



fesamericacentral.org

Guatemala . El Salvador . Honduras . Nicaragua . Costa Rica . Panamá

TRABAJO DECENTE
Diagnóstico de situación y propuestas
para promoverlo en Nicaragua

Documento de trabajo

Elaborado por
Aurora Aragón, CISTA-UNAN-León/ PROSSTRAB* (Coordinadora)
Miguel Ruiz, CST-JBE/ PROSSTRAB
Francisco Martínez, CAUS
Gladys Aburto, CNT

Managua, Nicaragua
Noviembre 2011

*Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente/Promoción de Salud y Seguridad de los Trabajadores,
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León.

Este documento ha sido elaborado y reproducido como parte del Programa anual 2011 de Cooperación de la FES con Nicaragua. Contiene aportes y sugerencias de las y los delegados de las organizaciones participantes de la mesa de trabajo conjunta de los sindicatos nicaragüenses.

Los Términos de Referencia para su elaboración, fueron preparados por *Nehemías Obed López Carrión*, coordinador de Programas de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Nicaragua.

Las opiniones vertidas en este texto son de exclusiva responsabilidad de sus autores, no necesariamente coinciden con las de la Fundación Friedrich Ebert.

Se autoriza a citar o reproducir el contenido de esta publicación siempre y cuando se mencione la fuente.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE, IMPORTANCIA SEGÚN DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS PAÍSES.....	4
III.	DIMENSIONES DEL CONCEPTO TRABAJO DECENTE, ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN NICARAGUA.....	6
3.1	Oportunidades para encontrar trabajo para todos y todas.....	11
3.2	Libertad de elegir el tipo de trabajo	12
3.3	Trabajo productivo y justamente remunerado	13
3.4	Equidad en el trabajo	14
3.5	Trabajo con seguridad y protección social	15
3.6	Condiciones de Salud y Seguridad.....	17
3.7	Resultado de dos talleres con representantes sindicales sobre la situación del Trabajo Decente en Nicaragua	22
IV.	PROPUESTAS PARA AUMENTAR EL TRABAJO DECENTE EN NICARAGUA	24
4.1	Equidad en el trabajo	24
4.2	Trabajo con seguridad y protección social	25
4.3	Condiciones de Seguridad.....	26
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene el interés de resumir los conceptos de trabajo decente, evaluar la situación de Nicaragua y presentar propuestas que contribuyan a promoverlo en la población laboral nicaragüense.

Desde hace más de 15 años, la economía nicaragüense experimenta un enorme crecimiento del sector informal (entendido este como el sector de las empresas de 5 o menos trabajadores), con una galopante precarización del empleo expresado en diferentes formas de trabajo y un progresivo número de niños involucrados en trabajo infantil con altos niveles de pobreza y baja escolaridad. Este crecimiento se vio favorecido por las políticas de ajuste estructural y estabilización de los años 90's que produjeron el aumento de la pobreza que ha obligado a la mayoría de los trabajadores a aceptar puestos de trabajo poco atractivos dentro de la economía informal dándole una composición al mercado laboral nicaragüense de predominio en actividades de servicios (conocido como sector terciario) en las zonas más densamente pobladas como Managua y agricultura (sector primario) en las zonas menos pobladas noreste del país. Forman parte de este mercado laboral el subempleo y trabajo sin pago en condiciones precarias.

Del empleo precario subyacen formas de explotación inhumanas. Por la inestabilidad de este tipo de trabajo, los trabajadores no suelen reclamar sus derechos por temor a perderlos o a que les nieguen un trabajo en el futuro. En estas circunstancias, el conocimiento y las demandas por condiciones dignas de trabajo que incluyan una mejor salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores no son prioridad a pesar que la exposición a riesgos laborales trasciende del ámbito del lugar de trabajo al hogar, sobre todo en el sector informal. Esta situación, inevitablemente se traslada a la familia y particularmente a los niños por ser los más vulnerables (1).

El camino al desarrollo económico puede tener grandes costos en un escenario como el nicaragüense. Instituciones como el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) o el Ministerio del Trabajo (MITRAB) se han estado dedicando a un subsector minoritario como construcción, maquila y minería (conocido como sector secundario).

El Ministerio del Trabajo aunque responde por toda la población económicamente activa, tiene una baja cobertura priorizando las empresas urbanas con cobertura prácticamente nula en la agricultura y ganadería. Su presupuesto es insuficiente y cuentan con un número limitado de recursos humanos.

Promover el trabajo decente, en esas condiciones en Nicaragua, se convierte en el gran desafío de hacer que el desarrollo del país sea justo y saludable para todas y todos. Por esta razón, lograr compromisos para alcanzar trabajos dignos en la población nicaragüense es prioritario. El compromiso con el trabajo decente es conseguir que los tomadores de decisión cuenten con una herramienta útil que contenga la información básica necesaria para asegurar que el crecimiento económico no signifique costos tan grandes como la salud, la seguridad y la vida de las y los trabajadores y sus familias.

II. CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE, IMPORTANCIA SEGÚN DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS PAÍSES

De acuerdo con OIT el trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Implica oportunidades de trabajo productivo con un ingreso justo, proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias, ofrece

mejores perspectivas para el desarrollo personal, la libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas (2).

Cuando hablamos de trabajo decente, es importante tener presente lo que esto puede significar a nivel personal ya que “tener trabajo decente” no es lo opuesto de un trabajo socialmente indecente (o inmoral). Sinónimo de decente, es de calidad, digno, honroso. Muchos trabajos que son calificados como socialmente “decentes”, no proporcionan el salario que se necesita, no permiten vivir con “dignidad” ni permiten tener acceso a un seguro social. Estos trabajos, tampoco cumplen con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ni dan la oportunidad de crecer y mejorar ni siquiera permiten expresar opiniones, y aún más, a las mujeres no se les brindan las mismas oportunidades que a los hombres. Estos trabajos que no cumplen con los requisitos presentados arriba no pueden ser considerados trabajos decentes. Tener claro el significado de trabajo decente es el punto de partida en la lucha por la dignificación del trabajo.

Alcanzar un trabajo decente significa una meta fundamental para el desarrollo sostenible y el mejor medio para reducir la pobreza en el mundo. Según la OIT, en setenta países, existen 48 mujeres desocupadas por 22 hombres y hay dos veces más jóvenes desocupados que adultos y, aunque el trabajo infantil ha disminuido, en la actualidad, 215 millones de niños trabajan en el mundo, de los cuales 115 millones están expuestos a trabajos peligrosos (3).

En América Latina el trabajo decente es una tarea pendiente, las mujeres no pueden entrar a los mercados laborales manteniéndose de manera predominante en el sector económico informal a pesar de su alta educación o formación profesional y la tasa de desempleo de los jóvenes, de la misma manera que a nivel mundial, es dos veces mayor que la de los adultos.

Aunque la globalización ha significado progresos en muchos aspectos, en la búsqueda de trabajo decente, ha marcado brechas de desigualdad y exclusión de los sectores laborales más vulnerables sobre todo en los países con más desventajas socioeconómicas. Meglio R. de OIT, refiere que el trabajo decente está dominado por el fenómeno de la globalización que se presenta como un proceso dinámico que abarca la economía, la cultura y la política (4). En el plano económico, el mayor impacto de la globalización se expresa con los avances tecnológicos y la apertura de los mercados de capital. El internet como medio de información, comunicación y desarrollo ha acortado distancias, y facilitado la comunicación entre empresas y grupos empresariales de todo nivel, de la misma manera que ha permitido la transacción de bienes y servicios, comercialización de productos desde o hacia cualquier país del mundo representando en la actualidad el principal medio de crecimiento económico y comunicación tanto para empresas, estado, y personas alrededor del mundo. Aunque la globalización ha tenido su impacto positivo, al aumentar el flujo de capital y reducir costos, tiene un impacto negativo en el acceso al empleo y a las oportunidades de nuevos empleos. El crecimiento de nuevas tecnologías que requieren pocos recursos humanos genera la exclusión de muchos trabajadores no calificados. La globalización ha establecido nuevas formas de empleo emergiendo la flexibilización laboral en todos los niveles, el incremento del trabajo en casa, del trabajo individual y se ha ido reduciendo la colectivización de la ocupación. Conceptos como flexibilización laboral, precarización del empleo, tercerización toman forma en los países desarrollados y se profundizan en los países en desarrollo (5).

Este efecto negativo de la globalización se ve claramente reflejado con las crisis económicas de los países desarrollados ya que impactan aceleradamente en el resto

del mundo. Las transacciones y los movimientos de capital se ven afectados por cambios en las bolsas de valores los que a su vez fragilizan las economías de los países provocando cierres y o fusiones de empresas con consecuentes desempleos masivos.

De acuerdo a los datos del Banco Mundial, la desigualdad de la distribución del ingreso per cápita está empeorando particularmente en América Latina y el Caribe. Los desequilibrios económicos están creciendo tanto en los países más ricos como en los de ingreso medio y bajo. Sin embargo, esta desigualdad en América Latina y el Caribe es la mayor en el mundo y afecta los ingresos y el acceso a los servicios como educación, salud, agua y electricidad; siendo lo anterior un freno a la reducción de la pobreza y el desarrollo (4).

El informe de OIT sobre las “Tendencias mundiales del empleo” (6) refiere que la crisis económica mundial podría generar 50 millones de desempleados en el mundo. La cifra más alta de desempleo que pudiera esperarse, impactando negativamente en las familias. De producirse este escenario, cerca de 200 millones de trabajadores, en especial en las economías en desarrollo, podrían pasar a integrar las filas de extrema pobreza y aumentará el número de trabajadores con empleos vulnerables.

Ante la falta de empleo y una creciente oferta de trabajo sin protección (precarización) es difícil lograr un trabajo decente.

Es por ello importante tener un entendimiento claro de la importancia del trabajo decente para desarrollar estrategias que permitan, en medio del impacto negativo de la globalización, reducir la pobreza y contribuir al desarrollo humano de las poblaciones trabajadoras. De acuerdo con el Consejo de Administración de la OIT las medidas en cuanto a la formulación de políticas que están aplicando los gobiernos para fomentar trabajo decente son (7):

- Mayor cobertura de las prestaciones por desempleo y los regímenes de seguro, reconversión profesional de los trabajadores que han perdido el trabajo y protección de las pensiones frente a la caída de los mercados financieros
- Inversión pública en infraestructuras y vivienda, infraestructuras comunitarias y empleos verdes, incluso mediante obras públicas de emergencia
- Apoyo a las pequeñas y medianas empresas
- Diálogo social a nivel nacional, sectorial y empresarial.

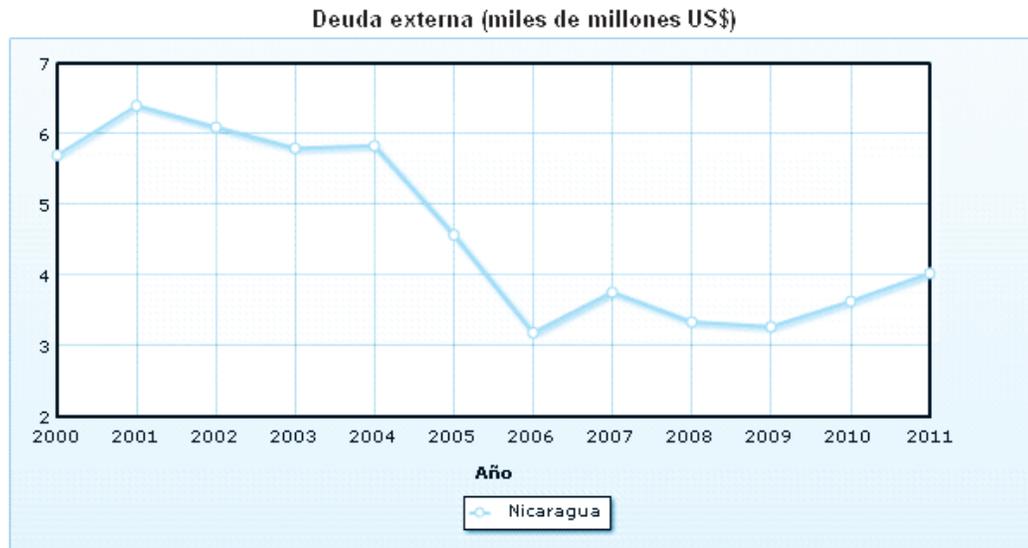
Desarrollar una agenda de trabajo decente de manera coordinada con los actores sociales de los países representa el desafío para reducir los efectos de la crisis económica mundial en las empresas, los trabajadores y sus familias.

III. DIMENSIONES DEL CONCEPTO TRABAJO DECENTE, ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN NICARAGUA

Para entender las dimensiones del concepto de trabajo decente en Nicaragua, es importante tomar en cuenta la economía y el mercado laboral de la población nicaragüense.

La economía de Nicaragua enfrenta el siglo XXI con una deuda externa de más de cuatro mil millones de dólares (CIA world factbook) (8) que aunque experimentó un descenso en el 2006, hay tendencia al aumento visible a partir del 2010. Ver Figura 1.

Figura 1. Deuda externa de Nicaragua por años (2003-2011)



Año	Deuda externa
2003	\$5.800.000.000
2004	\$5.833.000.000
2005	\$4.573.000.000
2006	\$3.188.000.000
2007	\$3.763.000.000
2008	\$3.341.000.000
2009	\$3.276.000.000
2010	\$3.633.000.000
2011	\$4.030.000.000

Fuente: CIA World fact http://www.indexmundi.com/es/nicaragua/deuda_externa.html

La actividad económica en Nicaragua registró un crecimiento de 4.5 % durante el 2010 vinculado a un aumento en las exportaciones. Los grupos de actividades con mayor crecimiento en este año fueron la agricultura, silvicultura y pesca, el comercio, hoteles y restaurantes y la manufactura. Los 5 productos de exportación de mayor crecimiento en el 2010 fueron el café, azúcar, oro en bruto, carne bovina, y productos lácteos que sobrepasaron los 100 millones de dólares. El café oro creció gracias al aumento de

producción y aumento de los precios, la carne ha ampliado su mercado en Latinoamérica y Estados Unidos, el oro que al igual que el café aumentó su producción paralelo al aumento del precio de la onza de oro (actualmente es superior a los 150 dólares), la caña de azúcar multiplicó su producción, y los productos lácteos, aunque descendieron en posición, se mantienen como un rubro fuerte de exportación (9).

En el marco de este crecimiento económico está el trabajo de la población económicamente activa ocupada de Nicaragua (PEAo) que para 2010 fue del 33% (2,637.400/5,205.022) distribuida en un 32.2% en el sector primario principalmente en el rubro agropecuario, un 16.4% en el sector secundario principalmente en manufactura, minería y construcción y un 51.4% en el sector terciario compuesto por los sectores servicios, gobierno, transporte comunicación, comercio y financiero (10).

Tabla 1. Distribución de la PEAo por ramas de actividad económica

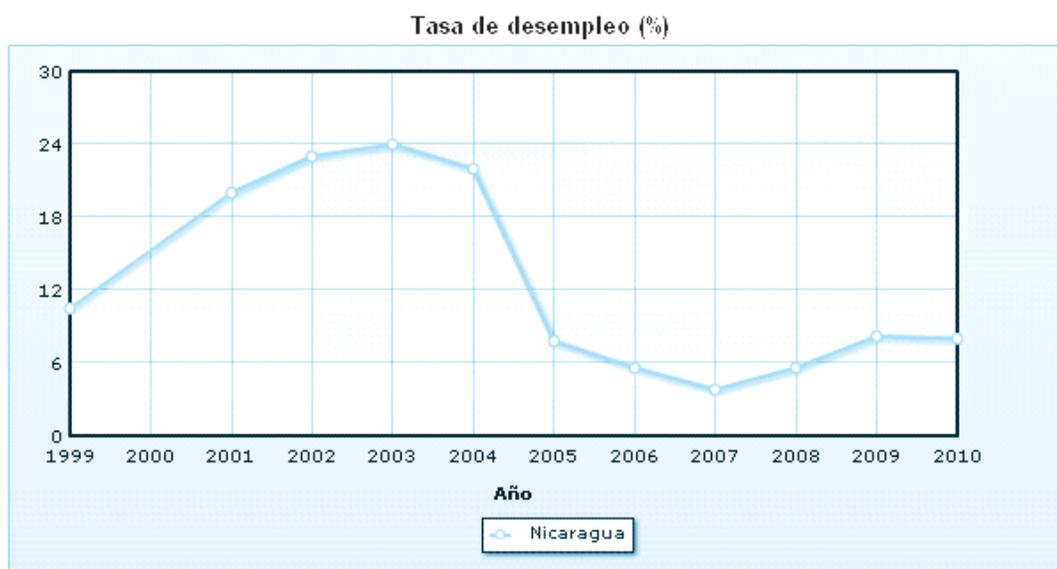
Actividad	2009		2010	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Agropecuario, caza, silvicultura	773.7	32.4	849.3	32.2
Minas y Canteras	11.3	0.5	11.9	0.5
Industria manufactura	271.7	11.4	303.3	11.5
Electricidad, gas y agua	12.7	0.5	13.9	0.5
Construcción	102.8	4.3	102.9	3.9
Comercio, hoteles y restaurantes	558.5	23.4	650.5	24.7
Transporte y comunicaciones	102.2	4.3	97.4	3.7
Intermediación financiera	81.5	3.4	80.4	3.0
Servicios comunales, sociales y personales	476.6	19.9	527.8	20.0
Total	2391		2637.4	

Tomado de informe anual del Banco Central.

<http://www.bcn.gob.ni/publicaciones/anual/memoria/cap4-inflacion.pdf>

Esta PEAo tiene una fuerte carga en el subempleo (53.75 de la PEA)(11) y un alto sector en economía informal (75.3%) (FIDEG 2010). Es precisamente a expensas del subempleo y de las formas precarias de empleo que existen en la actualidad que la tasa de desempleo abierto en Nicaragua ha disminuido en los últimos 5 años reportándose en el 2010 un 7.8%, (11). Ver Figura 2.

Figura 2. Tasa de desempleo en Nicaragua de 1999 a 2010



<http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=nu&v=74&l=es>

Al explorar el salario de la población trabajadora nicaragüense, que no está en condiciones de subempleo o de empleo precario o tercerizado, encontramos que el salario mínimo de la PEA ocupada en Nicaragua ha oscilado de un rango de C\$ 1,667 en el agropecuario y C\$ 3,803 mensuales en el sector de construcción y financiero durante el 2010, a un rango de C\$ 2,000 en el sector agropecuario y C\$ 4,572 en el sector de construcción y financiero en agosto del 2011 (Ver tabla 1 del MITRAB). Estos salarios mínimos apenas cubren el 22% del costo de la canasta básica actual en el campo y entre un 30% y 51% en las ciudades (El costo estimado de la canasta básica emitido por el MITRAB a junio del 2011 es de 9,861.91 córdobas).

Tabla 2. Salario mínimo, tabla emitida por el Ministerio del Trabajo vigente en agosto 2011

SECTOR	PORCENTAJE	MENSUAL	DIARIO	POR HORA
Agropecuario *		C\$2,004.76	C\$66.82	C\$8.35
Pesca	6%	C\$3,106.36	C\$103.54	C\$12.94
Minas y Canteras	6%	C\$3,669.03	C\$122.30	C\$15.28
Industria Manufacturera	6%	C\$2,746.96	C\$91.56	C\$11.44
Industrias sujetas a Régimen Fiscal**	6%	C\$3,092.58	C\$103.08	C\$12.88
Micro y Pequeña Ind-art y Turística Nac.	6%	C\$2,349.55	C\$78.31	C\$9.78
Electricidad, Gas y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6%	C\$3,747.16	C\$124.90	C\$15.61
Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros	6%	C\$4,571.90	C\$152.39	C\$19.04
Servicios Comunitarios, Sociales, Domésticos y Personales	6%	C\$2,863.98	C\$95.46	C\$11.93
Gobierno Central y Municipal	6%	C\$2,547.66	C\$84.92	C\$10.61

* Salario más alimentación.

** Vigentes a partir del primero de enero del 2011.

Fuente: Sitio web del MITRAB <http://www.mitrab.gob.ni/news/mitrab-emite-acuerdo-ministerial-sobre-el-salario-minimo>

Las relaciones del mercado laboral con el salario de la PEAo se reflejan en otros indicadores que tienen que ver con el desarrollo humano de la población nicaragüense. El 44.5% de la población nicaragüense vive en pobreza y el 9% en pobreza extrema. Esta extrema pobreza es superior en las zonas del atlántico donde las actividades predominantes son agricultura y pequeña minería. El analfabetismo a nivel nacional es de 16.9%. Sin embargo, en el área rural, éste aumenta a 24.4%. La cobertura de agua se registra como de 80.3% a nivel nacional siendo para el área urbana de 93.1% y en el área rural de 63.5%. Sin embargo no existe información clara de la calidad del agua de consumo de la población y cuál es el porcentaje real que tiene acceso a agua segura o potable. Un informe de INAA del 2006 reporta que el 76% de la población a nivel nacional tiene acceso a agua segura, siendo de 95.5% en el área urbana y de 52.8% en el área rural. La cobertura del servicio de recolección de residuos sólidos anda por el 50% (12).

3.1 Oportunidades para encontrar trabajo para todos y todas

Aunque en la población nicaragüense, la tasa de desempleo abierto es baja, el empleo se da predominantemente en condiciones de subempleo en el sector económico más vulnerable como es, la economía informal particularmente para las mujeres.

Esto es, que el acceso al trabajo no es equitativo entre hombres y mujeres. Aunque la cantidad de hombres y mujeres en edad de trabajar es casi igual y el porcentaje de ocupados es también igual, la tasa de ocupados plenos es superior en hombres (54 % vs. 43%) mientras que la tasa de subempleo es superior en las mujeres (43% vs. 34%) (10).

Estas diferencias son más marcadas en el área rural donde los hombres tienen un porcentaje de ocupación plena de 55% mientras en las mujeres es de 38%. El subempleo en los hombres en el área rural es de 32% mientras en las mujeres es de 45 %.

Paralelamente, en el sector formal los ocupados plenos representan 76%, mientras en el sector informal es de 43%. Es evidente que el subempleo es el predominante en el sector de economía informal (67%). Analizando por sexo, el subempleo en el sector informal es superior entre las mujeres (52%) que entre los hombres (36 %).

Las estadísticas del anuario 2007 de INIDE no muestran las diferencias entre hombres y mujeres por departamentos. Sin embargo, un informe de la UNAN-León basado en los datos de EMNV de 1998 (13), muestra que las diferencias en ocupaciones entre hombres y mujeres ha sido más marcada en algunos departamentos del país especialmente en la región central norte (Matagalpa, Jinotega y Estelí) donde menos del 30% de las mujeres tenían trabajo. El índice de ocupación de las mujeres fue mucho más bajo en las zonas del atlántico norte y sur y en el Departamento de Jinotega donde no superó el 24%.

En ese mismo informe se presenta una tabla por departamentos donde se muestra que en los departamentos del norte (Nueva Segovia, Jinotega, Madriz,) del centro como Boaco, y del sur como Rivas, Río San Juan y las región sur del atlántico más del 70% de la PEA masculina ocupada está dedicándose a la agricultura y más del 70% de la PEA ocupada femenina se encuentra en el sector terciario sobre todo dedicadas al comercio menor y servicios comunales y particulares. La actividad predominante en el pacífico dentro del sector terciario es el comercio menor (30%) de un total de 23 actividades mencionadas. Mientras en el centro norte y el atlántico la actividad predominante es la agricultura. Es interesante observar esta distribución y el impacto en la generación de empleo que significa el sector agrícola en algunos sectores de nuestro país, también fue notorio la fuerte carga de trabajadores sin pago del sector primario (28.8%), cifra que fue dos veces mayor que todo el sector de construcción.

Según el mapa de pobreza de Nicaragua (14), es en el atlántico y en la región centro norte donde se encuentra más del 80% de la población en extrema pobreza, ahí encontramos también el más alto porcentaje de trabajadores sin pago y trabajadores por cuenta propia. Estos datos, aunque no son actuales, reflejan la distribución del mercado laboral en los departamentos del país. La zona rural y zonas centrales y del atlántico norte conservan las mismas tendencias.

En un estudio realizado en el 2006 donde se realizó un diagnóstico socio laboral de las mujeres de la ciudad de León con más de 1.200 mujeres se encontró que la percepción más frecuente que tienen las mujeres con relación a las oportunidades de trabajo es que hay menos oportunidades para ellas. Tres de cada diez mujeres que trabajaban consideraron que la sociedad no valora el trabajo que realizan

expresándose en los bajos salarios, el maltrato y jornadas extensas de trabajo. Mayoritariamente estaban empleadas en el sector informal en condiciones de precarización, o de empleo invisible. La baja escolaridad de las mujeres y la poca formación técnica o profesional les limitaba el acceso a mejores oportunidades (15).

3.2 Libertad de elegir el tipo de trabajo

El acceso a trabajo en las diferentes actividades económicas y la libertad de elegir está marcado por la manera en que se ha desarrollado el mercado laboral en Nicaragua. Este mercado laboral está condicionado, entre otros, por el tipo y tamaño de las empresas, su capacidad de absorber la fuerza laboral emergente, el crecimiento económico del país y la oferta salarial. De acuerdo a las cifras del Banco Central, las pequeñas empresas representan un 88% en tanto que las medianas significan el 11% y las grandes menos del 1%. De acuerdo a la actividad económica que desarrollan, tres de cada cuatro empresas registradas en el país desarrollan actividades del sector terciario de la economía, el resto realizan actividades productivas. Eso significa que el crecimiento económico de Nicaragua es todavía dependiente de la agricultura y de una incipiente industria como es la minería y la manufactura. Una vez más se demuestra que el mercado laboral tiene una fuerte carga en los sectores no productivos y que la incipiente industria nicaragüense no tiene capacidad de absorber la masa de jóvenes recién egresados de la secundaria a lo que se adiciona la poca calificación y ofertas de entrenamiento en carreras técnicas que hay en el país. Con los datos anteriores, el sector informal es el que más fuerza de trabajo tiene en el mercado laboral. Se mencionó en el acápite anterior que a mayor educación mayor probabilidad de acceso al trabajo en el sector formal. En las estadísticas del INIDE del Anuario 2007 se presenta que de acuerdo al nivel de instrucción de la PEA ocupada de 10 años y más, el no tener instrucción o estar en primaria es predominante en el sector informal. Las personas que no tienen un nivel de instrucción son el triple en el sector informal (18.6%) si lo comparamos con el sector formal (6.6%). Esta diferencia es mayor en las mujeres donde no tener ningún nivel de instrucción (15.6%) representa una razón de 5 a 1 con respecto a las mujeres del sector formal (3.4%).

Los estudios de secundaria y universitarios prestan más oportunidades en el sector formal (10). Sin embargo, esto no siempre se cumple. Examinando los datos, el nivel de instrucción parece no tener importancia en el acceso al trabajo lo cual es más desventajoso para las mujeres. Aunque las estadísticas muestran a más mujeres accediendo a las aulas educativas (En el período 1997 - 2008 la tasa de cobertura neta de la educación secundaria pasó de 30% a 48% para las mujeres, mientras para los varones evolucionó de 25% a 43%) (16). Se puede notar que el acceso al trabajo es superior para los hombres y que las mujeres los superan sólo en los trabajos que tienen que ver con el comercio y prestación de servicios que por lo general no requieren alta instrucción. Esto se refleja en algunos estudios cualitativos donde las mujeres con un alto nivel educativo, se encuentran en el sector informal dedicadas a actividades de comercio menor forzadas por la falta de oportunidades en el mercado laboral y en algunas circunstancias por su rol social reproductivo.

Como norma general en Nicaragua, es obligatorio estudiar hasta el sexto grado. La enseñanza de oficios técnicos es muy limitada y las universidades públicas (a donde pueden acceder la mayoría de los jóvenes) sólo ofrecen educación al 40% del total de aspirantes que es menos del 15% de los que debieron terminar la secundaria. Los jóvenes que no tienen acceso a la educación pública, buscan alternativas en universidades privadas o ingresan precozmente al mercado laboral predominantemente en el sector informal por no tener una formación que le permita aspirar a puestos calificados. Este acceso al mercado laboral se da en condiciones de

gran desventaja por inexperiencia, falta de entrenamiento y la necesidad de generar ingresos. Aún y cuando se ha visto un mayor movimiento del sector rural a la manufactura, las ofertas de empleo en este sector no superan el número cada vez más creciente de jóvenes sin oportunidades laborales. Esta situación es peor en las mujeres ya que el acceso al empleo se ve limitado por la maternidad temprana la que con mucha frecuencia la llevan en condiciones de “madre soltera” lo cual le reduce su libertad de elegir el tipo trabajo.

En el marco de esta falta de oportunidad de elegir se encuentra el movimiento migratorio de la población joven, sobre todo de los varones. Desde hace una década las dificultades para encontrar trabajo en la PEA joven, los ha obligado a migrar. En la revista *Envío* se plantea que la dinámica migratoria transnacional ha tenido una doble funcionalidad. Por un lado, ha contribuido a disminuir la presión social en Nicaragua reduciendo la presión sobre el empleo y la demanda por servicios públicos y por otro lado hay una inyección de capital producto de las remesas que envían los migrantes a sus familiares que contribuyen a la subsistencia de los hogares (17, 18).

La distribución de gran parte de la fuerza laboral nicaragüense sigue concentrándose en trabajos que requieren de poca calificación. Si vemos las estadísticas del 2010, el mayor porcentaje de ocupados nicaragüenses se encuentran en la rama agropecuaria (28%), como ha sido históricamente, aunque este porcentaje es bajo si consideramos que los principales productos de exportación de Nicaragua dependen de la agricultura.

Sin embargo, las diferencias con otras ramas de la economía como comercio, restaurantes y hoteles (23%) y establecimientos y servicios comunales (22%) no son tan grandes. De hecho, si se juntaran estas últimas dos ramas económicas, la mayor fuente de empleo en Nicaragua en la actualidad, está concentrada en el sector terciario de la economía y no en el sector primario. En casi todas las ocupaciones, el sexo masculino es predominante a excepción de comercio, restaurantes y hoteles, y establecimientos y servicios comunales donde se encuentran más mujeres laborando. En la industria manufactura, el acceso al trabajo es prácticamente igual para hombres que para mujeres, sin embargo, a este tipo de trabajo solo tiene acceso el 11.5% de la PEA ocupada .Ver Tabla 1.

3.3 Trabajo productivo y justamente remunerado

Aún con pocas oportunidades de empleo y con migración laboral hacia los países vecinos, la remuneración por trabajo de la población ocupada, está en promedio, por debajo de la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas de los hogares nicaragüenses. De acuerdo al salario promedio por rama de actividad económica, sólo en los sectores minero y financiero (Tabla 3), los nicaragüenses cuentan con el salario promedio para cubrir la canasta básica de 53 productos establecida por el Ministerio del Trabajo (19).

Estos grupos representan el 3% y 0.4% de ocupados del país, menos del 5% de la población laboral (Tabla 1). Hay que tener presente que el salario promedio no necesariamente significa que representa a la mayoría de los trabajadores del sector sino que puede significar el punto medio de los salarios de trabajadores y administrativos o gerentes. Como se presentó en la Tabla 2, el salario mínimo sólo logra cubrir hasta un máximo de 50% del costo de la canasta básica. Este salario mínimo es el más bajo de Centroamérica.

Tabla 3. Salario promedio nacional según actividad económica

Sector económico	2009	2010
Agropecuario, caza, silvicultura	1,882	2025
Minas y Canteras	9481	9715
Industria manufactura	4339	4558
Electricidad, gas y agua	8097	8270
Construcción	4607	4863
Comercio	6920	7601
Transporte y comunicaciones	5648	5958
Establecimientos financieros	12505	12719
Gobierno Central	5881	6477
Servicios comunales, sociales y personales	8225	8423

Tomado del informe anual del Banco Central
<http://www.bcn.gob.ni/publicaciones/anual/memoria/cap4-inflacion.pdf>

En el sector privado los salarios responden a la ley de la oferta y la demanda y por ello de manera general resultan ser un poco más altos que el salario de los empleados públicos. Sin embargo aún son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de una familia.

Las inequidades creadas con la fijación del salario mínimo son muchas veces superadas por la política de libre mercado. En la mayoría de las actividades productivas el salario mínimo pagado es superior al salario mínimo oficial, llegando en el caso de la minería a duplicar la cifra. También es de señalar que en la mayoría de los sectores económicos, la proporción entre el salario mínimo pagado y el oficialmente fijado ha mostrado una leve tendencia a aumentar, excepción hecha de sectores agropecuario, minería e industria manufacturera.

3.4 Equidad en el trabajo

En los acápites anteriores se ha presentado las diferencias de acceso al empleo entre hombres y mujeres donde las mujeres en Nicaragua tienen más condiciones de subempleo, están más presente en la economía informal, y aunque el porcentaje de educación femenina es ligeramente superior, no representan una ventaja competitiva en el acceso al empleo.

Por otro lado, la mano de obra infantil en trabajos de muy baja calificación se ve en aumento. En el año 2005, la ENTIA reveló que existían aproximadamente 238,827 niños/as y adolescentes de 5 a 17 años trabajando, es decir, un 13.2% de la población de ese rango de edades.

Uno de los hallazgos de la encuesta es que aproximadamente el 55% labora durante la mañana y la tarde, en períodos de 5 a 8 horas y el 15% trabaja más de 8 horas. Las jornadas de mañana y tarde coinciden con los horarios para el aprendizaje. Lo anterior nos indica la necesidad de priorizar el acceso equitativo de las mujeres al empleo y continuar en la lucha contra el trabajo infantil particularmente por la erradicación de las formas más peligrosas de trabajo infantil.

3.5 Trabajo con seguridad y protección social

El acceso a un trabajo con seguridad y protección social es un derecho fundamental. De acuerdo a la Constitución de Nicaragua, todas las personas tienen derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana además que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección.

La seguridad social en Nicaragua no solamente es provista por el INSS, estructuras como el Ministerio de gobernación y el Ejército de Nicaragua tienen su propio sistema de seguridad social. A pesar de existir tres estructuras, y aunque el derecho de los ciudadanos es constitucional, la seguridad y la protección social sólo se cumplen para un 21% de la PEA y 22% de la PEAo. El número de trabajadores asegurados en Nicaragua, aunque ha ido aumentando, como reflejo del crecimiento de sectores económicos como pesca, minería, electricidad, gas y agua, actividades inmobiliarias, comercio al por mayor y menor; no ha logrado alcanzar ni el 25% de la PEAo, lo cual significa que apenas 1 de cada 5 trabajadores tienen seguridad y protección social.

Cuando se analiza por actividad económica, el sector que históricamente ha tenido menos cobertura, continúa con el porcentaje más bajo siguiéndole los sectores comercio, construcción y transporte y comunicaciones. Es precisamente en estos sectores donde encontramos el mayor porcentaje de trabajadores en condiciones de informalidad lo que indica que en la definición de informalidad aunque solo toma en cuenta el número de trabajadores, la afiliación al INSS es un factor importante que debe tomarse en cuenta cuando hablamos de estabilidad laboral y por consiguiente de trabajo decente.

Tabla 4. Afiliados al INSS 2001-2010 según actividad económica

Actividad económica	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Agropecuario	17,837	14,688	14,780	17,633	20 000	23,469	30,669	38,245	44,680	62,508
Minas	1,839	1,796	1,872	2,152	2,229	2,221	2,262	2,396	2,578	2,990
Industria	70,633	73,164	81,901	91,563	103,503	115,775	123,641	120,850	112,918	129,530
Electricidad, gas y agua	6,540	6,246	5,814	6,201	6,906	6,837	4,418	5,061	5,515	6,185
Construcción	13,771	9,866	8,058	10,362	10,881	11,551	12,928	13,802	13,309	19,014
Comercio	38,154	39,445	39,318	44,083	48,599	56,347	60,539	66,878	68,611	76,513
Transporte y comunicaciones	9,883	9,047	9,803	10,311	10,773	11,460	13,408	15,730	17,053	19,668
Establecimientos financieros	21,730	23,460	23,876	25,843	30,178	35,553	41,045	44,953	45,875	51,819
Servicios comunales, sociales y pers.	133,043	133,499	134,48	140,06	147,113	157,100	170,054	185,447	194,488	209,763
Total	314 181	311503	319974	348251	380189	420316	458965	493361	505027	577990

Fuente: BCN, Anuario estadístico 2001-2009. 2010 elaboración propia a partir del anuario 2010 de INSS

Tabla 5. Porcentaje de asegurados según actividad económica de la PEA ocupada en el 2010

Actividad económica	Porcentaje de asegurados según PEAo
Agropecuario	7%
Minas	25%
Industria	43%
Electricidad, gas y agua	44%
Construcción	18%
Comercio	12%
Transporte y comunicaciones	20%
Establecimientos financieros	64%
Servicios comunales, sociales y personales	40%
Total	22%

La situación presentada en la Tabla 5, muestra la limitada capacidad del INSS de ofrecer cobertura a sectores económicos diferentes al sector formal. Las diferencias de la cobertura están muy relacionadas con el porcentaje de trabajadores de ese sector económico en condición de informalidad. A partir de esos datos pareciera que mientras más baja es la cobertura, mayor número de trabajadores de ese sector económico que trabajan sin acceso a beneficios o seguridad social que por lo general pertenecen al sector informal. Sin embargo cuando indagamos sobre la permanencia de los asegurados en el INSS, esta cobertura baja del INSS es además inestable. Aunque el porcentaje de asegurados parece haber aumentado, aproximadamente dos tercios tienen alta rotación. Eso significa que de los asegurados, posiblemente sólo un tercio tiene un trabajo estable lo que podría indicar una alta rotación en el sector formal o un predominio de asegurados del sector informal.

En cuanto a los riesgos ocupacionales, los accidentes ocupacionales están sub registrados y mucho más los fatales o mortales ya que ocupaciones del sector informal particularmente las relacionadas con servicios no son reportadas en el INSS ni en el Ministerio del Trabajo llegando a las emergencias de los hospitales del sistema de salud quedando como accidente común y no de origen laboral.

Por otro lado, a pesar de que el movimiento sindical nicaragüense tiene una larga tradición, a inicios de los 90's muestra una disminución en el número de sindicatos legalmente constituidos a la vez que un proceso de división. La cifra de trabajadores adscritos a algún sindicato varía ampliamente según la fuente que sea consultada. En 2007, según datos provenientes del Ministerio del Trabajo, habían oficialmente registrados 200 sindicatos a nivel nacional, que agrupaban a 69,837 trabajadores. Sin embargo, para esa misma fecha según reportes provenientes de las propias organizaciones sindicales, se encontraban 740 sindicatos con 162,635 trabajadores inscritos (OIT, 2003). Cifras más recientes aportadas por el INEC reportan que 1.7% de los ocupados pertenecen a alguna asociación sindical lo cual es indicativo de la baja sindicalización de la población ocupada.

La sindicalización de los trabajadores, amparada por la propia Constitución de la República, está presente en los tres sectores productivos, tanto en el sector formal como informal y abarca trabajadores, pequeños empresarios y al movimiento cooperativo.

El menor nivel de sindicalización se encuentra en las zonas francas que aglutinan una población laboral de aproximadamente 92 mil trabajadores en todo el país (20). De este grupo, menos del 15% está sindicalizado. La mayoría de las empresas de las zonas francas del país no permiten la sindicalización en las empresas (Conversación con dirigentes de la CST-JBE).

La sindicalización sólo ha sido posible en los sectores de economía formal donde existen un número superior a 20 trabajadores (número mínimo para la creación de un sindicato). El sector formal representa el 35% de la PEAo (Anuario 2009 BCN) (19) lo que significa que gran parte del esfuerzo organizativo está dedicado solamente a un tercio de la población trabajadora. Los sindicatos tienen un desafío para encontrar mecanismos para lograr la organización de la gran mayoría de las y los trabajadores nicaragüenses que laboran en condiciones de informalidad.

3.6 Condiciones de Salud y Seguridad

La salud y seguridad ocupacional, a pesar del estado de pobreza, el desempleo, precarización del empleo, amplio sector informal y salarios bajos, ha ido incrementando en capacidad y cantidad. Las actividades de promoción y prevención en Salud Ocupacional han presentado un auge en el último decenio. De ser responsabilidad única del Ministerio del Trabajo ha pasado a ser una preocupación para las otras instituciones gubernamentales con roles definidos dentro del marco legal en la materia. El INSS, mediante su programa de Riesgos Profesionales mantiene un programa de capacitación, inspección y formación en las empresas adscritas. El Ministerio de Salud por su parte, cuenta con el Centro de Toxicología y con el Programa de Salud Ocupacional aunque para el MINSA las limitaciones de recursos humanos y financieros y para el INSS la baja cobertura, hacen que los esfuerzos no alcancen a la gran mayoría de trabajadores y empresarios (21).

Las inspecciones y re-inspecciones que realizan el Ministerio del Trabajo y el Seguro Social son limitadas por la carencia de recursos humanos y por la fuga de inspectores formados hacia las empresas debido a los bajos salarios del estado. En vista de las limitaciones humanas y materiales, las inspecciones se realizan siguiendo como criterio la accidentalidad y la gravedad de los accidentes ya que no es posible hacer de manera programada visitas a todas las empresas.

El progreso es visible a nivel profesional en Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) en lo que respecta al mayor número de personas entrenadas. De principios de decenio a la actualidad, la cantidad de profesionales entrenados en salud y seguridad ocupacional se ha más que quintuplicado.

Sin embargo, el aumento de profesionales no se refleja en el registro de accidentes o de enfermedades ocupacionales, mucho menos en la mejora de los sistemas de información de SSO como sistemas de vigilancia a nivel empresarial, departamental, o a nivel nacional. Lo anterior no permite identificar incrementos de riesgos, accidentes y enfermedades para el control oportuno. El país no cuenta con cifras nacionales de accidentalidad ni de enfermedades ocupacionales. Los únicos datos que se pueden obtener son los que registran el MITRAB y el INSS que están sub-reportados y sub-registrados. El INSS, anualmente publica un anuario haciendo un recuento de los accidentes y enfermedades ocupacionales. Sin embargo, la manera como se reportan no permite conocer cuáles son las enfermedades prevalentes y en qué sectores económicos están presentes. Ver tabla abajo. Desafortunadamente la enfermedad

ocupacional está vinculada a la pensión y no con el fin de hacer un diagnóstico precoz, tomar medidas para evitar que otros trabajadores enfermen o para desarrollar programas de rehabilitación o de re-entrenamiento.

Los datos que presenta el INSS muestran que durante el 2010 se reportaron 25,316 accidentes representando una ocurrencia del 4.4% y 564 enfermedades profesionales no llegando ni al 0.1% de la población asegurada (0.09%) (22). Estas cifras no representan la verdadera ocurrencia de la enfermedad en la población laboral asegurada nicaragüense. A pesar del progreso en la capacitación de profesionales en SSO, una vez más se expresa en la ausencia de los sistemas de información, en la falta de programas de prevención de enfermedades y accidentes ocupacionales y de promoción de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

De la tabla que se presenta abajo, lo único que se puede decir es que las actividades económicas que presentan mayor frecuencia de enfermedades profesionales son: Servicios comunales con 198 casos, Industria Manufacturera con 156 casos y Agricultura con 119 casos. Usando el indicador epidemiológico de incidencia acumulada (Número de accidentes o enfermos durante el año/ Total de asegurados en ese año) vemos que las tasas de enfermedad profesional solamente son superiores en el sector agrícola indicando que en el 2010 solo se diagnosticaron 2 casos de enfermedad profesional por cada mil trabajadores asegurados en el sector agrícola (118 trabajadores en total). Las enfermedades laborales más frecuentemente diagnosticadas en el 2010 fueron el síndrome del túnel del carpo (una neuropatía compresiva del nervio mediano que afecta la muñeca de personas con trabajos que requieren movimientos repetidos) con 132 casos, disfonía funcional 46 (más común en el personal docente), hipoacusia (pérdida de la audición debida a exposición laboral a ruido) 52 casos, tendinitis (inflamación de los tendones) 48 casos, espondilo artrosis lumbar 47 casos. Juntas representan el 58 % del total de casos registrados. En el anuario del INSS no se encuentra reportado el tipo de enfermedades más frecuentes por sector económico (22).

Por otro lado, los accidentes que aparecen más frecuentes en el sector maquila y en servicios resultan incluso más bajos que el sector de electricidad y el sector minero. De cualquier manera, las cifras son bajas y hay evidentes subestimaciones. Lo anterior indica que debiera esperarse un mayor número de casos al no existir programas de prevención de enfermedades, de reducción de riesgos ocupacionales, ni de promoción de salud, ni tampoco existe un sistema de vigilancia de las enfermedades ocupacionales en las Empresas ni en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSS) del INSS.

Tabla 6. Accidentes y enfermedades ocupacionales en el 2010. Tasas.

Actividad económica	Accidentes de trabajo	Accidentes de trayecto	Total de accidentes	Enfermedad profesional	Total accidentes y enfermedades	Población asegurada 2010	IA AO	IA EO
Agropecuaria	2860	385	3245	119	3364	62,508	5.2	0.2
Minas	165	20	185	34	219	2,990	6.2	1.1
Industria	5927	2056	7983	156	8139	129,530	6.2	0.1
Electricidad, gas y agua	389	84	473	9	482	6,185	7.6	0.1
Construcción	600	91	691	3	694	19,014	3.6	0.0
Comercio	2339	658	2997	22	3019	76,513	3.9	0.0
Transporte y comunicaciones	521	173	694	12	706	19,668	3.5	0.1
Establecimientos financieros	1252	621	1873	11	1884	51,819	3.6	0.0
Servicios comunales, sociales y pers.	5022	2153	7175	198	7373	209,763	3.4	0.1
Total	19075	6241	25316	564	25880	577990	4.4	0.1

Fuente de las cifras. Anuario INSS 2010. Tasas: elaboración propia

IA AO= Incidencia acumulada Accidentes Ocupacionales

IA EO= Incidencia acumulada Enfermedades Ocupacionales

Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional en la Ley 618

Un logro importante para la promoción de trabajo decente en Nicaragua que debe ser capitalizado, es la aprobación reciente de la Ley 618 (abril 2007). Esta ley permite avanzar en la regulación de la seguridad en el trabajo, prevenir, proteger y subsanar los daños ocasionados a los trabajadores por accidentes laborales y enfermedades profesionales (riesgos profesionales) (23).

Sin embargo, aunque tanto la ley como la misma Constitución Política establecen que los nicaragüenses tienen derecho de laborar en un ambiente saludable y que es obligación del Estado la preservación, conservación y rescate del medio ambiente y de los recursos naturales, este precepto constitucional tiene un limitado cumplimiento.

Una buena parte de los trabajadores, por miedo a pasar a formar parte del amplio sector de desempleados y subempleados, no exigen al empleador el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad que es una garantía constitucional. Las situaciones de injusticia e inequidad en el ámbito laboral y las pocas oportunidades de empleo en nuestro país permiten al empleador incumplir con la seguridad de los trabajadores y limita al trabajador a exigir el cumplimiento de sus derechos.

Lejos del cumplimiento de las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral se encuentran también las mujeres, adolescentes niños y niñas, incumpléndose de esta manera los derechos otorgados por la convención internacional.

Hay tres instituciones del Estado que tienen responsabilidad directa por la higiene y seguridad de los trabajadores en Nicaragua que son las siguientes:



La ley establece que los trabajadores están obligados a participar en la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y de elegir a sus delegados ante la comisión. La ley también menciona las responsabilidades de los contratistas y sub-contratistas que están en la obligación de darle cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de los riesgos laborales con sus trabajadores. Asimismo la Ley, le señala al empleador y/o dueño del establecimiento que si usare los servicios de contratistas y sub-contratistas, en caso de incumplimientos de estos en materia de H.S.T., el empleador y/o dueño del establecimiento será solidariamente responsable por los daños, perjuicios ocasionados a los trabajadores lo cual implica que la subcontratación no exime al dueño del establecimiento de la responsabilidad por los daños que pudiera causar al trabajador, el puesto de trabajo o la tarea asignada (Arto. 33,34 y 35)

Para que la ley 618 se cumpla verdaderamente, tendrá que nombrarse o elegirse, dentro de las empresas representantes de los trabajadores. Para su implementación se requiere de inversión en promoción de cultura preventiva a través de las comisiones mixtas. Esta ley permitiría al país dar un salto cualitativo en cuanto a las condiciones de los trabajadores, por lo que se hace necesaria su divulgación capacitando a trabajadores y empleadores.

En la actualidad cuando las comisiones mixtas son constituidas el representante de los trabajadores debe ser miembro sindical, donde no exista se nombra a un trabajador destacado, firmando en representación de los trabajadores. Aunque ha habido un crecimiento sustancial de comisiones mixtas en los últimos cinco años, se requiere un mayor esfuerzo para impactar positivamente en el beneficio de los trabajadores y evitar que se violenten los derechos. La escasez de inspectores impide una mayor presencia sobre todo en las empresas privadas y/o pequeñas lo mismo que en la exigencia del cumplimiento de la ley.

Reflexiones sobre el funcionamiento del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (CNHST) fue creado por resolución ministerial del Ministro del Trabajo el 26 de Julio de 1993. Desde su creación en su Arto.4 se menciona que el CNHST es un órgano de participación institucional y de asesoramiento del Gobierno en materia de protección y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores. Es presidido por el Ministro del Trabajo o la persona que él pudiese designar. La Secretaria General del CNHST es un órgano de apoyo técnico, de coordinación y comunicación permanente entre los órganos de la administración del Estado con competencia en la materia siendo el secretario parte de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB. Antes de la ley 618, el consejo dedicó la mayor parte de su trabajo en la aprobación de más de dos decenas de normas y resoluciones ministeriales más la preparación de la propuesta de ley. Como resultado de cabildeos y presiones directas de los sindicatos representados en el consejo, se aprueba la ley lo cual ha constituido un gran paso para darle seguridad jurídica al funcionamiento de este órgano asesor en materia de salud ocupacional que ya venía funcionando por resolución ministerial. En la ley se norma el funcionamiento del CNHST y se establece la creación de consejos departamentales para asegurar una labor descentralizada a favor de la salud y seguridad de los trabajadores nicaragüenses. Con la aprobación de la ley, el CNHST entró en una nueva etapa de funcionamiento a través de disposiciones que se encuentran contenidas en los Arto. 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de la Ley 618.

Hoy el CNHST y los Consejos Departamentales tienen una mayor seguridad jurídica ya que su existencia y funcionamiento está normada por la Ley 618. Anteriormente una Resolución Ministerial otorgaba mucha discrecionalidad en cuanto a su funcionamiento al Ministro del Trabajo y a los miembros que lo integraban. A pesar de contar con estas ventajas en materia de seguridad jurídica y de tener establecidas sus atribuciones en los últimos tiempos la CNHST con el reglamento que aprobó el pleno de señalar las reuniones trimestrales se han presentado logros y limitaciones. Los mayores logros son que en el plan de trabajo anual se establecen las tareas y las comisiones que se encargarán de desarrollar estas tareas. Cada comisión define la periodicidad de las reuniones de acuerdo a su plan de trabajo y presenta sus avances en la reunión trimestral. Es así cómo, acciones relacionadas con el fortalecimiento de los Consejos Departamentales son responsabilidad de una comisión multisectorial, o la preparación del foro anual de SSO o la preparación o mejora de normativas específicas como higiene ocupacional o ergonomía. Las limitaciones consisten en el hecho de haber reducido la periodicidad de las reuniones. Ello no permite conocer de manera colectiva problemas emergentes con la agilidad con la que se hacía en el pasado. Tampoco se puede incidir en agilizar los avances del trabajo de las subcomisiones. Al reunirse las comisiones una vez al mes solamente tienen tres reuniones en el trimestre lo que obstaculiza el avance del trabajo en la formulación de nuevas normativas o resoluciones. Existe poca oportunidad para agilizar el funcionamiento de las comisiones así como para incidir en aprobar los avances realizados de las comisiones y sugerir o aportar elementos necesarios que sean incluidos en la labor de éstas mismas. Prueba de esto es que entre los años 2000 y 2004 se aprobaron dos decenas de resoluciones de las 29 que existen actualmente.

3.7 Resultado de los talleres con representantes de la Mesa Sindical Nacional que habilita la FES, sobre la situación del Trabajo Decente en Nicaragua (7 y 29 de Abril de 2011)

Problemas	Propuestas
<p>Formas de trabajo que violan los derechos de los trabajadores a trabajo decente (ej. maestros). No hay trabajo decente ni alternativas para los jóvenes</p> <p>Desempleo, subempleo y trabajadores por cuenta propia no organizados</p> <p>Aumento de la flexibilidad laboral</p> <p>Los sindicatos no están presentes en las instancias de diálogo</p> <p>No se maneja en el lenguaje de los sindicatos las dimensiones de trabajo decente y no se ponen metas para alcanzar trabajos decentes</p>	<p>Denunciar las violaciones a los derechos de los trabajadores como movimientos sindicales.</p> <p>Enfocarse en los jóvenes para el fomento del trabajo decente</p> <p>Involucrar organizaciones e instituciones para conformar comisiones que velen por los sectores laborales en economía informal. Asegurar la participación de los Ministerios, Grupos organizados (sindicatos o cooperativas y organizaciones afines a la seguridad laboral para regular la flexibilidad laboral o tercerización.</p> <p>Confiar en la fuerza sindical para asumir la responsabilidad en el diálogo social</p> <p>Concientizar a los trabajadores sobre sus derechos para alcanzar trabajo decente. Participar en la planificación de inversiones de los empresarios para garantizar nuevas y mejores condiciones de trabajo. Desarrollar una red inter-sindical.</p>
<p>No se tiene protección social, Seguridad social con limitada afiliación sobre todo en el sector informal</p> <p>Acceso y calidad de atención de las IPSS. Denuncia del mal trabajo de algunas empresas médicas previsionales donde el tipo de atención está mercantilizada</p> <p>Hay una creciente privatización de la salud. Esta privatización de la salud no ha beneficiado la atención en salud de los trabajadores.</p>	<p>Promover la afiliación en el INSS incluyendo al sector informal a como se hizo con las trabajadoras domésticas</p> <p>Promover y gestionar la mejora de la inspección del INSS en las Empresas Médicas Previsionales.</p> <p>Hacer más uso de las instancias de diálogo y negociación. Protestar públicamente o por escrito cuando no se brinda información</p> <p>Los movimientos sindicales deben promover la atención especializada enfocada en los riesgos laborales a través del INSS o del Sistema de Salud</p>
<p>Pequeñas empresas no son inspeccionadas/ejemplo sector minero, minería no metálica sal, cal. No hay uso ni promoción de Equipo de Protección Personal. Sectores informales desprotegidos sin condiciones seguras</p>	<p>Trabajar en una agenda que promueve la SSO. Hacer valer el 75% de multas de las empresas para capacitar en higiene y seguridad a los trabajadores</p> <p>Hacer conciencia a las autoridades de las condiciones insalubres de trabajo (caso de los mercados) lograr trabajo articulado sin colores políticos.</p>

Problemas	Propuestas
<p>Hay una falta de preparación de los representantes sindicales en SSO</p>	<p>Fomento de redes, encuentros de Comisiones mixtas para aprender buenas prácticas de las Comisiones Mixtas existentes. Ser beligerantes en la participación de las comisiones mixtas Promover eventos de comisiones mixtas por rama de la economía</p>
<p>No hay quien demande el cumplimiento de la ley 618</p>	<p>Apropiarse de la ley 618 para negociar y reclamar los derechos. Fortalecer la capacidad de gestión para la aplicación de la ley 618</p>
<p>Deficiencia académica en medicina laboral de los médicos en formación.</p>	<p>Promover en las Universidades el entrenamiento en medicina laboral.</p>

IV. PROPUESTAS PARA AUMENTAR EL TRABAJO DECENTE EN NICARAGUA

Aumentar el Trabajo decente es una meta con la que se ha comprometido el gobierno nicaragüense en conjunto con sus principales actores sociales ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde el 2008, este compromiso permitió la creación del “Programa de Trabajo Decente” comprometiéndose a elaborar un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Digno (PNETD), fortalecer el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) y fortalecer el cumplimiento de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que son imprescindibles para la dignificación del trabajo entre los nicaragüenses. Éstos tienen que ver con el trabajo forzoso y su abolición (convenios 29 y 105), el uso de maquinaria inadecuada (convenio 119), respeto a la edad mínima para trabajar (convenio 138), la prevención del cáncer profesional (convenio 139), el derecho de sindicación y negociación colectiva (convenio 98), y la lucha contra las peores formas de trabajo infantil (convenio 182) (24).

Las propuestas que aquí se exponen toman en cuenta el análisis presentado arriba en este documento, la opinión de los sindicatos sobre los problemas y las propuestas para alcanzar un trabajo decente, la opinión de empleadores, académicos y los resultados preliminares de la primera fase 2008-2011 del Programa tripartito de Trabajo Decente apoyado por OIT (Comunicación personal con L. Barbosa de la CST-JBE).

4.1 Equidad en el trabajo

Para lograr equidad en el trabajo es importante desarrollar estrategias, que se enfoquen en la formalización del empleo, la reducción del subempleo y la eliminación de las formas precarias de empleo. Del análisis de las condiciones de país se desprende que hay que preparar condiciones como son en primer lugar un incremento en las inversiones en sectores altamente productivos como agricultura y ganadería, manufactura y minería, un aumento en la educación de tal forma que se haga atractiva para evitar la deserción escolar, incentivando la participación de ambos sexos priorizando al sector rural, las mujeres y las zonas central y atlántico norte.

Es importante también incidir en la reducción del trabajo infantil y continuar trabajando en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Ofrecer un abanico de opciones de educación técnica a jóvenes así como mejores oportunidades de empleo, fomentando la innovación en los jóvenes emprendedores para reducir la migración hacia los países vecinos. De igual manera es esencial consolidar y apoyar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas.

La equidad también implica salarios mínimos que permitan cubrir la canasta básica de 53 productos y por último la aplicación de las leyes y el cumplimiento de los Normas Internacionales de protección del trabajador, el combate a la flexibilización laboral y/o tercerización y contar con herramientas como la Ley procesal laboral nicaragüense.

Para el logro de estas propuestas se requiere asumir el diálogo social como herramienta fundamental. Los sindicatos han planteado la necesidad de hacer alianzas, formar una red inter-sindical que incremente el compromiso de los trabajadores en la búsqueda de trabajos dignos y fortalezca el trabajo con las organizaciones e instituciones como el Consejo Nacional del Trabajo, y la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente (CNEPTI), tanto para visibilizar el problema como para encontrar maneras de fomentar

la educación y reducir la temprana inserción laboral con baja calificación en puestos de trabajo de baja calidad.

En términos de equidad, en los últimos 3 años, el Programa Nacional de Trabajo Decente ha avanzado en lo relacionado con convenios esenciales y prioritarios y ha incluido a partir de agosto del 2010 el convenio 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas. El programa ha elaborado un plan nacional de empleo y trabajo digno haciendo énfasis en el trabajo decente para jóvenes, el mejoramiento del sistema de información sobre el mercado laboral, el servicio público de ofertas de empleo y la oferta de la formación profesional. De manera acertada, el programa de Trabajo Decente está haciendo énfasis en formular proyectos de apoyo para mujeres y jóvenes alcanzando una cobertura de capacitación de 700 mujeres y 500 jóvenes emprendedores en los primeros dos años. De la misma manera, ha estado actuando en la reducción del trabajo infantil en las zonas cafetaleras, así como proyectos contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes (25).

Hay que aprovechar el clima positivo de diálogo social del país y el interés de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en formar redes para incidir en sectores económicos donde la equidad en el trabajo es un desafío. La informalidad, los bajos salarios, la baja calidad de la mano de obra y de la oferta de trabajo representan un freno al crecimiento económico. Especial énfasis hay que prestar a sectores económicos con posibilidad de expandirse pero con riesgo de grandes inequidades como la manufactura. Hay que prestar especial atención en desarrollar programas para la reducción del trabajo infantil en la agricultura y aprovechar que tanto el gobierno como empleadores y trabajadores han acordado que el trabajo agrícola para los niños es de las peores formas y que atenta contra la salud y la vida de este grupo tan vulnerable.

Como tarea pendiente, el Plan Nacional de Trabajo Decente debe esforzarse en incluir acciones relacionadas con flexibilidad laboral ya que representa un retroceso en la búsqueda de la dignificación del trabajo. Los proyectos de inclusión a los grupos vulnerables deben considerar programas especiales para sectores del país donde predominen la extrema pobreza, el subempleo o el trabajo sin pago como es en las zonas norte y del Atlántico del país. Especial énfasis debe prestarse a los grupos étnicos.

4.2 Trabajo con seguridad y protección social

Tener un trabajo seguro, estable y que garantice atención oportuna por enfermedad, maternidad, y un ingreso económico que le permita enfrentar la vejez y a sus familiares o, enfrentar la muerte, es parte de lo que se espera de un trabajo decente. Alcanzar un trabajo con seguridad y protección social pasa necesariamente por revisar la calidad de protección social con la que cuentan los trabajadores. Toda persona no protegida por las tres instancias de seguridad social que existen en el país (INSS, ISSDHU, IPSM), queda en el sistema público de atención que solamente le provee la atención en salud, pero no lo protege mientras está enfermo o accidentado, ni cuando hay invalidez, vejez, maternidad o muerte. En esa situación se encuentran 8 de cada 10 personas que trabajan en Nicaragua. Aun con la limitada cobertura, la seguridad social no es pareja existiendo diferentes tipos de seguro que dan desde una cobertura mínima hasta una cobertura "integral" que incluye la protección ante riesgos profesionales. Lo importante de la seguridad social es que el Estado garantiza la preservación de la salud física y psíquica y brinda las prestaciones económicas al trabajador y sus beneficiarios. La protección social es un principio universal, por lo

tanto, el trabajo decente pasa necesariamente por asegurar la protección social de los trabajadores.

La seguridad social es por tanto un talón de Aquiles en la búsqueda de trabajo digno por lo que deben hacerse esfuerzos por aumentar la cobertura y priorizar a los sectores más vulnerables. Para contribuir al trabajo decente, el Estado deberá realizar reformas relacionadas con la calidad y cantidad de la cobertura de la seguridad social. Los trabajadores asegurados se quejan de la mala cobertura, y de hecho representan un sector minoritario. Los trabajadores proponen la afiliación al INSS de los trabajadores en economía informal. Ejemplo de este esfuerzo fue iniciado por el propio INSS con la promoción de la cobertura de las trabajadoras domésticas. La OIT ha apoyado al INSS para fortalecer sus capacidades técnicas, modernizar y mejorar la gestión de los diferentes regímenes de seguridad social para ampliar su cobertura. Se ha elaborado un proyecto de fortalecimiento del sistema de pensiones. Es importante que las organizaciones de trabajadores y empleadores, sean informados de este esfuerzo para contribuir en las propuestas de las reformas que permitan asegurar la protección necesaria a la población trabajadora.

4.3 Condiciones de Seguridad

Las condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo es siempre una tarea pendiente. Se requiere de mucho esfuerzo, conocimiento de los trabajadores e interés de los empleadores para lograr que las condiciones de trabajo no representen un peligro para los trabajadores. Es por eso importante profundizar en la sensibilización de los trabajadores sobre la ley 618 e incluir los derechos de los trabajadores de acuerdo al código del trabajo para asegurar su justo derecho en caso de accidentes o enfermedades de origen ocupacional. Es necesario promover el diálogo entre los sindicatos y de los sindicatos con los empresarios, insistir en las alianzas y en planes conjunto de beneficio mutuo. Parte de esta promoción es darle más valor a la figura de las comisiones mixtas, promover la participación de los sindicatos y que los sindicatos impulsen la conformación de comisiones mixtas en los lugares de trabajo. Enfocarse en reducir formas nocivas de trabajo como la flexibilización y precarización del empleo, usar la red inter-sindical de trabajadores para proponerse metas de reducción de condiciones de trabajo peligrosas. Desarrollar formas de organización en el sector informal como cooperativas o alianzas por sectores económicos.

Las instituciones a cargo de la SST convocadas a través de la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad tienen la misión de consolidar y desarrollar la salud y seguridad de los trabajadores. Si se superan los obstáculos y dificultades de coordinación se pueden aunar esfuerzos para la construcción de políticas y un plan anual común que permita el desarrollo de actividades y el crecimiento sin duplicar esfuerzos. Las normas de salud y seguridad en el trabajo deben cumplir con principios de universalidad, equidad, integralidad, continuidad, calidad y complementariedad en acuerdo con los principios de otros planes nacionales. Un planteamiento de políticas de seguridad y salud laboral debe ajustarse al mercado laboral emergente para poder incidir efectivamente en la reducción de los factores de riesgos de la población nicaragüense.

Por otro lado, hay que atraer al Ministerio de Salud en la preocupación por la atención de la población como trabajadores, promover la vigilancia de los accidentes y de las enfermedades de origen ocupacional sobre todo en el sector informal. Procurar visibilizar los accidentes mortales ya que existe un gran sub-registro, prestar atención a los mal llamados accidentes de tránsito entre repartidores o mensajeros de empresas, oficinas y comercio. La propuesta de un modelo de atención con una visión holística se realiza desde una perspectiva de atención primaria. Eso significaría

desarrollar el concepto de Atención Primaria Ocupacional en el seno del Ministerio de Salud para resolver los vacíos de atención de la enorme cantidad de trabajadores desprotegidos por la seguridad social.

Hay que promover la unión de las centrales con el objetivo de luchar por mejores condiciones de trabajo y una atención en salud orientada a los trabajadores.

Por último, aunque el programa de trabajo decente de Nicaragua contempla la mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo, poco se ha hecho, desde la comisión, para apoyar los sistemas de información la vigilancia y el control de las enfermedades y accidentes de origen laboral. A pesar de esto, el consejo nacional de seguridad en el Trabajo y sus subcomisiones, están desarrollando esfuerzos grandes en la línea de la apropiación de la ley 618, la consolidación de los consejos departamentales de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el fortalecimiento de las comisiones mixtas a nivel de las empresas. Por último, para contribuir al trabajo decente en Nicaragua, es también imprescindible asegurar el avance de la SST. Es necesario mejorar la capacitación y la coordinación entre las instituciones a cargo de la misma aprovechando las oportunidades que proveen organismos financieros externos y asociaciones con el fin de asegurar el bienestar de los trabajadores y sus familias y así cumplir con la misión que se ha propuesto el Consejo de Higiene y Seguridad del Trabajo en su plan de acción estratégico. La colaboración de alianzas con instancias como PROSSTRAB (Promoción de Salud y Seguridad de los Trabajadores), están permitiendo el avance de la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores no solo a nivel sindical sino también gubernamental.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El crecimiento económico de Nicaragua en los últimos años, proveen una ventana de oportunidades para que este crecimiento sea sano, equitativo, que tome en cuenta a los actores principales que son los trabajadores para que se preserve su integridad y se les garantice el trabajo digno al que tienen derecho. El diálogo social es fundamental para el alcance de las metas de trabajo decente. La participación activa de todas las partes y el establecimiento de metas con la consecuente evaluación permanente serán el garante de que Nicaragua conquiste mejores condiciones de trabajo, mejore su productividad y reduzca la pobreza.
- Un aspecto clave en el trabajo decente es la protección social y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Aunque esto ha mejorado en el último decenio, la protección y la salud de los trabajadores, requiere una mayor apropiación de los tomadores de decisión, hacedores de políticas, la mayoría de empresarios y la gran masa de trabajadores. Un vacío total resulta la no comprensión de la importancia de la promoción de salud como uno de los pilares del desarrollo económico y social de nuestro país. Producto de lo antes dicho, limitaciones que incluyen un alto porcentaje de la población económicamente activa no cubierta por las instituciones encargadas de velar por las condiciones de trabajo en cuanto a salud y seguridad ocupacional sobre todo para los grupos vulnerables como las mujeres, los niños, niñas y adolescentes y las personas en la tercera edad; el limitado presupuesto con que las instituciones cuentan para desarrollar su trabajo, lo mismo que las Universidades para formar recursos humanos y realizar investigaciones.

- Otro aspecto importante que limita el desarrollo de las acciones en salud ocupacional es (a pesar del crecimiento de la profesionalización en el tema) el aún escaso número de técnicos y profesionales con formación sobre el tema y la ausencia de recursos técnicos.
- Aunque Nicaragua es suscriptora de los acuerdos internacionales contra las peores formas de trabajo infantil, miles de niños se encuentran dedicados a la generación de recursos económicos para asegurar la subsistencia de ellos y sus familias. Miles de mujeres, sobre todo en el sector informal sufren la subutilización de su fuerza de trabajo y perciben bajos ingresos en puestos de trabajo que no suple sus necesidades básicas. Este sector debe ser priorizado en cuanto a la educación, la reconversión, la búsqueda de alternativas, en la que se involucren no solo los sindicatos sino el INATEC y las instancias de gobierno pertinentes.
- Es importante que los trabajadores se sigan apropiando de la Ley 618, la divulguen, que haya mayor presencia de los inspectores del MITRAB en los centros laborales, que se pueda formar a trabajadores como técnicos en el área de salud ocupacional e Higiene laboral y que se incrementen las comisiones mixtas. El incumplimiento de la ley 618 lo han manifestado algunos empleadores que se debe a falta de recursos y cultura de prevención. Si los empleadores aplicaran la Ley en toda su dimensión, los accidentes laborales disminuirían, pues en ambientes saludables y condiciones seguras se optimiza más la fuerza laboral del trabajador. Para lograr esta cultura de prevención, es necesario crecer en los colectivos de trabajo con acciones de promoción de salud mediante la creación de la oficina de Higiene y Seguridad en los centros de trabajo, dotándolos de un equipo conformado al menos por un profesional de la salud con formación en salud laboral, y un técnico en higiene y seguridad laboral.
- De acuerdo a los trabajadores, es prioritario promover en primer lugar mejores condiciones de trabajo en las empresas e instituciones del gobierno, anteponer los intereses de los trabajadores por encima del color político y pasar a la acción en vez de lamentarse por las condiciones precarias de las y los trabajadores.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

1. Aragón A, Partanen T, Felknor S, Corriols M. Social determinants of workers' health in Central America. *Int J Occup Environ Health*. 2011 Jul-Sep;17(3):230 - 7.
2. Ghai D. Trabajo decente, Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*. 2003;122(2):125-59.
3. OIT/IPEC. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) Disponible en: <http://www.ilo.org/ipeclang--es/index.htm>.
4. Meglio Roberto Di. Desarrollo económico local y trabajo decente en América Latina: El papel de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2007.
5. Delclos J. BO, Marquez F., Tovlan H., Globalización y Salud Laboral. . *Arch Prev Riesgos Labor*. 2003; 6(1):4-9.
6. OIT. Tendencias mundiales del empleo 2011: El desafío de la recuperación del empleo. Enero, 2011 25 de enero de 2011.
7. OIT. El número de desempleados, trabajadores pobres y empleos vulnerables aumentará de manera espectacular debido a la crisis económica mundial. OIT; 2009 [mayo, 2011]; Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_101464/lang--es/index.htm.
8. Factbook CW. Marzo 2011.
9. CETREX. Nicaragua: Principales productos de exportación. 2010; Disponible en: http://www.vicepresidencia.gob.ni/noticias/2010/abr/vp_exportaciones.pdf
10. INIDE. Anuario estadístico 2007. Managua, Nicaragua [mayo 2011]; Disponible en: <http://www.inide.gob.ni/Anuarios/Anuario2007.pdf>.
11. BCN. Anuario estadístico 2010. 2011.
12. CODA (Coalición de Organizaciones por el derecho al agua). Informe sobre el derecho humano al agua potable y saneamiento en Nicaragua. 2010 [Mayo 2011]; Disponible en: <http://simas.org.ni/publicacion/5244/informe-sobre-el-derecho-humano-de-acceso-al-agua-potable-y-saneamiento-en-nicaragua>.
13. López L, Aragón A, Herrera A. Perfil ocupacional de los trabajadores nicaragüenses: desarrollo actual de la salud ocupacional en Nicaragua, 2003.
14. INEC, MECOVI. Mapa de pobreza de Nicaragua. 1998 [Mayo 2011]; Disponible en: <http://www.cisas.org.ni/prsp/PDF/Anexo%20IV.pdf>.
15. CISTA, CIDS. Diagnóstico sobre la situación sociolaboral de las mujeres entre 15 y 64 años. municipio de León, Nicaragua 2006.
16. Silva JA, Galeano L. Más mujeres en aulas, pero afuera, violencia y desigualdad. *El Nuevo Diario*. 1 de enero 2011.
17. Rocha JL. ¿Por qué se van? La onda migratoria y las teorías que la explican. *Envío*. 2003(255).
18. Cortés-R A. Los imprescindibles migrantes nicas y la impresentable ley que los afectará. *envío*. 2003(256).
19. BCN. Anuario de estadísticas económicas 2001-2008. Banco Central de Nicaragua; 2009.
20. Navas L. Crece el empleo en zonas francas. *La Prensa*. 2011.
21. Torres C. PERFIL BÁSICO DE SALUD OCUPACIONAL. SALTRA2009.
22. INSS. Anuario estadístico 2010. Managua, INSS, 2011.

23. MITRAB. LEY No. 618, LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO La Gaceta No. 133 2007.
24. MITRAB. Recopilación de Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Nicaragua. Trabajo Md, editor. Managua, Nicaragua. Unidad de Relaciones Externas; 2006.
25. PTD en Nicaragua 2012-2014. Borrador. Documento de Trabajo.

La revisión ortográfica y de estilo del presente documento ha sido realizada por *Nehemías Obed López Carrión*, coordinador de programas de la Fundación Friedrich Ebert en Nicaragua.

Managua, Noviembre de 2011

