado un acuerdo de concertación con libertad entre las partes, es un indicador de la evolución del Estado en su interés por un lado de tutelar el derecho de los trabajadores así como de favorecer a la libertad de empresas y al correcto funcionamiento de una economía de mercado con justicia social.

4.- Salario Mínimo en Zona Franca en el Año 2010

Este año de conformidad con lo establecido en la ley de salario mínimo, se realizaron las dos convocatorias de la Comisión Nacional del Salario Mínimo; los acuerdos tripartitos integrados por trabajadores, empresa privada y gobierno pactaron un incremento del seis por ciento (6 %) para el primer y segundo semestre del año respectivamente. Siendo el salario mínimo de 2,863.00 córdobas en el año 2010 para la industria sujeta al régimen fiscal de acuerdo a la negociación del año 2009 (primer acuerdo). Cabe señalar que el acuerdo de las zonas francas estipulaba un salario mínimo vigente para el año 2011 de 3092.00 córdobas y en el 2012, es decir este año es de 3,370.00 córdobas, para el año 2013 será de 3,708.00 córdobas mensuales.

En el periodo 2006 al 2010 el salario mínimo ha progresado de 1478.40 a 2863.50. Es decir que aumentó un 51.62%. Aumentos aunque importantes, todavía no lograr cumplir las expectativas de la población trabajadora.

5.- Relación entre salario mínimo aprobado para la Industria Manufacturera y el Salario Mínimo de Zona Franca del 2010.

Los trabajadores y las trabajadoras nicaragüenses que devengan el salario mínimo en Nicaragua fueron beneficiados por el acuerdo tripartito entre trabajadores, empresa privada y gobierno, que pactaron aumentar un 12% al

salario mínimo por un año, lo cual será implementado en un 6%, para el primer semestre y un 6% para el 2do semestre del año 2010.

El salario mínimo estipulado para el sector industria manufacturera en año dos mil diez a través del acuerdo Ministerial JCHG-04-02-10, es C\$ 2284. 86 córdobas, para el primer semestre y en la segunda reunión que fue convocada en el mes de agosto del mismo año C\$2421.95. Y lo que respecta al salario mínimo de las industrias sujetas a régimen fiscal (Zona Franca) C\$2863.50). Para el caso de las empresas bajo el régimen de zona franca la vigencia del salario mínimo es a partir del mes de enero de cada año.

En el año 2010, de conformidad con lo que establece la ley de salario Mínimo se realizaron dos convocatorias para la fijación del Salario Mínimo, que se dan cada seis meses, los acuerdos tripartitos entre trabajadores, empresa privada y gobierno pactaron el aumento del 6% para el primer semestre y segundo semestre del año respectivamente. El 6% del segundo se hizo sobre la base de los primeros. Para las empresas sujetas a régimen fiscal especial (zonas Francas es del 12%), aplicable para todo el año 2010.

Estos Criterios se tomaron en cuenta por las 3 partes involucradas en la aprobación del salario mínimo.

6.2.- Complejo industrial Las Mercedes:

Para el desarrollo de nuestra investigación, desarrollamos una encuesta que fue aplicada el 23 de mayo del 2012, a un total de 100 trabajadores. Aleatoriamente se hicieron las preguntas y un 77% de los encuestados fueron mujeres y el 23% de hombres. (Ver anexo, Gráfico No. 1).

El 92% de los encuestados tenían el cargo de operarios, 6% de supervisores y 2% de cargos administrativos. (Ver anexo gráfico 2.) El 73% de los encuestados respondió ganar conforme el mínimo legal, el 26% refirió ingresos mayores arriba

del mínimo y solo el 1% refirió ingresos por debajo del mínimo legal. Situación que requiere la actuación de inspección del Ministerio del Trabajo.

La Ley del Salario Mínimo creó la Comisión Nacional del Salario Mínimo como una instancia con autonomía administrativa propia; atribuyéndole facultades para el establecimiento del valor de una canasta básica que constituye la principal referencia para la determinación del salario mínimo, dicha ley estatuye procedimientos específicos, que facilitan la discusión y análisis permanente de la situación socio laboral del país. Permite una dinámica constante que facilitaría, en caso de continuar aplicándose la ley, mejoraría los niveles de vida y desarrollo humano de las y los trabajadores y sus familias.

El 73% de los encuestados en el Complejo Industrial Las Mercedes respondió ganar conforme el mínimo legal, el 26% refirió ingresos arriba del mínimo y solo el 1% refirió ingresos por debajo del mínimo legal. Situación que requiere la actuación de inspección del Ministerio del Trabajo y corrobora la falta de eficacia en la aplicación de esta Ley.

CAPITULO IV: DERECHO COMPARADO EN LA APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO DE ZONA FRANCA INDUSTRIAL

1.- Legislación de la República de Honduras:

En Honduras se suscribió un Acuerdo de Protección, Estabilidad de Empleo, Fortalecimiento del Sector Laboral y Empresarial de la Maquila Hondureña, esto para enfrentar un poco el grave problema de crisis económica mundial, que incluye la recesión económica en los Estados Unidos de Norte América, principal país de exportación de la maquila Hondureña.

El Capítulo V de la ley de salario mínimo de honduras establece que los Salarios Minimos deberán ser revisados por lo menos una vez (1) al año en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año. A diferencia de nuestro país que la ley 625, establece que el salario mínimo se debe discutir cada seis meses.

De igual manera toma en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada al mes de noviembre de cada año; incluye la posibilidad que se podrá hacer una revisión en el mes de junio si el sector laboral o patronal así lo solicitare, para que entre en vigencia en el mes de Julio del año correspondiente; siempre y cuando la inflación acumulada en el primer semestre del año exceda al doce por ciento. Si se efectúa dicha revisión en el mes de Junio, será tomada en cuenta en la Revisión del mes de diciembre para la fijación del Salario mínimo del año siguiente.

Esta legislación crea Comisiones de Salario Mínimo que fijaran o revisaran los salarios mínimos por actividades económicas, conformadas por tres (3) miembros

representantes del interés patronal, tres (3) miembros representantes del interés obrero y tres (3) miembros por el interés público con sus respectivos suplentes.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá nombrar Juntas Departamentales de Salario Mínimo, que se integraran en la siguiente forma: El Gobernador Político respectivo, quien la presidirá; un patrono y un trabajador. El nombramiento de éstos se hará de ternas propuestas por las organizaciones obreras y patronales, en donde las hubiere.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá también nombrar Juntas Especiales para una o varias industrias, en uno o más centros o regiones de producción, que estudien sus condiciones y propongan los correspondientes salarios mínimos para las mismas.

Dichas Juntas las formarán un representante de los industriales respectivos, uno del sindicato obrero correspondiente y uno de la Comisión.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo tendrá las siguientes atribuciones:

1°- Recomendar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes del treinta (30) de abril de cada año la fijación de los salarios en los distintos departamentos, regiones o localidades del país, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial.

2°- Velar por el cumplimiento de los decretos sobre fijación de salarios y denunciar su infracción ante las autoridades del trabajo; y,

3°- Dictaminar sobre toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del decreto que fije el salario mínimo, siempre que la suscriban por lo menos diez (10) patronos o trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pide dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez (10) la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con vista de los mencionados informes y dictámenes, fijará por Decreto Ejecutivo los salarios mínimos que regirán durante un año para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, y en cada circunscripción económica o territorial, a partir del primero de julio siguiente a su promulgación.

En dicha fijación se tomará en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo o por pieza, tarea o a destajo, con el objeto de que los trabajadores que ganan por ajustes o por unidad de obra no salgan perjudicados; y se hará también por categorías de trabajadores y modalidades de trabajo.

Para la fijación del salario mínimo se reunirá la comisión y si algún miembro no compareciere se procederá a la fijación de los salarios mínimos con base en los datos, informes, documentación y estudios elaborados por la Dirección de dicha comisión.

Las comisiones para fijar el salario mínimo no excederán de quince (15) días hábiles de duración, y se levantará acta que contendrá una relación de 10 actuado, que será firmada por los miembros.

La legislación hondureña contempla normas sobre salarios mínimos que serán de mucha importancia al momento de fijar el salario, por lo cual se deberá tomar en cuenta los propósitos y fines de Ley de salario mínimo.

Es importante destacar que los salarios deberán ser los más altos que razonablemente los patronos puedan pagar, tomando en consideración las condiciones económicas del hondura

Además la remuneración que se pague deberá ser suficiente para que un trabajador de mediano rendimiento obtenga por lo menos el salario mínimo fijado

para la actividad de que este realice y de esta forma ser un poco equitativa con todos.

Por otra parte para fijar el Salario Mínimo deben tomarse en consideración las encuestas que elabore la Dirección sobre las modalidades de cada trabajo., las particularidades condiciones de cada región y labor, el costo de la vida y a los sistemas de remuneración de las empresas.

La Comisiones podrán recomendar la fijación de salarios mínimos diferentes para cada zona económica y por regiones, cuando a su juicio sea aconsejable, a causa de las diferentes condiciones existentes v clase de actividad.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Por lo cual Podrán fijarse salarios móviles determinados por la relación básica que pudiese existir entre el precio del producto y los salarios, bien por promedios quincenales o mensuales de dicho precio o por cualquier otro medio que se considere adecuado a los fines de la Ley de Salario Mínimo, con miras a los intereses de los trabajadores y a la estabilidad y prosperidad de las industrias. En todo caso.

Otro aspecto a destacar referente al tema es que los salarios móviles no serán inferiores a los salarios básicos que se fijen para la industria de que se trate.

Se deben hacerse las clasificaciones según la industria, no por razones regionales exclusivamente, sino que las Comisiones considerarán entre otros factores pertinentes, los que a continuación enumero.

1. Las condiciones de competencia según sean afectadas por el costo de producción y de transporte.
2. Los salarios por trabajo de naturaleza igual o comparables establecidos mediante convenios colectivos de trabajo acordados entre los patronos y los trabajadores.
3. Los salarios que paguen, por trabajo de naturaleza igual o comparable, los patronos que voluntariamente mantienen normas de salario mínimo en la industria.
4. No se hará clasificación alguna según este Artículo a base de edad o sexo.

Al hacer sus recomendaciones las Comisiones deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador, un elemento importante del costo de producción para los patronos y un capítulo considerable en la economía nacional

Concluidas las cesiones y una vez terminadas las deliberaciones dentro de los quince días subsiguientes, el Proyecto de Acuerdo de Fijación de Salario mínimo que prepare la Comisión para la industria de que se trate, se mandará publicar en el diario Oficial "La Gaceta" y se concederá a las partes interesadas un plazo improrrogable de veinte días a partir de terminada la publicación para someter argumentos por escrito en favor o en contra del Proyecto de Acuerdo.

A su vez esta publicación deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a su entrega oficial, de esto deberá encargarse la comisión.

El Código del trabajo y sus reformas Decreto 189-59 Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827, Artículo 360 contempla que: Salario o sueldo es la

retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

Por su parte el Artículo 361 menciona que el salario está constituido no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Otro aspecto muy importante que se contempla es que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago con pagares, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Llama la atención las múltiples similitudes existentes con respecto a nuestra legislación laboral en lo que se refiere al salario mínimo ya que también en nuestro vecino país hondureño queda terminantemente prohibido que se embargue el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (Lps. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (Lps.100.00) del cómputo mensual de cualquier salario solo es embargable en una cuarta parte. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

- 1.- Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley,
- 2.- Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que el haya comprado para su consumo o el

de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

Cuando concurren dos o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1o. Y 2o. De este artículo, los embargos posteriores solo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

El salario mínimo lo fijará periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con arreglo a lo dispuesto en el artículo 112, garantía 5° de la Constitución de la República, y sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que estará constituida por:

El Inspector General del Trabajo, que la presidirá; el Director General de Censos y Estadísticas. Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos, o quien haga sus veces; un representante, propietario y suplente, del Consejo Nacional de Economía; un representante, propietario y suplente, propuesto por los Sindicatos de Trabajadores de la República; y un representante, propietario y suplente, propuesto por las Asociaciones de Agricultores, Ganaderos e Industriales y Cámaras de Comercio.

El dictamen de la Comisión Nacional de Salario Mínimo sobre solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del Decreto respectivo, se pondrá en conocimiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen. Dicha Secretaría resolverá lo procedente dentro de los seis días siguientes a la fecha en que reciba el dictamen.

Cualquier modificación o derogatoria que se haga, entrara a regir diez días después de la promulgación del decreto correspondiente.

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando éste al mínimo, sin afectarlo en lo demás.

Para cumplir su cometido, las Comisiones tomarán siempre en cuenta el correspondiente índice de vida elaborado por el Banco Central de Honduras y requerirán de la Dirección General del Trabajo o de cualquiera otra entidad o institución pública, la ayuda o los informes que necesiten.

Las empresas particulares tienen la obligación de suministrar los datos que se les pidan, con las limitaciones que establecen las leyes de orden común (Datos recolectados de <http://www.trabajo.gob.hn>).

2.- Legislación de la República de Costa Rica:

El actual Código del Trabajo de Costa Rica regula el salario mínimo en el Capítulo V, el cual consta de 16 artículos que van del 177 al 192. Cabe destacar que los artículos 179 al 190 y el 192 fueron derogados por la ley 3372 del 6 de agosto de 1964.

El Artículo 177 establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Por lo cual nos podemos dar cuenta que en general a nivel centroamericano todos los países contemplan las mismas condiciones para establecer el salario mínimo.

En Costa Rica el salario mínimo además de dividirse en regiones se divide también por actividades específicas ya establecidas. Los salarios mínimos fijados conforme ley regirán desde la fecha de vigencia del decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y

Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquel y éstas harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda.

Al igual que en Nicaragua la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes (Datos recolectados de <http://www.mtss.go.cr>).

3.- Legislación de Los Estados Unidos Mexicanos

Es importante destacar que en México al igual que Nicaragua, el derecho laboral está contemplado en su Constitución Política. La Ley Federal Del Trabajo Publicada En El Diario Oficial De La Federación El 1º De Abril De 1970, que todavía está vigente; aunque ha sufrido reformas que contribuyeron a mejorar los derechos de los trabajadores. La última reforma data desde el año 2006.

Esta legislación define el salario como toda retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Se establece que el salario remunerado nunca deberá ser menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario considera la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Por último y con igual importancia se debe pagar a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

Este código dedica el capítulo VI al Salario mínimo que debe devengar todo trabajador. Estatuye que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

La gama de actividades económicas aquí establecidas, al igual que Costa Rica, se elaboraron de manera minuciosa estableciendo para cada actividad un salario mínimo distinto; el establecimiento del salario depende también de la región donde se realice la actividad.

También estable salarios mínimos generales que regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen; independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Así como los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Tos estos salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

De esta forma se tomaran en cuenta cada uno de los intereses de las tres áreas miembro de la comisión y en representación de los tres sectores interesados en el establecimiento del salario para poder cubrir con sus necesidades.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de la ley de salario mínimo.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos de Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas y la seguridad social.

Esto con el objetivo de salvaguardar las necesidades del trabajador las cuales son cubiertas por el salario que devengan, siendo este la vía de manutención tanto de ellos como de su familia.

En materia de Derecho Internacional, México ratificó el Convenio 131 relativo a la fijación de salarios mínimos el 18 de abril de 1973; que en la fracción b) del artículo 3 establece: que entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. En este contexto, dicho convenio forma parte relevante del marco normativo que sustenta las actividades que se realizan en cada área y región Mexica. (Datos recolectados de <http://www.stps.gob.mx> 25-06-12).

4.- SIMILITUDES Y DIFERENCIAS.

En este apartado abordaremos las principales similitudes y diferencias referentes al salario mínimo en las distintas legislaciones a nivel centroamericano, además de abordar todo lo relacionado al funcionamiento y atribuciones de las Comisiones de Salarios Mínimos establecidas en cada país.

4.1.- SIMILITUDES

Las similitudes que existen en las legislaciones hondureña, Costarricense y Mexicana respecto a la nuestra son:

Que el concepto del salario mínimo en general está constituido por toda retribución que satisfaga las necesidades mínimas de la persona y retomando las características siguientes: que lo fijaran en relación con el costo de vida, las condiciones y necesidades del trabajador y su familia.

Los criterios que se deben tomar en cuenta para la fijación del salario mínimo, son los mismos tanto para Honduras, Costa Rica, México y Nicaragua; deben incluir la satisfacción de necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades

básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

El nuevo monto del salario mínimo, que se fija modifica automáticamente todo salario inferior, esto está contemplado en los Art. 389 del código de trabajo de Honduras, Arto. 5 de la ley 625 de Nicaragua, y Art.178 del código laboral de Costa Rica. Determinando que todo salario inferior debe ser elevado al mínimo.

Tanto la legislación laboral Mexicana en su art. 97 como la Nicaragüense en su art. 3 contempla que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos de Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas y la seguridad social.

La Comisión que fija el salario mínimo en México, Honduras y en Nicaragua se le conoce como comisión tripartita ya que está compuesta por tres sectores involucrados que son: Los trabajadores, los empleadores y el gobierno como órgano rector. Art. 95 de México, art. 15 de honduras y art. 7 de la legislación laboral de México y Nicaragua.

En México, Honduras y en Nicaragua los salarios mínimos son fijados por las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos con la participación de los sectores empleadores y trabajadores.

Las legislaciones comparadas establecen como funciones de las comisiones del salario mínimo, velar por el cumplimiento de decretos sobre la fijación de salarios y denunciar su infracción ante las autoridades del trabajo. Funciones que son homólogas a la nicaragüense según lo estatuido en el Arto. 8 de la ley 625 de Nicaragua.

4.2.- DIFERENCIAS:

Las diferencias que hay en las legislaciones de Honduras, Costa Rica y México respecto a la nuestra son:

Tanto Costa Rica y Honduras no establecen con exactitud el periodo de tiempo para las convocatorias a la reunión para fijar el salario mínimo a como lo establece el art. 4 de Ley 625 de Nicaragua, que será cada 6 meses.

Según el art. 383 del Código de trabajo de Honduras, el salario mínimo será fijado por el Ministerio del trabajo, en consulta con la comisión nacional; a diferencia de lo que establece el art. 7 de la ley # 625 de nuestra legislación, que contempla la atribución a la Comisión de Salario Mínimo quien fijara los montos con suficiente autonomía funcional.

El Arto. 387 del Código de trabajo de Honduras establece que la fijación del salario mínimo regirá por el periodo de un año, en cambio en Nicaragua la fijación es cada 6 meses. Art. 4 de la ley 625 de Nicaragua.

Según las legislaciones de los países estudiados, la comisión para la fijación de salarios mínimos, no toman como referencia en valor de la canasta básica para fijar el salario mínimo, en cambio en nuestro país es uno de los principales factores para determinarlo.

Nicaragua en comparación con las legislaciones anteriores, en el caso de las zonas francas resalta por el éxito, que se tuvo donde se establece por primera vez el acuerdo socio laboral tripartito para la fijación del salario mínimo por un periodo tres años 2010- 2013, que ha significado para la estabilidad económica laboral del país y debido a la crisis mundial del año 2009, seguido por Honduras que realizo un acuerdo, de igual forma estableció el salario mínimo por un periodo de tres años 2011-2014, con el nombre Acuerdo de Protección, Estabilidad de Empleo, Fortalecimiento del Sector Laboral y Empresarial de la Maquila Hondureña.

CONCLUSIONES:

1. El marco de protección del derecho laboral está conformado por nuestra Constitución Política, Código del Trabajo y la Ley 625 en relación al salario mínimo. De igual manera a nuestra legislación están incorporados otros Convenios Internacionales de Derechos Humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración y Convención Americana de Derechos Humanos y otros convenios de la OIT.
2. La Ley del Salario Mínimo vigente estatuye procedimientos específicos, que facilitan la discusión y análisis permanente de la situación socio laboral del país. Permite una dinámica constante que facilitaría, en caso de continuar aplicándose la ley, mejoraría los niveles de vida y desarrollo humano de las y los trabajadores y sus familias.
3. La normativa de las industrias sujetas al régimen fiscal, facilita que las Zonas Francas gocen de incentivos y amplias exenciones fiscales; se consideren fuera del territorio nacional y estén sometidas a estrictos controles aduaneros en un régimen especial. Todo con el objetivo nacional de lograr mayores empleos y fomentar las exportaciones. La Zona Franca representa uno de los sectores industriales que favorecen a la inclusión de gran población trabajadora a la seguridad social. Toda vez, que este sector aglomera al 23.81% de todos los asegurados activos en 2010.
4. Las modificaciones a los salarios mínimos, en realidad, constituyen ponderaciones a los niveles de inflación registrados en los periodos anteriores, más el cincuenta por ciento de la meta inflacionaria del siguiente año. Es decir, que en la práctica funciona como ajustes a la pérdida de

capacidad adquisitiva de los y las trabajadoras; sin resolver de fondo la necesidad de alcanzar la cobertura del valor de la canasta básica.

5. El salario mínimo en el sector Zona Franca está lejos de garantizar niveles de vida adecuados para los trabajadores y sus familias; además que el Estado tiene como tarea pendiente la diversificación del sector y elevar la especialización de la mano de obra. La cobertura de la canasta básica versus salario mínimo legal, por actividad económica en el año 2010, para el sector de Industria sujeta a régimen especial fiscal (Zona Franca) fue del 31%. Hecho que no contribuye a la reducción de la pobreza.
6. El acuerdo de Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita fue cumplido parcialmente por los empleadores en 2010. La encuesta realizada a trabajadores del Complejo de Zona Franca las Mercedes reveló que el 75% de la mano de obra son mujeres y solo un 25% son hombres; evidenciando que en Nicaragua las mujeres son el sustento del hogar. Ninguno de los encuestados del parque industrias las Mercedes, recibió, el beneficio de vivienda. Solamente el 22% recibió viático de alimentación y un 2% viático de transporte por parte de empleador.
7. Los positivos resultados de la Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas de 2010, fueron reconocidos por los distintos sectores sindicales y empresarios industriales de las zonas, y culminaron con resultados económicos que favorecieron la estabilidad y crecimiento del sector Zona Franca.

RECOMENDACIONES:

1. Que el Estado continúe aplicando la Ley del Salario Mínimo vigente analizando periódicamente el costo de la vida y factores de crecimiento económico.
2. Fortalecer el diálogo y la concertación en las negociaciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; así como de fortalecer el sistema tripartito.
3. En el ámbito legislativo se recomienda sistematizar y armonizar las disposiciones vigentes en relación a la normativa de las Zonas Francas; para mejorar la seguridad jurídica del sector. Que la normativa incluya la reducción de trámites a fin de agilizar la entrega de los productos a los compradores.
4. Para impulsar el sector de Zonas Francas se requiere mejorar la infraestructura y las condiciones laborales de los trabajadores. Para continuar generando mayores empleos con acceso al seguro social.
5. Que el Estado mejore su capacidad fiscalizadora, fortaleciendo el sistema de inspecciones para la aplicación de los salarios mínimos y el acceso al seguro social.
6. Los aumentos a los salarios mínimos deben ir más allá de las ponderaciones a la pérdida de valor adquisitivo de los salarios de las y los trabajadores, para otorgarles la capacidad económica de cubrir el valor de la canasta básica.
7. El Poder Judicial debe mejorar los niveles de administración de justicia y reducir el tiempo de los procesos laborales. Toda vez, que en las instancias judiciales se dirimen situaciones relacionadas al salario.

BIBLIOGRAFIA

Enrique Alaniz, T. G. (2010). *El impacto de los salarios mínimos en los salarios, el empleo y la pobreza en Nicaragua*. San Salvador: Fideg.

Cabanellas, G. C. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: R Editorial Heliasta.

Salario en Diccionario Enciclopédico Quillet Vol. 7. (1960). Buenos Aires: Edit. Argentina Arístides Quillet.

Salario, Enciclopedia Salvat Vol. 11 (3). (1912). Madrd: Salvat Editores.

Valticos, N. (1977). *Derecho Internacional del Trabajo*. Madrd: Tecnos.

Código del Trabajo LEY No. 185 (1996, 5 de Septiembre). Managua, Nicaragua: Asamblea Nacional de la República. Recuperado el 06 de mayo de 2012, de 2012

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/FA251B3C54F5BAEF062571C40055736C?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FA251B3C54F5BAEF062571C40055736C?OpenDocument).

Ley de Salario Mínimo No. 129 (1991, 24 de mayo) Managua, Nicaragua: Asamblea Nacional de la República. Recuperado el 06 de mayo de 2012.

<http://legislacion.asamblea.gob.ni> s.f.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Fecha de entrada en vigor: 23:05:1953) Ginebra, Sesión de la Conferencia: 34

Andrés, M. y. (2006). *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Arguello, R. S. (1994). *Compendio de Derecho Del Trabajo Nicaraguense*. managua: Uca.

Ewest, G. C. (21 de Enero de 2010). Definen Salario en Zona Franca. *La Prensa*, págs. 3,B.

Fonseca, R. (2010). Impacto del Salario Minimo en Zonas Francas. *Confidencial*. La Prensa. (21 de Enero de 2010). Definen Salario en Zonas Francas. *La prensa*, págs. 3,B.

Membreño, G. E. (1994). *Maquila y Organización Sindical en Centroamérica*. Pp. 24,25,26,87,96,99 Managua: Centro de Estudios y Análisis Socio laborales (CEAL).

Mena, D. A. (2006). *Derecho Del Trabajo Nicaraguense* . Managua: Ediciones PAVSA.

Nacional, A. (2007). *Ley de salario minimo*. Managua,: Editorial Juridica.

OIT. (1997). *Situacion sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del istmo centroamericano y republica dominicana*. Guatemala: ACT/EMP Publicaciones.

BALTASAR, C. F. (1978). *El Derecho Laboral En Iberoamerica*. Mexico: Trillas.

Cueva, M. d. (1991). *El nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Mexico: Porrúa, S.A.

Ewest, G. C. (21 de Enero de 2010). Definen Salario en Zona Franca. *La Prensa*, págs. 3,B.

Flores, B. C. (1978). *El Derecho Laboral en Iberoamerica*. Mexico: Trillas Mexico.

Fonseca, R. (2010). Impacto del Salario Minimo en Zonas Francas. *Confidencial*.

Garcia, M. A. (s.f.). *Curso de Derecho Del Trabajo*. Barcelona: Ariel.

Legislación de la República de Honduras: 20-06-12 <http://www.trabajo.gob.hn>

Legislación de la República de Costa Rica: 25-06-12 <http://www.mtss.go.cr>

Legislación de la República de México: 25-06-12 <http://www.stps.gob.mx>

Marx, C. (1969). *Salario, Precio y Ganancia*. Madrid: Ricardo Aguilera.

Managua: Centro de Estudios y Análisis Socio laborales (CEAL).

Nacional, A. (2007). *Ley de salario minimo*. Managua,: Editorial Juridica.

ANEXOS

CUADRO NO. 1
INCREMENTO DE SALARIO MÍNIMO, PERIODO 2006-2010.
(CAPÍTULO III, NUMERAL 4)

SECTOR	2006	2007	2008	2009	2010
Zonas francas	C\$1,478.40	C\$1,744.51	C\$2,006.20	C\$2,556.70	C\$2,863.50

CUADRO NO. 2
TABLA DE SALARIO MINIMO I SEMESTRE 2010

Sector de Actividad	Vigente a partir 16 de feb. 2010	
	Mínimos Aprobados	Incremento Relativo (%)
Agropecuario 1/	1667,52	6
Pesca	2583,79	6
Minas y Canteras	3051,80	6
Indust. Manufactur	2284,86	6
Indust. Sujt a Régimen Fis 2/	2,863,50	12
Micro y peq ind-art. Nac	2088,75	4
Electricid y Agua		
Comer. Rest. y Hotel	3116,79	6
Transp, Almac. y Com..		
Construcción	3802,79	6
Estab. Financ y Seg.		
Servicios Com, S, y Per.	2382,19	6
Gov. Central y Municipal	2119,09	6

CUADRO NO. 3
TABLA DE SALARIO MINIMO II SEMESTRE 2010

Sector de Actividad	Vigente a partir 16 de Agosto 2010	
	Mínimos	Incremento
	Aprobados	Relativo (%)
Agropecuario 1/	1767,57	6
Pesca	2738,82	6
Minas y Canteras	3234,91	6
Indust. Manufactur	2421,95	6
Indust. Sujt a Régimen Fis 2/	2,863,50	12
Micro y peq ind-art. Nac	2172,30	4
Electricid y Agua		
Comer. Rest. y Hotel	3303,80	6
Transp, Almac. y Com..		
Construcción	4030,96	6
Estab. Financ y Seg.		
Servicios Com, S, y Per.	2525,12	6
Gob. Central y Municipal	2246,23	6

CUADRO NO. 5
TABLA DE SALARIO MINIMO ACTUAL. VIGENTE AL 2012.

Sector de Actividad	Vigente a partir 16 de marzo 2012		Vigentes a partir de 1º. de septiembre 2012	
	Mínimos	Incremento	Mínimos	Incremento
	Aprobados	Relativo (%)	Aprobados	Relativo (%)
Agropecuario 1/	2145.09	7.0	2273.80	6
Pesca	3308.27	6.5	3506.77	6
Minas y Canteras	3907.52	6.5	4141.97	6
Indust. Manufacturera	2925.51	6.5	3101.04	6
Industrias sujet. Reg. Especial *	3370.91	9.0	3370.91	0
Electricidad, gas y agua;				
Comercio, Rest. y Hotel;	3990.73	6.5	4230.17	6
Transp., Almac. y Comunic.				
Construcción,	4869.07	6.5	5161.22	6
Estab. Financ y Seg.				
Servicios Com. Sociales, y Per.	3050.14	6.5	3233.15	6
Gob. Central y Municipal	2713.26	6.5	2876.05	6

En el caso de la industria sujeta a régimen fiscal, el salario mínimo aquí señalado estará vigentes desde el uno de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2012. De conformidad con lo acordado en la comisión tripartita de zonas francas.

ENCUESTA

ZONA FRANCA LAS MERCEDES

23 de Mayo del año 2012

Marque con una X, su respuesta:

SEXO:

Femenino

Masculino

FUNCIONES:

Operario

Supervisor

Administrativas

SU SALARIO ES:

Mínimo

Por debajo del mínimo

Arriba del mínimo

GOZAS POR PARTE DE TU EMPLEADOR ALGÚN BENEFICIO COMO:

Vivienda

Transporte

Alimentación

Otros

Ninguno

GRAFICO NO. 1
SEXO DE LOS ENCUESTADOS

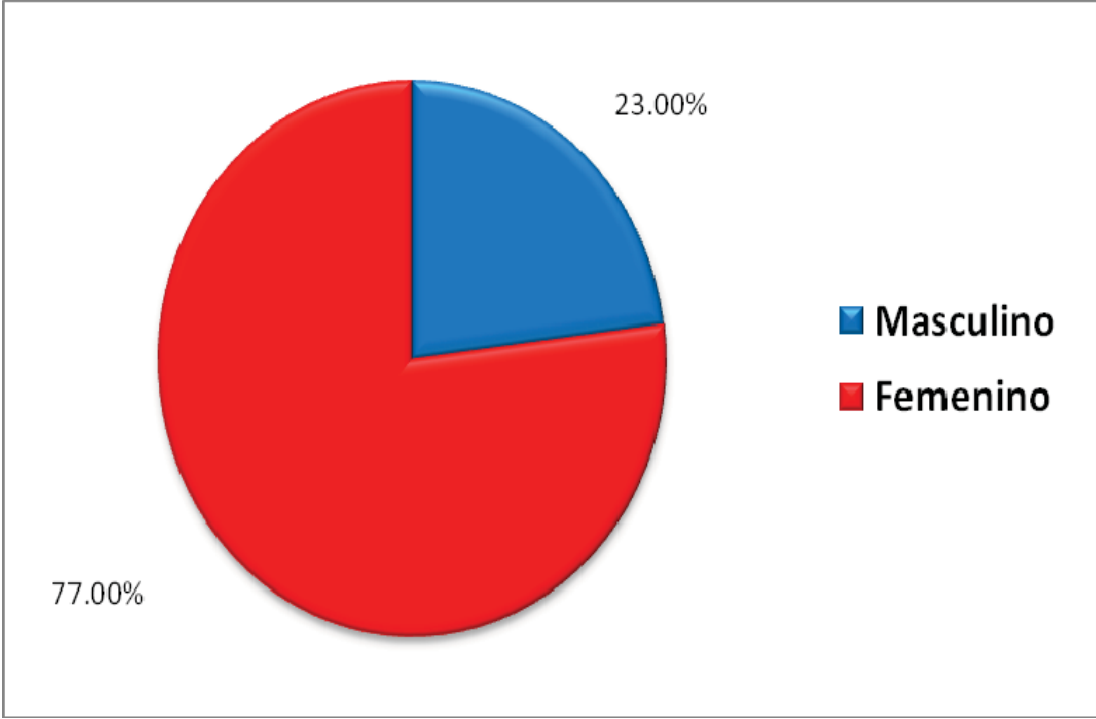


GRAFICO NO. 2
FUNCIONES DE LOS ENCUESTADOS

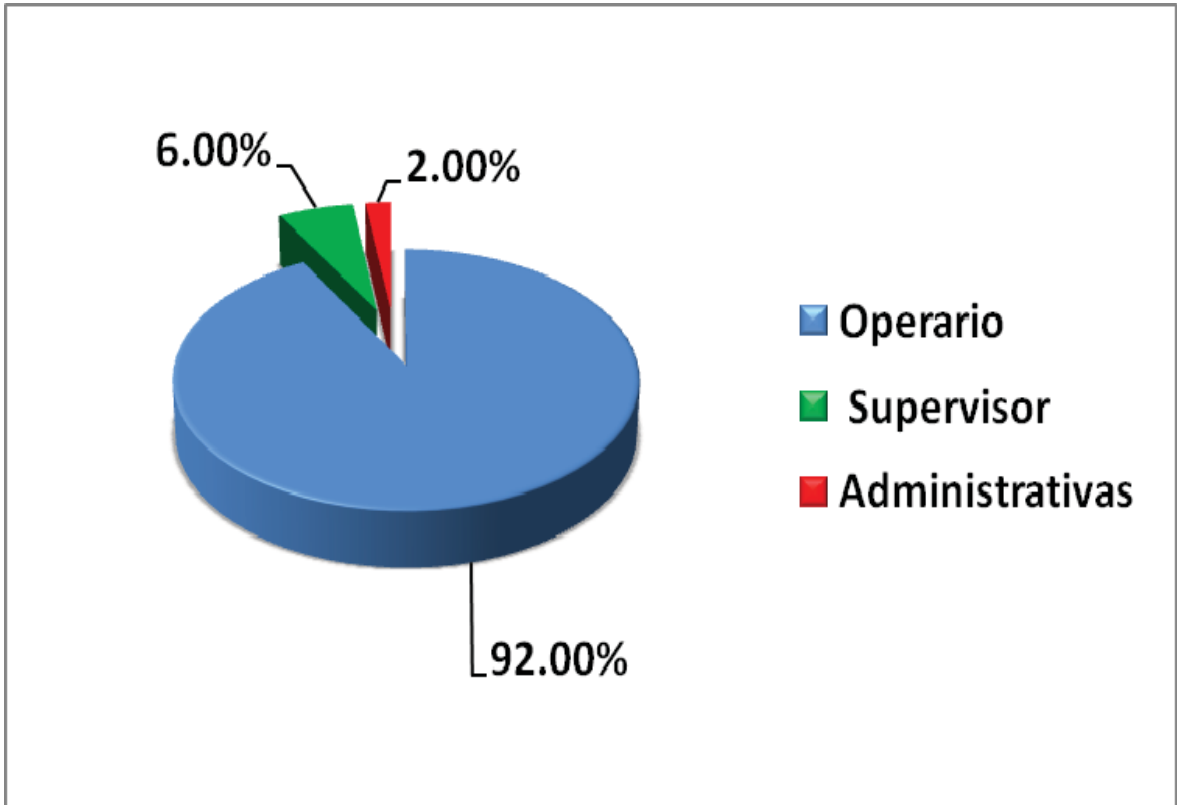


GRAFICO NO. 3
SALARIO DE LOS ENCUESTADOS

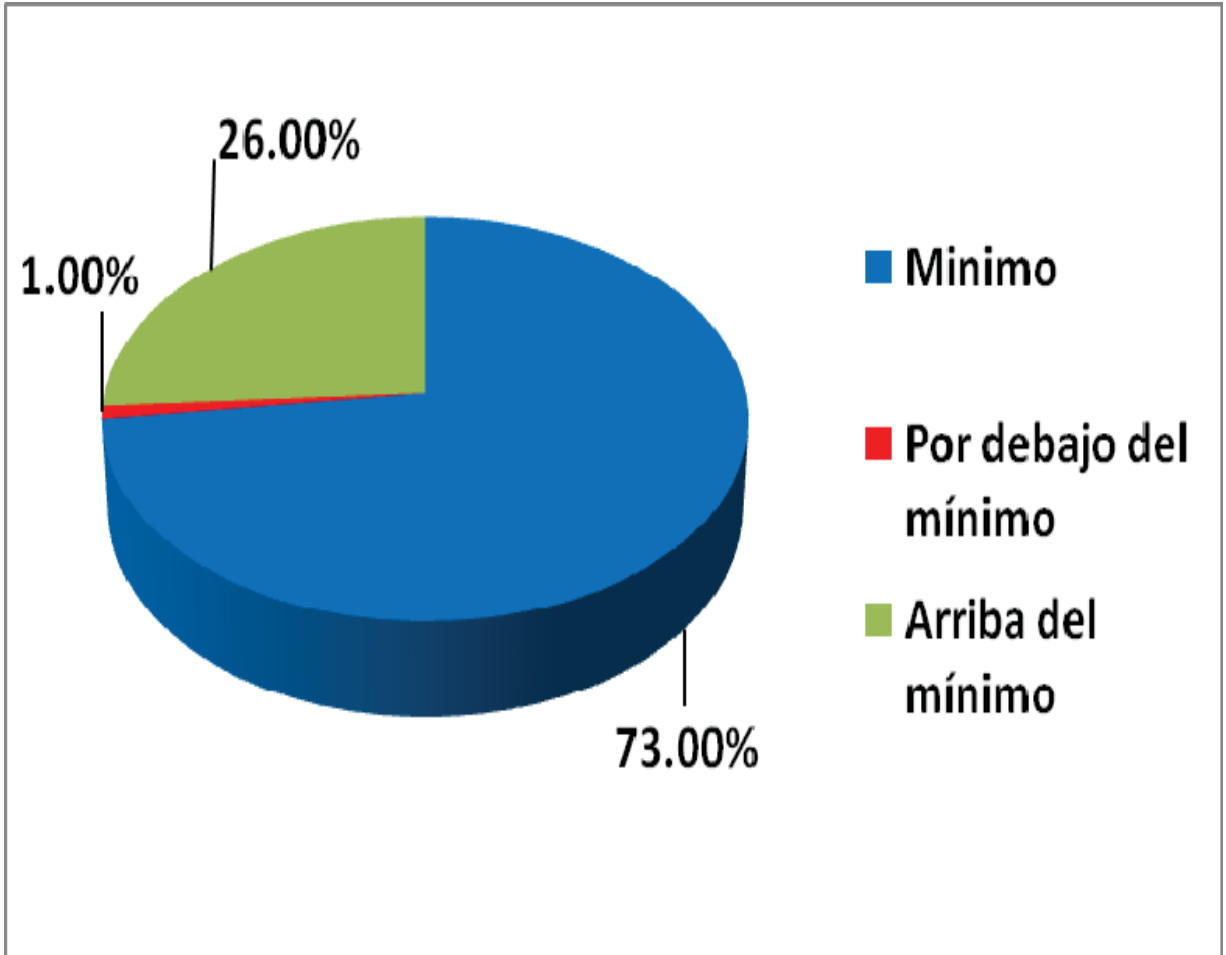
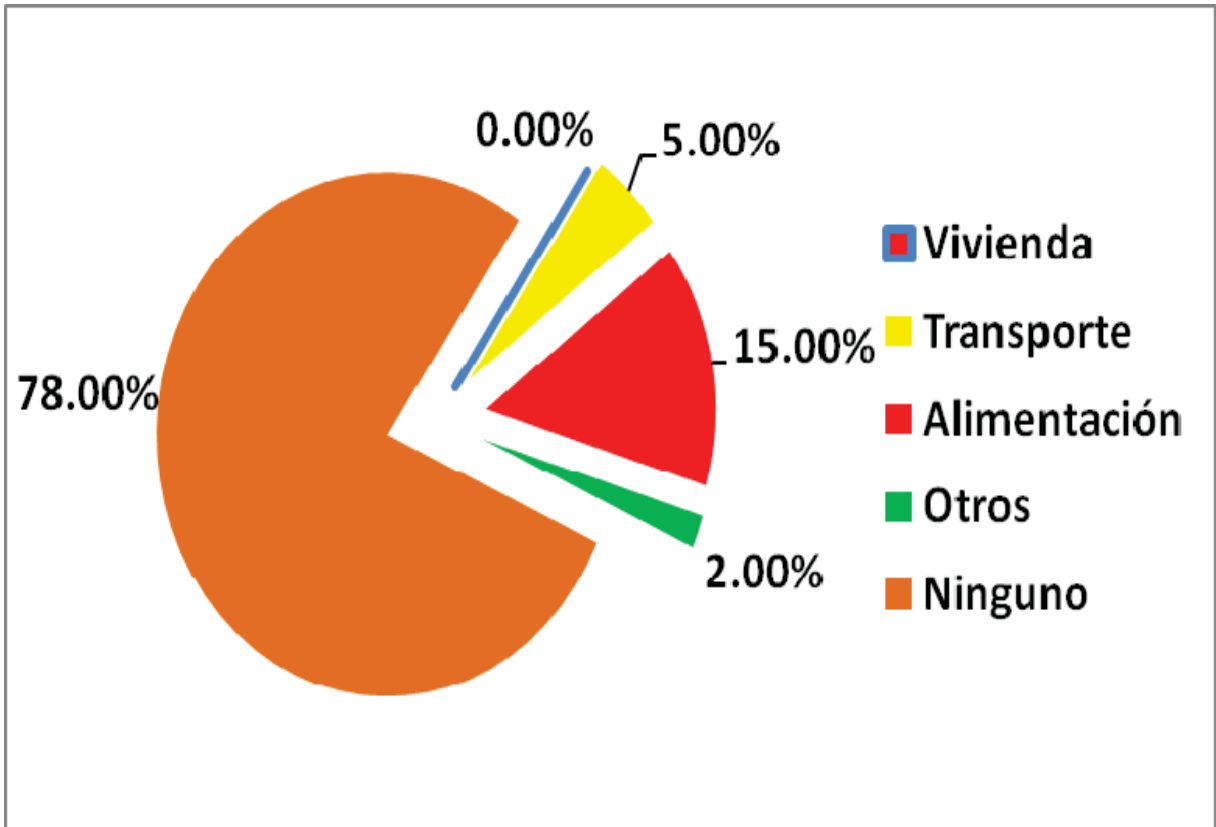


GRAFICO NO. 4
GOZAN POR PARTE DEL EMPLEADOR ALGUN BENEFICIO LOS
ENCUESTADOS



CANASTA BÁSICA



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

INIDE

Instituto Nacional de Información
de Desarrollo

CANASTA BÁSICA URBANA

(Córdoba)

No.	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	Feb-10	
				Precios	Córdobas
ALIMENTOS BÁSICOS					
1	Arroz	Libra	38.00	9.59	364.34
2	Frijol	Libra	34.00	10.23	347.95
3	Azúcar	Libra	30.00	5.61	168.21
4	Aceite	Litro	7.00	29.01	203.07
CARNES					
5	Posta de res	Libra	8.00	38.05	304.40
6	Posta de cerdo	Libra	5.00	38.24	191.20
7	Carne de aves	Libra	8.00	21.79	174.32
8	Pescado	Libra	9.00	40.97	368.73
LÁCTEOS Y HUEVOS					
9	Leche fluída	Litro	30.00	16.03	480.90
10	Huevos	Docena	7.00	31.63	221.44
11	Queso seco	Libra	9.00	36.46	328.14
CEREALES					
12	Tortilla	Libra	57.00	9.31	530.67
13	Pinolillo	Libra	10.00	17.73	177.30
14	Pastas alimenticias	Libra	5.00	18.28	91.40
15	Pan	Libra	27.00	16.41	443.07
PERECEDEROS					
16	Tomate de cocinar	Libra	14.00	10.60	148.40
17	Cebolla blanca	Libra	8.00	11.41	91.28
18	Papas	Libra	15.00	10.65	159.75
19	Ayote	Libra	32.00	5.17	165.44
20	Chiltoma	Libra	3.00	23.04	69.12
21	Plátano verde	Libra	16.00	4.13	66.08
22	Naranja	Libra	46.00	2.59	119.14
23	Repollo	Libra	2.00	5.32	10.64
TOTAL ALIMENTOS					5,224.99



CANASTA BÁSICA URBANA

(Córdoba)

No.	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	Feb-10	
				Precios	Córdobas
GASTOS DEL HOGAR					
24	Jabón de lavar	Unidad	12.55	9.64	120.98
25	Detergente	Bolsita de 40 gramos	27.97	1.94	54.26
26	Pastas dental	Unidad de 115 grs	2.13	23.86	50.82
27	Fósforos	Cajita de 40 cerrillos	10.87	0.98	10.68
28	Escoba	Unidad	1.22	32.35	39.47
29	Papel higiénico	Rollos	10.71	7.95	85.14
30	Jabón de baño	Unidad	4.67	4.80	22.42
31	Toallas sanitarias	Bolsa de 10 unid	2.21	11.50	25.42
32	Desodorantes nacional	Unidad	1.90	17.68	33.59
33	Cepillo dental	Unidad	2.49	9.01	22.43
34	Alquiler	Valor (C\$) mensual	1.00	900.00	900.00
35	Gas butano	25 libras	1.00	252.16	252.16
36	Luz eléctrica	KWH	100.00	2.12	212.06
37	Agua	Galones	5,292.00	0.02	82.50
38	Transporte	Pasaje	240.00	2.50	600.00
TOTAL USOS DEL HOGAR					2,511.94
VESTUARIO HOMBRES Y NIÑOS MAYORES DE 10 AÑOS					
39	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.62	204.09	126.54
40	Camisa manga corta	Unidad	0.66	73.41	48.45
41	Calzoncillos	Unidad	1.57	17.72	27.82
42	Calcetines	Par	1.32	16.21	21.40
43	Zapato de cuero natural (mocasin, acordonado, cerrado. Etc.)	Par	0.43	249.93	107.47
VESTUARIO MUJERES Y NIÑAS MAYORES DE 10 AÑOS					
44	Blusa manga corta	Unidad	0.66	53.95	35.61
45	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.51	211.43	107.83
46	Vestido entero	Unidad	0.50	141.74	70.87
47	Calzones/ Bikinis	Unidad	1.23	18.13	22.30
48	Brassiers/ sostén	Unidad	0.97	21.09	20.46
49	Sandalias de cuero sintético	Par	0.44	139.87	61.54
VESTUARIO DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 10 AÑOS					
50	Traje completo	Unidad	0.50	159.02	79.51
51	Calzones	Unidad	1.43	16.04	22.94
52	Calcetines	Par	1.39	15.30	21.27
53	Zapato de cuero sintético	Par	0.45	195.87	88.14
TOTAL VESTUARIO					862.1
TOTAL CANASTA BÁSICA URBANA					8,599.1

Fuente: IPC-BCN

Nota: El costo de alquiler, valor consensuado en la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CNSM)

LEY DE SALARIO MÍNIMO

LEY No. 625, Aprobada el 31 de Mayo del 2007 Publicada en La Gaceta No. 120
del 26 de Junio del 2007

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

A sus habitantes,

SABED: Que, LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

I

Que la Constitución Política de la República de Nicaragua en su artículo 82 ordinal 1), establece que los trabajadores tienen derecho a un salario que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

II

Que la dignidad es un valor moral y espiritual inherente al ser humano, que sólo se alcanza con una vida basada en la excelencia, y siendo que los trabajadores que devengan salarios mínimos que refuercen las estrategias de combate y reducción de la pobreza, es necesario aprobar una ley que tenga como objetivo fundamental la fijación de salarios mínimos, que proporcione a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

III

Que dicha ley debe tomar en cuenta los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que no debe contratarse mano de obra con salarios por debajo del mínimo establecido, por razones de dignidad humana y de justicia social.

IV

Que la ley debe fundamentarse en el costo de la vida y sus variaciones y procurar la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia, así como en los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar un alto nivel de empleo.

POR TANTO

En uso de sus facultades

Ha ordenado la siguiente:

LEY DE SALARIO MÍNIMO

Artículo 1.- La presente Ley regula la fijación del salario mínimo, a cambio de una prestación laboral, garantizando al trabajador y su familia la satisfacción de las necesidades básicas y vitales, con un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme al ordinal 1, del artículo 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Artículo 2.- Salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

Artículo 3.- El salario mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento de ninguna clase, reducción, retención o embargo, excepto los de seguridad social, alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente y otros previstos por la ley.

Artículo 4.- El salario mínimo se fijará cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. Esta fijación puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día, semana, catorcena, quincena o mes. La no convocatoria de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, acarreará responsabilidades administrativas al Ministro del

Trabajo. El Presidente de la República le aplicará una sanción pecuniaria no menor de un monto equivalente a dos meses de salario, ni mayor de un monto equivalente a seis veces su salario mensual, los que serán depositados en la Tesorería General de la República, sin perjuicio de otras medidas que el Presidente de la República pueda tomar.

Artículo 5.- Los salarios mínimos que se fijen, modificarán automáticamente todo salario inferior elevándolo al mínimo establecido. Los salarios mayores al mínimo, según contratos de trabajo, individuales y colectivos, no serán afectados. Tampoco se afectarán condiciones favorables mayores preexistentes relativas al salario real del trabajador, tales como remuneración adicional, vivienda, medicinas, servicios hospitalarios y otros beneficios semejantes. Los incrementos del salario mínimo, no conllevan incrementos en las normas o variaciones en las condiciones de trabajo.

Artículo 6.- Empleadores y trabajadores podrán negociar salarios mayores al mínimo establecido.

Artículo 7.- Para que la resolución de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que fije el o los salarios mínimos, tenga validez legal, deberá ser firmada por un (1) representante de los trabajadores, designado de común acuerdo por las centrales y confederaciones sindicales nacionales, por un (1) representante de los empleadores designado de común acuerdo por las Cámaras de empleadores y el Ministro del Trabajo. Una vez instalada la Comisión Nacional de Salario Mínimo, si no se ponen de acuerdo las tres partes, pasados los treinta días de su instalación, la resolución que fije el salario mínimo tendrá validez, con el acuerdo y firma de dos de las partes.

Artículo 8.- La Comisión Nacional del Salario Mínimo, tendrá autonomía funcional y las siguientes atribuciones:

a. Fijar el salario mínimo, teniendo como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres (53) productos, la cual debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el

Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE), tomando en cuenta las cantidades y valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio y tomando en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado; así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Empleadores y trabajadores formarán parte de esta Comisión.

b. Requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salarios de parte del Banco

Central de Nicaragua, quien además entregará información sobre el comportamiento de los diferentes sectores económicos. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público entregará información sobre los diez niveles salariales más bajos de los servidores públicos y el Ministerio del Trabajo toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica.

c. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.

d. Conocer de toda solicitud de revisión que se formule para mejorar el salario mínimo en vigencia, la resolución que adopte al respecto, será válida de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la presente Ley.

e. Reajustar de forma automática el salario mínimo sobre la base de la pérdida del poder adquisitivo indicado por la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir la tasa de inflación semestral anunciada oficialmente por el Banco Central de Nicaragua, más el crecimiento real de cada sector de la economía según Cuentas Nacionales del Banco Central de Nicaragua, hasta llegar a un máximo del cien por ciento de la Canasta Básica. Una vez que el salario mínimo de cada sector de la economía logre el cien por ciento de la Canasta Básica, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la

variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC) anunciada por el Banco Central de Nicaragua.

f. Velar para que las resoluciones que fijen el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del trabajo las infracciones que se cometan.

g. Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

h. Las otras que señale el reglamento.

Artículo 9.- Las autoridades y los particulares están obligados a suministrar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, todos los informes que ésta solicitare para orientar su criterio en la fijación de los salarios mínimos.

Artículo 10.- Las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional de Salario Mínimo, serán de obligatorio cumplimiento para los empleadores y trabajadores.

La infracción por parte de los empleadores será sancionada con multa mínima equivalente al veinticinco por ciento (25%) del monto de la correspondiente planilla al momento de la infracción. El producto de esta multa será enterado al Fisco y destinado a los fondos estatales de atención a la niñez. Las resoluciones serán publicadas en La Gaceta, Diario Oficial y adicionalmente, al menos, en tres medios de comunicación, uno de ellos escrito. Los empleadores deben fijar en lugares visibles para los trabajadores, copia de la resolución que establecerá los salarios mínimos vigentes.

Artículo 11.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo estará integrada por:

- a) El Ministerio del Trabajo, quien 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 sindicales nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo; y

f) Un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, serán designados, con sus respectivos suplentes, por sus respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministro del Trabajo, sólo podrán ser sustituidos por ellos mismos. Cada una de las partes puede hacerse acompañar de sus asesores técnicos, los que no tendrán voz, ni voto.

Las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, para fijar el salario mínimo, no podrán durar más de dos meses calendario a partir de su instalación. Transcurrido este término sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, los salarios mínimos serán fijados por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 12.- Todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo fijado, tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude por la vía judicial. Este derecho será imprescriptible. El Ministerio del Trabajo constatará el hecho y le brindará asesoría gratuita al trabajador. La Guía de Inspección de los Inspectores del Trabajo incluirá un punto sobre el cumplimiento de los salarios mínimos oficiales. Los empleadores comunicarán al Inspector del Trabajo sobre los montos del salario mínimo contractual.

Artículo 13.- Se mandata a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, revisar y elaborar una nueva Canasta Básica que incluya entre otras necesidades, las alimentarias y nutricionales para cubrir el cien por ciento (100%) de kilocalorías recomendadas por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) y organismos especializados.

Artículo 14.- En lo no previsto en esta Ley se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo.

Artículo 15.- Esta Ley es de orden público y deroga a la Ley No. 129, Ley de Salario Mínimo, aprobada por la Asamblea Nacional el veinticuatro de Mayo de mil novecientos noventa y uno, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 114 del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y uno, y cualquier otra disposición que se le oponga.

Artículo 16.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de Comunicación social de circulación nacional, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Dada en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil siete. **ING. RENÉ NÚÑEZ TÉLLEZ**, Presidente de la Asamblea Nacional. **DR. WILFREDO NAVARRO MOREIRA**, Secretario de la Asamblea Nacional.

Por Tanto. Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, quince de junio del año dos mil siete. **DANIEL ORTEGA SAAVEDRA**, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.

ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES DE EXPORTACIÓN

Decreto No. 46-91 de 13 de noviembre de 1991

Publicado en La Gaceta No. 221 de 22 de noviembre de 1991

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA,

Considerando:

I

Que es de interés Nacional la existencia en Nicaragua de un régimen actualizado de Zonas Francas de Exportación con el objeto de promover la generación de empleo, la inversión extranjera, la exportación de productos no tradicionales, la adquisición de tecnología y la reactivación de nuestro comercio exterior.

II

Que el concepto de Zonas Francas de Exportación está enmarcado dentro de los planes económicos del Gobierno, especialmente por lo que hace a la política de promoción de exportaciones e inversión.

Por Tanto:

En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política, Ha Dictado: El siguiente Decreto de: ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES DE EXPORTACION

Capítulo I

De las Zonas

Artículo 1.- Entiéndase por Zona Franca Industrial de Exportación, que en lo sucesivo de este Decreto por brevedad se designará "La Zona", toda área del territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección

General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo.

Artículo 2.- Las Zonas tiene como objeto principal promover la inversión y la exportación mediante el establecimiento y operación en la Zona de diferentes empresas que se dediquen a la producción y exportación de bienes o servicios, bajo un régimen fiscal y aduanero de excepción.

Artículo 3.- Las Zonas Francas Industriales de Exportación, deben considerarse como situadas fuera del territorio nacional para efectos fiscales, sujetas en todo caso a los períodos de exenciones establecidos en este Decreto y su Reglamento. Las materias primas o mercancías destinadas a las operaciones de las empresas en las Zonas se admitirán sin el pago de los gravámenes de importación según lo dispuesto más adelante.

Artículo 4.- Las Zonas podrán estar ubicadas en cualquier parte del territorio nacional. El Acuerdo Presidencial que haga la declaración respectiva señalará con toda precisión su ubicación, dimensiones y linderos.

Artículo 5.- Antes de iniciar sus operaciones el territorio de la Zona deberá estar totalmente cercado en su perímetro, de tal manera que sólo pueda penetrarse por entradas autorizadas que deberán estar controladas y vigiladas por la Dirección General de Aduanas. Igual control y vigilancia deberá existir en el resto del territorio de la Zona.

Artículo 6.- Las Zonas de dominio privado deberán pertenecer y ser administradas por una compañía organizada en forma de sociedad mercantil de conformidad con las leyes nicaragüenses, la cual deberá tener como único objeto la administración de la Zona. Dicha sociedad, además de ser responsable de la administración de la Zona, deberá facilitar el correcto funcionamiento de las empresas que allí operen, de acuerdo con los términos de este Decreto y el Reglamento que se emita.

Artículo 7.- Las Zonas estatales serán administradas por la Corporación de Zonas Francas a que se refiere el Capítulo III de este Decreto.

Capítulo II

De las Empresas Operadoras de Zonas Francas

Artículo 8.- Las sociedades a que se refiere el Artículo 6 de este Decreto que administren Zonas de dominio privado serán denominadas "Empresas Operadoras de Zonas Francas", deberán ser calificadas y aprobadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas a que se refiere el Capítulo V de este Decreto, y una vez autorizadas para operar gozarán de los siguientes beneficios fiscales:

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

Capítulo III

De la Corporación de Zonas Francas

Artículo 9.- Para la administración exclusiva de las zonas de dominio estatal, créase la Corporación de Zonas Francas, que en lo sucesivo por brevedad se designará simplemente "La Corporación", con domicilio en la ciudad de Managua, con patrimonio propio y personalidad jurídica propia, de duración indefinida y con capacidad para contratar y contraer obligaciones.

Artículo 10.- La Corporación gozará de los mismos beneficios fiscales que las Empresas Operadoras de Zonas Francas Privadas.

Artículo 11.- La Corporación será administrada por un Consejo Directivo, que actuando como cuerpo colegiado tendrá las facultades propias de un mandatario generalísimo. Dicho Consejo estará integrado por cuatro miembros, en la siguiente forma:

El Ministro de Economía y Desarrollo, o su Delegado.

El Ministro de Finanzas, o su Delegado.

El Presidente del Banco Central de Nicaragua, o su Delegado.

El Ministro de Construcción y Transporte, o su Delegado.

La Presidencia de la Corporación la ejercerán alternativamente los Ministros de Economía y Desarrollo y de Finanzas, por períodos de dos años. El Primer período será ejercido por el Ministro de Economía y Desarrollo, y empezará a contarse a partir de la fecha de entrada en vigencia de este Decreto. El Presidente en funciones tendrá la representación legal de la Corporación.

Para que las resoluciones del Consejo Directivo sean válidas se requiere el voto conforme de por lo menos tres de sus miembros. El Reglamento determinará la

manera de efectuar las convocatorias, la forma de establecer el quórum y la toma de decisiones del Consejo Directivo.

Artículo 12.- La responsabilidad del manejo de los asuntos de la Corporación estará a cargo de un Secretario Ejecutivo nombrado por el Consejo Directivo, quien responderá de sus funciones ante el mismo Consejo y a quien corresponderán las facultades propias de un apoderado general de administración. El Reglamento que de este Decreto se emita determinará facultades especiales del Secretario Ejecutivo.

Artículo 13.- Serán funciones principales de la Corporación, la organización, desarrollo y administración de las Zonas de dominio estatal. En cumplimiento de estas funciones, la Corporación podrá:

- a) Hacer los estudios previos necesarios para la creación de nuevas Zonas de dominio estatal y someterlos al conocimiento de la Comisión Nacional de Zonas Francas.
- b) Adquirir toda clase de bienes para afectarlos a una Zona.
- c) Proveer a la Zona de las instalaciones y equipos necesarios para su funcionamiento.
- d) Arrendar o enajenar espacios dentro del área de la Zona a las empresas que ahí se establezcan, junto con los servicios necesarios para su funcionamiento.
- e) Dotar y equipar a las Zonas de servicios públicos y demás facilidades que fueren necesarios para que las Empresas Usuarias puedan operar normalmente.
- f) Celebrar y realizar cualquier otro acto o contrato que fuere necesario o conveniente para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 14.- La Corporación podrá ceder la administración de zonas francas estatales a empresas de carácter privado o mixto, a cuyos efectos deberá celebrarse el contrato respectivo y ser aprobado por la Comisión Nacional de Zonas Francas.

Artículo 15.- Las operaciones de la Corporación estarán bajo la vigilancia de la Contraloría General de la República en lo que corresponda. El Consejo Directivo de la Corporación podrá crear una Auditoría cuando lo juzgue necesario.

Capítulo IV

De las Empresas Usuarias de Zonas Francas

Artículo 16.- Entiéndase como Empresa Usuaria de Zona Franca cualquier negocio o establecimiento industrial o de servicio autorizado para operar dentro de una Zona por la Comisión Nacional de Zonas Francas. Toda Empresa Usuaria de Zona Franca deberá adoptar la forma de una sociedad mercantil de acuerdo a la legislación nicaragüense, debiendo tener como objeto único las operaciones de su negocio en la Zona. Las sociedades extranjeras podrán hacerlo a través de subsidiarias o sucursales debidamente legalizadas en el país, con las mismas limitaciones en cuanto a su objeto.

Artículo 17.- Las empresas que deseen establecerse y operar en la Zona deberán presentar su solicitud a la Comisión Nacional de Zonas Francas, la que resolverá en definitiva previo estudio del caso. La Comisión emitirá su resolución discrecionalmente tomando en cuenta principalmente la política económica del país y la conveniencia de las operaciones de la empresa, todo de acuerdo a lo dispuesto en este Decreto y su Reglamento.

Artículo 18.- Se considerarán admisibles para operar en una Zona, únicamente

las empresas que se dediquen a la producción y exportación de bienes o servicios. Estas empresas pueden ser nacionales o extranjeras.

Artículo 19.- Las Empresas Usuarias podrán llevar a cabo cualquier actividad tendiente a la producción, almacenamiento y exportación de mercancías o servicios, todo de acuerdo a su respectivo Permiso de Operación.

Artículo 20.- Las Empresas Usuarias de Zonas Francas, gozarán de los siguientes beneficios fiscales:

1. Exención del 100% durante los primeros diez años de funcionamiento, y del 60% del undécimo año en adelante, del pago del impuesto Sobre la Renta generada por sus actividades en la Zona. Esta exención no incluye los Impuestos por ingresos personales, salarios, sueldos o emolumentos pagados al personal nicaragüense o extranjero que trabaje en la empresa establecida en la Zona, pero sí incluye los pagos a extranjeros no residentes por concepto de intereses sobre préstamos, o por comisiones, honorarios y remesas por servicios legales en el exterior o en Nicaragua, y los de promoción, mercadeo, asesoría y afines, pagos por los cuales esas empresas no tendrán que hacer ninguna retención.

2. Exención del pago de Impuestos sobre enajenación de bienes inmuebles a cualquier título inclusive el Impuesto sobre Ganancias de Capital, en su caso, siempre que la empresa esté cerrando sus operaciones en la Zona, y el bien inmueble continúe afecto al régimen de Zona Franca.

3. Exención del pago de Impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como también del Impuesto de Timbres.

4. Exención de todos los Impuestos y derechos de aduana y de consumo conexos con las importaciones, aplicables a la introducción al país de materias primas, materiales, equipos, maquinarias, matrices, partes o repuestos, muestras, moldes

y accesorios destinados a habilitar a la Empresa para sus operaciones en la Zona; así como también los impuestos aplicables a los equipos necesarios para la instalación y operación de comedores económicos, servicios de salud, asistencia médica, guarderías infantiles, de esparcimiento, y a cualquier otro tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal de la empresa que labore en la Zona.

5. Exención de Impuestos de aduana sobre los equipos de transporte, que sean vehículos de carga, pasajeros o de servicio, destinados al uso normal de la empresa en la Zona. En caso de enajenación de estos vehículos a adquirentes fuera de la Zona, se cobrarán los Impuestos aduaneros, con las rebajas que se aplican en razón del tiempo de uso, a las enajenaciones similares hechas por Misiones Diplomáticas u Organismos Internacionales.

6. Exención total de Impuestos indirectos, de venta o selectivos de consumo.

7. Exención total de Impuestos municipales.

8. Exención total de Impuestos a la exportación sobre productos elaborados en la Zona.

Para gozar de los beneficios fiscales estipulados en este Artículo , o cualquier otro que se otorgue, la Empresa Usuaria de la Zona Franca deberá mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la Zona, y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció. En todo caso, las Empresas Usuarias estarán sujetas a las leyes de la República de Nicaragua.

Capítulo V

De la Comisión Nacional de Zonas Francas

Artículo 21.- Créase la Comisión Nacional de Zonas Francas, que en adelante se denominará simplemente "La Comisión", como órgano rector del Régimen de Zonas Francas Industriales de Exportación.

Artículo 22.- Las atribuciones de la Comisión, serán las siguientes:

1. Conocer, estudiar y resolver sobre la conveniencia de establecer Zonas nuevas o reactiva las existentes que hayan dejado de operar, y sobre las solicitudes que se presenten al respecto; tanto de Zonas privadas como estatales, y pasar sus recomendaciones a la Presidencia de la República.

2. Conocer y resolver sobre la instalación de empresas en Zona existente, mediante la emisión del correspondiente Permiso de Operación.

3. Participar en la negociación de acuerdos o convenios internacionales relacionados con productos elaborados en las Zonas y mantener los controles adecuados para dar cumplimiento a lo acordado.

4. Conocer y resolver de las obligaciones y sanciones de las Empresas Operadoras y Usuarías de Zonas Francas, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de este Decreto.

5. Promover el establecimiento y el funcionamiento de un régimen cambiario y de un régimen aduanero ágiles y facilitadores para las Empresas Operadoras y Usuarías de Zonas Francas.

Artículo 23.- La Comisión Nacional de Zonas Francas estará integrada de la siguiente manera:

a) El Ministro de Finanzas.

b) El Ministro de Economía y Desarrollo.

c) El Ministro del Trabajo.

d) El Presidente del Banco Central de Nicaragua.

e) Un Miembro representante de la Cámara de Industrias de Nicaragua.

La Presidencia de la Comisión la ejercerán alternativamente los Ministros de Finanzas y Economía y Desarrollo, por períodos de dos años. El primer período, que empezará a contarse a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, será ejercido por el Ministro de Finanzas.

Cada uno de los miembros de la Comisión podrá ser reemplazado en las reuniones por su respectivo suplente previamente designado. Actuará como Secretario de la Comisión un funcionario designado por la misma Comisión, quien será el órgano de comunicación y llevará las Actas de sus reuniones.

Para que la Comisión pueda tomar resoluciones válidas, es necesario la presencia de por lo menos cuatro de sus miembros y el voto conforme de la mayoría de los miembros presentes. En caso de empate, decidirá el Presidente.

Artículo 24.- El Reglamento del presente Decreto señalará la periodicidad de las reuniones de la Comisión, las funciones específicas del Secretario, y cualesquiera otros aspectos relacionados con el funcionamiento de la Comisión.

Capítulo VI

Disposiciones Finales

Artículo 25.- La administración y patrimonio de la denominada Zona Franca Industrial Las Mercedes Primeras y Segunda Etapa, que ha dependido de la Autoridad de Zona Franca, a partir de la entrada en vigencia de este Decreto dependerá de la Corporación de Zonas Francas que se crea en este Decreto. Para cualquier efecto deberá entenderse que la Corporación de Zonas Francas es legítima sucesora sin solución de continuidad de la Autoridad de Zona Franca.

Artículo 26.- Derogase los Decretos Presidenciales No. 22 del 23 de Marzo de 1976, de Creación de Zonas Francas Industriales de Exportación, publicado en "La Gaceta", Diario Oficial No. 76 del 30 del mismo mes y No. 256 de fecha 20 de Marzo de 1987, publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, No. 79 del 6 de Abril de ese mismo año, por el cual se asignó la administración de los terrenos de la Zona Franca Industrial Las Mercedes I y II Etapa a la Corporación Industrial del Pueblo (COIP) . Se restablece la vigencia plena del Decreto No. 48 del Presidente de la República de fecha 13 de Octubre de 1976, publicado en "La Gaceta" No. 239 del 21 de Octubre de 1976, reformándose el Artículo 3 de este Decreto, el cual deberá leerse así:

"Arto. 3.- La Zona Franca industrial de Exportación "Las Mercedes, Primera y Segunda Etapa", estará bajo la administración de la Corporación de Zonas Francas y se sujetará en todo a las disposiciones del Decreto 46-91 de Zonas Francas Industriales de Exportación y su Reglamento".

Artículo 27.- La elaboración y emisión del Reglamento del presente Decreto, será competencia del Presidente de la República.

Artículo 28.- Este Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación social, sin perjuicio de su publicación posterior en "La Gaceta", Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, Casa de la Presidencia, a los trece días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y uno.- **Violeta Barrios de Chamorro.**
Presidente de la República de Nicaragua.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua
Complejo Legislativo Carlos Núñez Téllez. Avenida Bolívar.