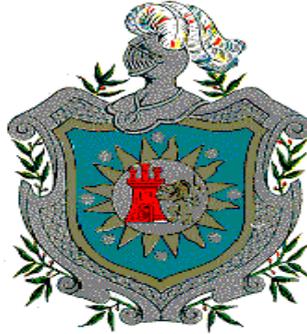


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

UNAN - LEON

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



TESIS

PREVIO A OPTAR AL TITULO DE MASTER EN DERECHO LABORAL

TEMA:

**EL BUZO, TRABAJADOR DEL MAR: REGIMEN ESPECIAL DE
CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGION AUTONOMA DEL ATLÁNTICO
NORTE DE NICARAGUA.-**

Renfred Paisano

Tutor:

Dr. Luís Enrique Morales Parajon

León, Nicaragua, Junio del año 2004

EL BUZO, TRABAJADOR DEL MAR: REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGION AUTONOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-

INDICE

Introducción

1.- Trabajo en el Mar

- Historia del trabajo en el Mar
- Contratación Especial de Trabajadores de Mar.-

2.- Marco General Doctrinario de la Teoría del Contrato de Trabajo.-

- 2.1 Relación Laboral
- 2.2 Contrato de Trabajo
- 2.3 Contrato de Trabajo del Mar

3.- El Trabajador de Mar como Arquetipo Común.

- 3.1 Marco Jurídico Constitucional, Ordinario y Especial
- 3.2 Marco Legal Internacional
- 3.3 Normativas Institucionales sobre la actividad de Buceo en Nicaragua.-

4.- Situación de los Trabajadores del Mar en Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN).

- 4.1 Contratación Especial de los Buzos en la Región Autónoma del Atlántico Norte.
- 4.2 La Sindicalización de los trabajadores del Mar.
- 4.3 Condiciones Reales de Trabajo en el Mar en la Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN).
 - 4.3.1 Situaciones laboral de los buzos extranjeros.
 - 4.3.2 Condiciones de vida de los Discapacitados por Buceo
 - 4.3.3 Bolsa de Empleo
 - 4.3.4 Suspensión y Terminación de los Contratos individuales de trabajo.

- 4.3.5 Descansos y Permisos
- 4.3.6 Salario
- 4.3.7 Décimo tercer mes y Vacaciones
- 4.3.8 Jornada Laboral
- 4.3.9 Higiene y Seguridad Ocupacional
- 4.3.10 Riesgos Profesionales.-
- 4.3.11 Régimen de Indemnización.-
- 4.3.12 Cálculos Prestacionales
- 4.3.13 Acciones Laborales por la vía Administrativa y Judicial.-
- 4.3.14 Pikins

4.4.- El Tratamiento de la Actividad del Buceo a nivel Institucional.

5.- Propuesta de Contratación Especial del Trabajo de Buceo en la Región Autónoma del Atlántico Norte de Nicaragua.-

Conclusiones.-

Recomendaciones

Bibliografía.-

Anexos.-

1. Normas Técnicas de Higiene y Seguridad aplicable al Trabajo de Mar en Nicaragua.
2. Convenios Colectivos
3. Contrato Individuales
4. Acuerdos Ministeriales sobre la Veda en la Captura de Langosta
5. Suspensión temporal de Captura de Langosta en el Mar Caribe
6. Medidas de Ordenamiento para la Temporada de Pesca 2003 – 2004.
7. Calculo de Prestaciones de Trabajos de Mar.
8. Guías de Entrevistas
9. Ante Proyecto de Ley de “Protección y Seguridad a las Personas dedicadas a la actividad de pesca por Buceo”.-

DEDICATORIA

A mi Padre Celestial: con tu bondadosa misericordia ha permitido que tu hijo promueva un peldaño más en el conocimiento científico en esta materia y noble labor del Derecho; Gracias por darme una oportunidad más y ten seguro que no te defraudaré y haré útil esta promoción en beneficio de los demás; Gracias por bendecirme y con mucho amor te reconozco y te dedico esta pequeña y humilde muestra en este trabajo, que es el fruto de muchos esfuerzos y sacrificios; Bendito seas padre!

A ti Familia que eres mi fuente de inspiración para seguir adelante en esta empresa que hemos formado; a ustedes que se han convertido en el pilar de subsistencia; el hombre no es sabio, si no está acompañado de sus armadas familias. Para ustedes hijos e hijas Lettzelier, Leslie, Kresly, Esdras, Larissa, Gloria, Luvianka, Herold, que sirva de orgullo y ejemplo en tu carrera, en la vida que apenas inicia. Para Azucena Regina Wright Williams que me suples, compartes mi felicidad y mi orgullo que son complementos en mi vida, gracias por estar aún a mi lado, con mucho afecto y amor: LES DEDICO ESTA TESIS; juntos seguiremos adelante.

A los trabajadores del Mar en especial por buceo les dedico este estudio porque ellos fueron la fuente de inspiración para la realización del mismo. A la vez les pedimos disculpas en nombre de nuestra sociedad por permitir que el desempleo y las condiciones sociales sean el principal eslabón para que hoy ellos no gocen los mismos beneficios a los que todo ciudadano Nicaragüense tiene derecho.

Lic. Renfred Paisano

AGRADECIMIENTO

A los Maestros Luis Enrique Morales Parajon, Francisco Valladares Castillo, Mauricio Carrión Matamoros, Gabriel Álvarez y a todo el cuerpo de docentes de esta Maestría en Derecho Laboral, que no siendo foro han iluminado mi sendero acercándome más al conocimiento científico del Derecho; por el tiempo dedicado a mi trabajo, por los sabios consejos y letrados que han sido de gran valor e imperecederos e incalculables; mi agradecimiento infinito a ti Maestro y Tutor Luis Enrique Morales Parajon en esta humilde investigación y aporte a la sociedad Costeña de la Región Autónoma del Atlántico Norte.-

Donde existe la amistad, se reconocen grandes valores en las personas, y se desborda el compañerismo, sintiéndose un ambiente de paz y armonía en el trabajo; que bien es trabajar con la amistad y el compañerismo; que junto hemos superado y promocionado este reto, a mi queridos compañeros de trabajo y Miembros de la Dirección Superior de la Universidad Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), quienes confiaron en mi y siempre tuve un apoyo para culminar esta Maestría, me refiero al Master Faram Dometz, Rector de la Universidad BICU, (actual vicepresidente del CNU) Master Gustavo Castro, Vicerrector General de la BICU; Master Thomas Kelly Bent, Decano de la Facultad de Derecho de la BICU; Licenciado Hennigston Omier, Vicerrector Académico de la BICU; Licenciado Gerald Green, Vicerrector del Núcleo de Puerto Cabezas.- Agradecimiento a la Licenciada Adela Williams, quien desde su experiencia laboral siempre estuvo a mi lado acompañándome en esta investigación quien actualmente labora como responsable de la Biblioteca de CIDCA / UCA (Centro de Investigación y Documentación de la Costa Atlántica).- Mi reconocimiento especial al ALMA MATER, y de manera personal al Doctor Francisco Valladares Castillo, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN LEON), por brindarme su ayuda gestional; de igual forma al Master Donald Alemán, docente de esta Maestría en Derecho Laboral.-

Infinitas Gracias a todos y que Dios los Bendiga.

El Código del Buzo Profesional

“ voy a trabajar libre de cualquier droga y actuar de manera responsable a mi empleador, mis compañeros, mi comunidad y mi familia. Por el orgullo que tengo sobre mi raza y bajo la palabra y luz del Señor; porque soy un Buzo profesional Miskito”.-

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores del buceo en Nicaragua se concentra en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica y se estima que 98% de los mismos son de la etnia Miskita. Y es que el Buceo a Pulmón es una actividad tradicional de las comunidades miskitas de la Costa Atlántica, por que el buceo es una actividad tradicional ancestral traída a nuestra tierra por los indios Miskitos.

Esta actividad artesanal tradicional, como lo es el Buceo a pulmón libre, ha evolucionado por razones de mercado y negligencia institucional al indiscriminado empleo de la técnica SCUBA¹. Convirtiéndose en un factor amenazador tanto para la reproducción de la especie como para la salud del trabajador, sin el conocimiento técnico para el Buceo Submarino, solo con el mínimo equipo de soporte que les permita respirar y sobrevivir bajo tales condiciones hostiles de trabajo, entre los indígenas de la Costa, y a su vez, se ha convertido en una actividad laboral comercial y semi - industrial, para la captura de la Langosta (*panufirus argus*) en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua.

Sin embargo, la transición de lo tradicional o artesanal a lo laboral y semi - industrial se ha realizado de manera abrupta y desordenada para los trabajadores del buceo; ya que se ha realizado al margen del no cumplimiento de las normas Laborales y de salud e Higiene Ocupacional, establecidas por el ordenamiento Jurídico Nacional e internacional.

¹ Mecanismo de Respiración auto contenida bajo agua.-

El impacto de la actividad del Buceo entre los trabajadores del Mar, está siendo negativo para su salud laboral. La falta de conocimientos de los riesgos del buceo, la carencia de equipo adecuado, la ausencia de alternativas laborales y económicas como también la cosmovisión popular, son consideradas las causas fundamentales asociadas a la negligencia institucional.

Los recursos pesqueros representan la segunda fuente de ingresos de las exportaciones en Nicaragua y el 45 % de estos recursos, provienen de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua. En la Costa Miskita RAAN, HAY MAS DE 1,000 Buzos permanentes y unos 2,500 semi permanentes, que viven de la pesca de langosta a través del buceo submarinos.

La legislación nacional e internacional sobre la protección a la salud e higiene ocupacional para los trabajadores del buceo es amplia. Sin embargo, el papel de las instituciones estatales encargadas de aplicar estas normas es tan pasivo que en la mayoría de los casos se torna negligentes.

Sin contar con la alta tradición de pesca del pueblo de la Región Atlántica y del reconocido prestigio de sus pobladores durante los siglos precedentes, se puede afirmar que la pesca organizada e industrial se inició en los años cincuenta, aunque las primeras series estadísticas se tiene desde 1,964. A partir de esa fecha, es posible determinar la historia de la pesca en la Región. Hay que mencionar que, desde sus inicios, las pesquerías fueron orientadas hacia el Camarón y la Langosta.

La actividad Pesquera en Nicaragua se rige por Leyes de Pesca que fueron formuladas hace más de 20 años. Se han actualizado o reformadas algunas de ellas y emitido decretos recientes que permiten una mayor flexibilidad de aplicación. Existe un sistema de licencia para Barcos, la Constitución Política de

la República en su Artículo 181 inc. 2 dice “ Las concesiones y los contratos de explotación racional de los recursos naturales que otorgan el Estado en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica deberán contar con la aprobación del Consejo Regional Autónomas correspondientes

En Nicaragua no existen datos publicados de la enfermedad por descompresión solamente un relato escrito por Nietschman donde hace mención de algunos datos de incidencia.

Nicaragua en el año 2000 exportó 4, 032,000 de libras de langosta, capturada casi exclusivamente en la Costa Caribe de Nicaragua, produciendo aproximadamente US \$ 21 millones de dólares en divisas a los exportadores. Los mariscos ocupan el segundo rubro de exportación nacional después del café. Los trabajadores del buceo para la captura de la langosta en Nicaragua se concentran en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica y se estima que un 98 % de éstos son miembros del pueblo indígena Miskito. El buceo a pulmón es una actividad tradicional de las comunidades miskitas de la Costa Atlántica, que no se limita a Nicaragua sino que se extiende más allá de la actual frontera nacional, incluyendo la Mosquitia hondureña.

Se calcula que hay de 2,500 a 3,000² buzos activos, aunque no existen cifras oficiales; asimismo, hay un gran número de cayuqueros³ menores de 18 años que trabajan con los buzos. Por lo tanto, observamos que el buceo es una de

² Nietschmann, Bernard. “Conservación Autodeterminación y el Área Protegida Costa Miskita, Nicaragua”, *Mesoamérica* 29, Junio 1995, p.21.

³ Cayuquero es el ayudante del buzo, y frecuentemente es un niño que puede ser de la edad de 12 años los mas jóvenes, o puede ser también un adulto. El Cayuquero selecciona los tanques, mascarar, chapaletas, monturas y el regulador, que utiliza el buzo. Además el Cayuquero se encarga de permanecer en el cayuco, o canoa, mientras el buzo realiza sus actividades bajo el mar. Acompaña y persigue al buzo en el cayuco por medio de las burbujas que este emite y llegan a la superficie, señalando donde va a emerger, y recibe el producto que el buzo ha capturado. Ambos, cayuquero y buzo, se transportan, desde y hasta, el barco nodriza que les espera fondeado a distancias de 300 mts. o más, durante la faena de captura de la langosta que dura entre 10 y 15 días.

las peores formas de trabajo infantil de conformidad con la clasificación del Convenio No. 182 *sobre las peores formas de trabajo infantil* (1999), de la OIT.⁴ En la Región Atlántica, los decretos publicados y puestos en vigencia que funcionan como Leyes, son interpretados subjetivamente por cada caso especial, sumada a ella, es muy necesario hacer una revisión multidisciplinaria para determinar los mecanismos de actuación de los gobiernos regionales y de los objetivos de su competencia.

La actividad tradicional de los Miskitos, el buceo a pulmón, se ha convertido a partir de 1990, en una extracción laboral-industrial realizada a grandes profundidades y con tanques de aire comprimido dedicada casi exclusivamente a la captura de langosta (*Panlirus argus*). La transición del trabajo tradicional o artesanal a la laboral-industrial se ha realizado de manera abrupta y desordenada para estos trabajadores; al margen del cumplimiento de las normas laborales, de salud y de higiene ocupacional establecida por el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

El impacto de la actividad del buceo comercial a mayor escala fomentada por las empresas, ha tenido consecuencias muy negativas para la salud de los buzos Miskitos. Con altos riesgos ocupacionales, causantes de enfermedades como la aeroembolia, la embolia cerebral, la paraplejia o la hemiplejia, producidas por el síndrome de la descompresión. Los frecuentes accidentes entre los buzos han causado que un gran número de éstos resulten con discapacidades físicas, hayan desaparecido o muerto. La falta de conocimiento de los riesgos, de entrenamiento, de equipo adecuado y de alternativas laborales y económicas en la zona, así como las características culturales, lingüísticas y étnicas de los trabajadores del buceo, son consideradas las causas inmediatas de esta situación.

⁴ Convenio No. 182 (1999), Sobre las peores formas de trabajo infantil (OIT), ratificado por Nicaragua el de noviembre, 2000.

Por tal razón en muchas mesas de los restaurantes de Europa y de Norteamérica, cuando tienen en sus platos una rica Langosta a la plancha, encebollada, frita, empanizado, o cualquier otro tipo plato dicen: “ LANGOSTA CON SANGRE”, porque están concientes los grandes mercados internacionales, el sacrificio, el riesgo laboral en que incurre, y muchas veces pagan con sus vidas para extraer una cola de langosta y llevar al plato de muchos hogares y familias; están también concientes de que muchos buzos han quedado inválidos, y le cuesta sangre a estos trabajadores en su labor de capturar una Langosta, por eso le dicen LANGOSTA CON SANGRE.-

**EL BUZO COMO TRABAJADOR DE MAR DENTRO DE UN REGIMEN
ESPECIAL DE CONTRATACIÓN EN LA REGION AUTONOMA DEL
ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-**

1.- Trabajo en el Mar

- Historia del trabajo en el Mar.-

La historia escrita no nos dice desde cuando el Hombre comenzó a nadar, pero registros históricos mencionan el buceo como profesión desde hace aproximadamente 5,000 años. Estos primeros buceadores se preocuparon principalmente por la recolección de mariscos, esponjas de agua, conchas, corales (para decoración y ornamento), y recolección de embarcaciones hundidas o varadas. Estos primeros buceadores estaban limitados a profundidades de 100 pies, porque el hombre no había inventado las máquinas y técnicas que permitirían estar más tiempo bajo agua; y por esa razón, el hombre dependía de su habilidad para aguantar la respiración durante toda la inmersión.

En la Costa Norte de Nicaragua y Honduras esta misma técnica de “ buceo pulmonar” fue utilizada con gran éxito por cientos de años. Hasta hace recientemente, los buceadores Nicaragüenses y Hondureños, en su mayoría Indígenas Misquitos, buceaban para recolectar alimentos, corales, en aguas no más profundas de 100 pies y por una corta duración. Ellos dependían del aire que podían almacenar en sus pulmones para sostenerse en las profundidades.

Cuando el “ SCUBA” fue inventado en los ´40s, no fue sino hasta las décadas de los ´50s y ´60s que el uso de “ SCUBA” se hizo popular y accesible para el público en general. Hasta en 1968 vio la introducción de equipo de “SCUBA” para beneficio de la Industria de Langosta de la Costa Norte de Nicaragua y

Honduras. Las industrias pesqueras asociadas y los Exportadores Internacionales consideraron que “SCUBA” era un medio eficiente y costo-efectivo para llevar cantidades comercialmente ventajosas de langosta y caracol de los ricos recursos de las aguas del Caribe de Nicaragua y Honduras.

La Introducción de “SCUBA” llegó a tener un auge de empleo entre la población Indígena de La Mosquitia. Las comunidades involucradas se han vuelto altamente dependientes de las tremendas ganancias generadas.

La historia a corto plazo, algunas veces muestra que los nuevos avances tecnológicos no han tomado en cuenta las consecuencias, y “SCUBA” es un buen ejemplo de ello. A pesar de haber avanzado en el siglo veintiuno (XXI), no hemos dado cuenta de la necesidad para educación de buceo. Sin una base sólida en los aspectos teóricos de bucear para recolectar cosechas con “SCUBA”, muchos hombres jóvenes han muerto, y muchos han sufridos parálisis permanente y otras lesiones debilitantes en los bancos de la Costa Norte de Nicaragua y Honduras.

La navegación ha jugado un papel tan importante en la existencia de los Pueblos Caribeños al mar, les ha rendido tales servicios y ha ejercido una influencia tan decisiva en su género de vida, en su desenvolvimiento, en sus destinos, que no podría dejar de dar lugar a normas jurídicas especiales.

El trabajo marítimo no rige indistintamente todas las especies de navegación, sino solamente la “marina”, es decir, la navegación sobre el mar, en cuanto a la navegación sobre grandes vías fluviales, ríos y canales, o batalle río (industria de transporte en chalanes de ríos) es del dominio del contrato de trabajo en otras vías acuáticas navegables. Esto conforme con la etimología de la palabra “Marítimo”, que se deriva evidentemente de la palabra “Mar”.

Cabe agregar, además, que la palabra nave deriva del latín navis, originalmente esta palabra designada a toda embarcación que sirve para una navegación

cualquiera. “Navem accipere debemus, decía Ulpiano en Derecho Romano, sive marinam, sive fluviatelem, sive in alique stagno naviget” (Digesto XIX). Pero hoy este empleo del vocablo sería abusivo: en la acepción exacta que tiene en el lenguaje moderno, la expresión nave designa exclusivamente las embarcaciones que sirven para navegar por el mar. Es en este particular que se emplea en la legislación laboral de Nicaragua.-

No ha quedado nada o casi nada de las Leyes Marítimas de los fenicios, egipcios, Cretenses, atenienses y Cartagineses, Leyes que debía tener un gran desenvolvimiento en razón de la importancia de la marina en estos pueblos. Sin embargo sabemos, a no dudar, que antes de nuestra era, los Rodios tenían una Ley Marítima que ejerció una gran influencia en la antigüedad de la que Estrabón y Cicerón ensalzaban la sabiduría; desgraciadamente, el texto de la Ley Rodia no ha llegado a nosotros.

Los Romanos tuvieron un cuerpo completo de Derecho Marítimo que copiaron en gran parte de los Rodios; se encuentran sus elementos diseminados en el Digesto y en el Código de Justiniano. Y es de hacer notar que, con respecto a los trabajadores marítimos eran en gran parte prisioneros de guerra, esclavos y prisionero por delitos.

En la edad Media, el trabajo en el mar se inspiraba de otras consideraciones menos formalistas y más humanas: Daba por verosímil que las heridas de los marinos en ocasionadas por el trabajo excepcionalmente peligroso a que están sujetos, y que sus enfermedades provenían de las condiciones desfavorables en que realizan su trabajo, es simplemente el principio del “Riesgo profesional” que el Derecho Marítimo aplicaba desde la edad media, mucho antes de que este principio fuese percibido y despejado por el Derecho Civil.

A finales de la segunda guerra Mundial en Francia 1943 Emilio Gagnon y Jac Cousteau inventaron el aparato de respiración autónoma subacuática Auto contenida (SCUBA).

La primera descripción de los síntomas de la enfermedad por descompresión en humanos la hizo Triger en 1841 de víctimas, en este caso mineros del carbón quienes trabajan en minas presurizadas con aire para mantener el agua fuera, exponiéndose a trabajo por debajo de nivel del mar. Tiger pudo notar que algunos hombres manifestaban calambres musculares y dolor al abandonar el ambiente presurizado y luego al reingresar a su ambiente sentían mejoría.

En un extenso estudio de varias décadas realizadas por el doctor Bernard Nietschman, profesor de geografía humana y del mar y publicado recientemente en la revista Mesoamericana 1995, con el Título “Conservación, autodeterminación y el Área Protegida Costa Miskita de Nicaragua”. Presenta escritos históricos relevantes del siglo XIV, donde indios Miskitos Buzos de la cultura Auha Uplika (la gente de la playa), quienes se dedicaban casi por completo a la actividad del buceo a pulmón libre en aguas marinas poco profundas, nunca manifestaron ninguna alteración. Mientras tanto según Nietschman desde 1990 se estima que existe aproximadamente 2,000 a 2,500 buzos empíricos dedicados a la pesca de Langosta frente a las costas nororientales de Nicaragua. La mayoría de ellos provenientes de las diez comunidades que comprende el área de Sandy Bay Tara, Sandy Bay Sirpi, Sisin, Wounta, Prinzapolka, Wawa Bar, Puerto Cabezas, entre otros, como promedio realizan 10 inmersiones en un día, de la madrugada al atardecer, tres más de lo considerado seguro, se estima que un 10% a sufrido algún neurológico y un 5% a padecido aeroembolia.

En muchos Países Centroamericanos y México, han creado el Instituto Social de la Marina, donde su haber social lo constituye de las cotizaciones de empresarios y trabajadores, pero esto no limita para que el Estado también de su aporte; este Instituto es de Régimen Especial que exige aportaciones del Estado para un Régimen General e integral.-

La Normativa reguladora del Régimen Especial parte de la distinción vigente, también en el Régimen General y en algunos Regímenes Especiales, entre sujeto obligado y sujetos responsables de la cotización. Son sujetos obligados a cotizar los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores por cuenta ajena y los empresarios por cuya cuenta trabajen estos últimos.

Respecto de los sujetos responsables del ingreso de las cotizaciones cabe distinguir entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia.

En cuanto a los trabajadores por cuenta ajena, el empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará en plazo y forma las cantidades correspondientes a su propia aportación y a la de los trabajadores a su servicio.

La mecánica del ingreso es análoga a la del Régimen General: el empresario descontará a sus trabajadores en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones la parte de cuota que corresponde a las aportaciones de los mismos. Si no lo realizase así, no podrá efectuarlo con posterioridad, quedando obligados a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. Si la retribución es a la parte el momento del descuento será el del reparto del "Monte Menor".

El empresario, a continuación, procede al ingreso tanto de la parte de cuota que le corresponde a él directamente como la que ha detraído de las retribuciones.

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia, al no existir relación jurídica con un empleador, el único sujeto responsable del pago de las cuotas es el propio trabajador por cuenta propia a cuyo cargo corre el ingreso de las dos aportaciones que integran la cuota.

Los trabajadores autónomos en alta en este Régimen Especial que no se encuentren al corriente en el pago de las cuotas, perderán el derecho a cualquiera de las prestaciones establecidas en la disposición aplicable sin que el pago fuera de plazo de las cuotas debidas produzca otros efectos que los que expresamente se les reconozcan. Todo ello sin perjuicios de las responsabilidades que correspondan a estos trabajadores en orden a la cotización.

Para la determinación de la cuota hay que tener en cuenta que las normas que regulan la cotización al Régimen Especial del Mar dividen el ámbito personal de cobertura en tres grupos con un régimen de cotización distinto para cada uno.

Para la cotización por contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se aplica la normativa establecida para el Régimen General.

Dado que el criterio de remuneraciones efectivas es en algunos casos de difícil determinación respecto de la pesca, la parte de los trabajadores portuarios se estimarán como tales remuneraciones las que determinen anualmente las autoridades regionales correspondientes a propuesta del Instituto Social de la Marina; la determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

El pago de la primera será a cargo exclusivo de la empresa y cuando se trate de embarcaciones en las que el trabajo sea remunerado por el sistema denominado "a la parte", esta cotización podrá deducirse del "Monte Mayor" o "Montón".

La iniciación de la prestación de servicios y realización de actividades comprendida en el campo de aplicación de este Régimen Especial es el

momento determinante del nacimiento de la obligación de cotizar y ello aunque no se hubiese cumplido la obligación de solicitar el alta y, en su caso, la afiliación.

La obligación de cotizar subsiste hasta la presentación de la baja, pero, de nuevo, la baja no produce efectos extintivos de tal obligación si, a pesar de ella, el trabajador sigue reuniendo las circunstancias que determinaron su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.

El sistema de recaudación de cuotas de este Régimen Especial presenta importantes peculiaridades respecto del Régimen General con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar y en atención a las circunstancias especiales en que se encuentran los trabajadores afectados. Cabe distinguir entre un sistema general y unos sistemas específicos, pero teniendo bien en cuenta que las distintas modalidades recaudatorias pretenden facilitar el pago de la cuota, pero no afectan en absoluto al contenido y cuantías de la misma.

Según la Legislación Laboral Mexicana, los trabajadores de los buques, comprende dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana”, con lo cual su ámbito de aplicación, a decir de Mario de la Cueva, se amplió, “...lo que da por resultado que se extienda a las personas que prestan su trabajo en los buques sujetos a las leyes sobre comunicaciones por agua”.

Ejemplificativamente en esta misma legislación enumeran los sujetos de la relación laboral, a saber: “Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargo y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y, en general, todas las personas

que desempeña a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.”

Así, de conformidad con lo anterior, tienen la calidad de trabajadores todas aquellas personas que realicen a bordo del buque algún servicio (personal y subordinado) en favor del armador, naviero o fletador, quien a su vez tendrá el carácter de patrón.

Por otra parte, la Ley Laboral Mexicana, señala que los capitanes de los buques, son aquellos que ejercen el mando directo en las embarcaciones y que respecto del patrón (armador, naviero o fletador), son trabajadores, ante los demás trabajadores serán considerados representantes de aquél y en tal concepto lo obligan.

Es de hacerse notar que los conceptos de “armador”, “naviero” y “fletador”, no son sinónimos, mas para efectos de nuestra legislación laboral se les da un mismo tratamiento tomando en consideración que, cualesquiera que sea su real significado, son ellos quienes realizan la explotación del buque, de ahí que se les designe patrones.

Para la creación del vínculo laboral, en la Legislación Mexicana establece dos requisitos por lo que hace a la persona del trabajador, que son:

I.-Deberá tener la calidad de mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos (artículo 189); y

II.- No podrá ocuparse a los menores de quince años, tampoco a los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros (artículo 191).

Ambas exigencias constituyen excepciones a los principios generales,

buscándose, en el segundo requisito, la protección de la formación del menor, dada la índole de este tipo de trabajos.

Además de los anteriores requisitos, que son especiales, la Ley determina en el artículo 194 un requisito de forma, consistente en hacer constar por escrito las condiciones de trabajo y que, además del ejemplar que conservan las partes, se remitan ejemplares a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano y al Inspector del Trabajo del lugar donde se estipularon; constancias que, según indica el artículo 195, deberán contener:

“I. Lugar y fecha de su celebración;

“II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

“III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;

“IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;

“V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;

“VI. La distribución de las horas de jornada;

“VII. El monto de los salarios;

“VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;

“IX. El periodo anual de vacaciones;

“X. Los derechos y obligaciones del trabajador;

“XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y

“XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

Es de especial interés analizar la relación laboral de los trabajadores de los buques, ya que presenta varias hipótesis y modalidades, a saber:

Independientemente del vínculo que se establece dentro del buque, es decir, durante la travesía (que es la relación que sancionan estas disposiciones), la Ley reconoce, en el artículo 193, dos tipos de relaciones laborales que se dan en el lugar mismo en que se sitúa el buque.

Por un lado, la relación que se entabla entre el patrón y aquellas personas que prestan sus servicios a bordo del buque, exclusivamente por el tiempo durante el cual éste se encuentre en puerto, siendo regulado tal trabajo por las disposiciones del trabajo de los buques en cuanto sean aplicables.

Constituye un caso de relación dudosa el que se origina cuando, al hacerse a la mar el buque, los trabajadores antes mencionados no hayan podido abandonar la nave, zarpando con ella; en este caso la Ley determina que serán considerados como trabajadores de la embarcación hasta el momento en que sean restablecidos a su lugar de origen, teniendo, por lo mismo, todos los derechos y las obligaciones inherentes. En la doctrina a este vínculo se le designa "relación impropia".

Esta hipótesis, en cuanto a su solución legal, es criticada por Mario de la Cueva, pues no sólo se niega el derecho a una indemnización a los trabajadores, por el evidente daño que se les causa en tales situaciones, sino que además se les obliga a trabajar; "lo cierto es que esta solución viola los principios fundamentales del derecho nuevo, pues hacerse a la mar sin las precauciones debidas no es únicamente un riesgo de la empresa, sino un acto culposo, que puede causar perjuicio al trabajador; y por otra parte, no sabemos cómo se les pueda obligar a trabajar sin violar el artículo quinto de la Constitución". En este sentido también se pronuncia Néstor de Buen.

Por el contrario la Ley no reconoce naturaleza laboral al convenio que se celebre a bordo de un buque entre el capitán y las personas que se introducen a él sin permiso alguno, llamado "polizones", convenio que tiene por objeto que

los “polizones” liquiden, con sus servidos, el importe de su pasaje y sus alimentos. Tampoco se considera laboral la relación resultante del convenio que se efectuó, bajo las mismas condiciones, con los mexicanos que deben repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo (artículo 192).

- **Contratación Especial de Trabajadores de Mar.-**

El campo de aplicación de este Régimen Especial abarca a los trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a salarios o a la parte empleados en pesca y extracción de otros productos del mar, tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas, actividades complementarias de éstas, estibadores portuarios, servicios de Cofradías y Cooperativas del Mar.

Se encuentra también incluidos los trabajadores por cuenta propia entendiendo por tales quienes de forma habitual, personal y directa y como medio fundamental de vida se dediquen a trabajos marítimos pesqueros, que sean armadores de pequeñas embarcaciones a cuyo bordo trabajen, dedicándose a la extracción de productos del mar o que sean rederos por cuenta propia.-

Las contingencias cubiertas y las prestaciones son similares a las del Régimen General, con la salvedad de los trabajadores por cuenta propia que no perciben prestaciones de incapacidad temporal derivada de riesgos comunes ni de desempleo y respecto de los cuales se elaborara, en paralelismo con los autónomos agrarios, un concepto de Accidente de Trabajo más restringido: “ el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realizan por su propia cuenta”.

En cuanto a la modalidad, el artículo 195, en la fracción IV, de la Ley indica: “El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá: ...1V. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes”, es decir, en

este tipo de trabajo se admite que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por viaje o viajes, independientemente de que subsista la materia que dio origen al vínculo laboral.

La duración de la relación del Trabajo, será distinta según sea la modalidad que en cada relación se adopte, debiéndose estar a las reglas contenidas en el artículo 196 de la Ley, donde se establece: “La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

“Si es por tiempo determinado o indeterminado, se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.”

Para ese efecto se deben observar todas las indicaciones que al respecto se dicten, y donde los capitanes fungirán como representantes de la autoridad y no del patrón, imponiendo su observancia o sancionando su falta (artículo 205); así como la prohibición de introducir y consumir bebidas embriagantes (artículo 206).

Se consideran Patronos, a aquellas que buscan lograr un viaje confortable y agradable, así como brindar seguridad al trabajador. Así tenemos que, entre otras, deberá proporcionar a los trabajadores alojamientos cómodos e higiénicos; alimentos nutritivos y abundantes; deberá auxiliar económicamente a las familias de los trabajadores; deberá permitirseles el libre ejercicio de sus derechos políticos, así como dejar que se desempeñen en cargos sindicales o políticos, de ser el caso (artículo 204); así como realizar aportaciones a la “Casa del Marino”, una institución de asistencia a los marinos (artículo 214).

Anulación Laboral; el artículo 208 de la Ley establece un régimen revocatorio

riguroso, en atención tanto al peligro real que supone la navegación como a las oportunidades de realizar contrabando o de incurrir en conductas indebidas durante la estancia de los trabajadores en el buque, que puedan poner en peligro la seguridad a bordo del mismo; las causas especiales de rescisión son imputables únicamente a los trabajadores, olvidándose el legislador de las que el patrón puede originar, estando la acción de rescisión a disposición del capitán de la nave. Estas causas especiales son:

“ I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

“II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

“III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica, al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

“IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

“V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

“VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

“VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.”

2.- Marco General Doctrinario de la Teoría del Contrato de Trabajo.-

2.1.- Relación Laboral

El Doctor Torres Gurdian en su libro denominado “Contrato de Trabajo “La relación laboral es el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan, para trabajadores y empleadores, del simple hecho de la prestación del servicio, excluyéndose de todo formalismo para su existencia y fundándose en la situación objetiva.

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que considero conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación laboral.

Ahondando al respecto De la Cueva nos dice que “ La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y su patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo...entendiendo que la misma se concreta mediante el efectivo cumplimiento de las prestaciones a cargo de cada una de las partes, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración cualquiera sea el acto que le da origen. O sea que la falta de elementos indicados en el contrato de trabajo no exime a las partes de cumplir con esta disposición. Entendiéndose en todo caso completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.- (Art. 20 párrafo infine del C.T.).-

Esta misma teoría (del doctor de la Cueva) es recogida por nuestro Código Laboral el cual en su arto 19 C.T señala que la relación laboral o de trabajo,

cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo...mediante el pago de una remuneración para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. En esta definición que se desprende de la Ley se puede ver que en ambos casos la Ley recoge la prestación de un servicio y para que surta la relación laboral es indispensable: a).- Que una persona natural se obligue con otra persona natural o jurídica denominada empleador a prestarle un servicio o ejecutar una obra material o intelectual.- b).- Que dicho servicio u obra se realice bajo la dirección y subordinación directa delegada de la parte empleadora y c).- Que exista pago de una remuneración por la realización del servicio u obra.- Estos elementos señalados y recogidos por nuestra legislación se encuentran sustentados en el mismo contrato de trabajo cuando se establece el servicio a brindar por el trabajador, el pago y la supervisión al trabajador (en su trabajo) por el empleador o por su representante.-

Para el Doctor de Buen en su libro denominado "Derecho del Trabajo". Sostiene que la relevancia social que alcanzo la relación de trabajo consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, que se pusieron de relieve desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los Códigos Civiles, era considerada como formas especiales del arrendamiento de servicios, en realidad detrás de esta tesis se escondían que la relación de trabajo no-tenia valor por si misma y que era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas nominadas, de los contratos civiles, pero al hacerlo no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas. Corresponió a de la Cueva poner de relieve y considerar la relación laboral en si misma.- Pese a haber sido superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario, para lo cual las cuatro teorías se enmarcan en: La teoría del arrendamiento: expuesta por el Dr. Planiol en donde considera que en este tipo

de contrato de trabajo lo que se está arrendando es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona, que la puede utilizar u arrendar como la de una máquina o un caballo, dicha fuerza puede ser arrendada y es precisamente lo que ocurre por la remuneración del trabajo por medio del salario proporcional. Teoría no acertada. Por otra parte es abordado dentro de la misma explicación civilista la teoría del contrato de Sociedad; expuesto por el Dr. Chatelein, que siendo su tesis netamente económica al sostener la teoría del contrato de sociedad parte de la hipótesis de que el contrato de trabajo existe fundamentalmente en la gran industria y se refiere al trabajo en la empresa donde se hace aporte común: Por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela; Por parte del trabajador su fuerza de trabajo y en donde ambos perciben un beneficio. Sin embargo ante esta posición el Doctor de la Cueva encontró las siguientes críticas: que se refería a una explicación netamente económica del fenómeno de la producción y lo más importante es que pudo distinguir entre lo que es el contrato de trabajo y el de sociedad, reconociendo que existen diferencias en cuanto al primero, hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto el segundo, hay un trabajo en común. También nos encontramos con la teoría de la compraventa. Donde Carneluti sostenía que cada trabajador era dueño de su energía, la cual se objetivaba al realizarse el trabajo, era esta la que vendía al empleador quien la pagaba con la prestación llamada salario y por último la teoría del mandato que se encuentra ampliamente discutida y analizada por el doctor de la Cueva, al señalar que esta teoría no tiene ningún tipo de nexo en relación con el contrato de trabajo, ya que el mandato se encontraba debidamente regulado dentro de las normas civiles y con una amplia diferencia de lo que es el trabajo.

Para concluir con la superación de las teorías de la explicación civilista de los contratos de trabajo y para sostener que los contratos de trabajo se deben atender estrictamente como laborales y no civiles, y que para esa tesis del supuesto de que, a la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis

civilistas del contrato ni aún la teoría de que puede derivar de un contrato sui-generis. El Doctor de la Cueva su principal exponente afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino al trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios, de la Cueva describe a la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen. El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedara sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender. De tal regla podemos concluir que la parte demandada no puede ni debe alegar que de la relación laboral que existe o existió con el trabajador era una relación contractual netamente civil, ya que no se esta discutiendo el contrato sino la relación de trabajo, subordinación, remuneración independientemente del tipo de servicio que el causante de mi representada ejercía.

Decimos que el derecho del trabajo apareció como la ultima rama que se desprendió del tronco secular del derecho; las características apuntadas explican el que, al nacimiento del derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología; también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que entre el trabajador y su patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo es lo que tradicionalmente se ha conocido como un convenio y siendo que los convenios dentro del derecho civil, se traduce en uno o varios contratos, en el derecho del trabajo se designo con el nombre de contrato de trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su

trabajador, para la prestación de los servicios de este.

De la evolución de las teorías civilistas, nuestra legislación ha reconocido la teoría superada de la relación laboral sustentada y reconocida por nuestros Tribunales de Justicia en reiteradas sentencias, retomando los principios generales del derecho laboral Título Preliminar V, IX y X del C.T. al afirmar el primero que el ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de las voluntades. Lo mismo que regulado por el Arto 268 C.T. que taxativamente señala que en caso de duda de carácter procesal, se aclarara aplicando los principios fundamentales del derecho del trabajo. Criterio que recoge el Tribunal de Apelaciones de la ciudad de Managua en sentencia numero veintisiete del año mil novecientos noventa y siete. Y la del Tribunal de Apelaciones de Occidente (León), Sentencias números 63 del 25 de Mayo de 1999, de las 10: 30 A.M.; la sentencia numero 94 del 30 de Julio de 1999 de las 4:15 P.M. y la sentencia numero 125 de las 9:15 AM del veinticuatro de Noviembre del Dos Mil, en la que a su letra dice: “ La sala es del criterio que el contrato de servicios médicos... y la sociedad AMOCSA, bajo la otra figura contractual arrendamiento de servicios, que es de naturaleza civil, se encubre el contrato de trabajo que produce la relación laboral caracterizada por una subordinación del trabajador a la parte empleadora que constituye una obligación legal que se ejerce en las horas laborales y en donde el trabajador esta obligado a cumplir con las jornadas y horarios de trabajo, sean variables o no, por cuanto el trabajador debe atender los llamados de la parte empleadora hechos a través de su organización y dirección; dicha subordinación, en el caso de las profesiones liberales tiene por limite natural el respeto de la competencia técnica y moral del profesional..” .-

Algunos autores entienden la dependencia como sinónimo de dependencia económica, la cual si bien se presenta por lo general en las relaciones laborales, hay casos en que el trabajador no depende económicamente de la remuneración que le paga el empleador y, sin embargo, existe la relación de trabajo. Algunos autores, italianos han desarrollado una nueva figura jurídica

que denominan **Para Subordinación** para referirse a esta situación tan especial. En la que aparentemente no existe ningún vínculo laboral, según ellos es materia del derecho laboral, un ejemplo sería el trabajo de un cooperado en labores distintas de las que exige su vínculo cooperativista, podría ser el trabajo de contabilidad que realiza un taxista para la cooperativa de taxi. Otro ejemplo es el de los programadores de computación que a veces ni siquiera los conocen en las compañías ya que solamente envían sus trabajos por correo electrónico y reciben sus pagos mediante transferencias bancarias.

El Código Laboral Nicaragüense recoge este concepto en el Título Preliminar; Principios Fundamentales, acápite “V” en el que establece : “ El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento”.- De aquí la autonomía del derecho del trabajo, pues la aplicación del derecho del trabajo no depende de la voluntad de los particulares, por lo que podemos afirmar que el derecho de trabajo es imperativo, por eso es fundamental, demostrar cuando no existe contrato de trabajo, que el servicio que se presta es subordinado ya que la subordinación es elemento característico de la relaciones laborales.

Relación Laboral del Trabajador de Mar en Nuestra Legislación.-

Según el artículo 19 de Nuestro Código del Trabajo, la Relación Laboral o de Trabajo, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.-

El Derecho del Trabajo, como una ordenación Jurídica, se configura sobre actividades del hombre en relación con sus semejantes; rige relaciones sociales referentes a la realidad social denominada trabajo, actividad encaminada a la satisfacción de las propias y varias necesidades del hombre.-

Al hablar del trabajo, nos referimos no a la mera actividad que satisface una necesidad propia, sino a la que surge de una relación de hombre a hombre, susceptible de una regulación jurídica obligacional.-

El derecho del trabajo, por tanto, actúa según una organización económica y unas circunstancias o grados de desarrollo técnicos que le son impuestos.-

Del concepto que nos da el Código del Trabajo, se desprende los elementos que contiene una relación Laboral como ser: La Prestación de un servicio personal, la Subordinación o dependencia, El pago de una remuneración por el servicio.-

2.2.- Contrato de Trabajo

El profesor Laboralista Scelle citado por de la Cueva dice “la aplicación del derecho de trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento”. De acuerdo a estas consideraciones el contrato de trabajo se ha denominado contrato-realidad, pues lo que determina su existencia es la prestación del trabajo y no el acuerdo de voluntades, sin embargo no puede obviarse que la relación de trabajo tienen por fundamento a la voluntad de las partes por lo que podemos concluir que actualmente la relación de trabajo no necesariamente debe tener como origen un contrato de trabajo o sea que puede haber prestación de servicios sin que haya contrato y nunca a revés.-

Es importante señalar que nuestro código hace una homologación de los términos “Contrato” y “Convenio”, esto es importante tenerlo presente en todo el desarrollo de este proceso ya que no se reserva el término convención para la contratación colectiva y se usan indistintamente ambos términos. Esto no debe atenderse sino como una debilidad lingüística de nuestros legisladores, que no

encontraron otra palabra para estructurar la definición de Contrato Individual de Trabajo. Consiste en el derecho del empleador de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de aceptarla; puede consistir en algunos casos en dar ordenes o en la posibilidad de darlas, es decir, imponer su voluntad a la del trabajador cuando lo considere conveniente, pero este derecho tiene un limite y es que estas ordenes las da el empleador solamente en razón del oficio o servicio que presta el trabajador. No debe confundirse subordinación con dependencia económica.

La subordinación jurídica implica la existencia de un poder de dirección por parte del empleador al cual ha de sujetarse el trabajador. Ese poder puede ser actual o potencial ya que puede ejercerlo el empleador personalmente o por medio de sus representantes y está encaminado a la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Contrato es una institución del Derecho que exige una serie de requisitos para su perfeccionamiento, entre los más importantes podemos señalar: **los sujetos**, que en el caso del contrato de trabajo son el empleador y el trabajador, donde el trabajador siempre es una persona natural mientras el empleador puede ser persona natural o jurídica; **el objeto** que no es nada más que la obra que realiza el trabajador o el servicio que presta y la contraprestación que es el pago o salario: **el consentimiento** es menos tangible en los contratos de trabajo por cuanto la necesidad del trabajador a veces lo obliga a trabajar en condiciones que no son totalmente de su agrado, por lo tanto este elemento esencial en los contratos civiles pasa a segundo término en los contratos de trabajo.

Tanto el contrato escrito como el verbal deben conocer estos elementos, en cambio cuando estamos ante una relación laboral nos referimos más a un vínculo, a una relación entre trabajador y empleador, que nos hace pensar que existen obligaciones recíprocas. Pareciera una contradicción, que

reconociendo nuestro Código la relación laboral como elemento fundamental generador de obligaciones recíprocas, aun cuando no se pueda hablar técnicamente de un contrato de trabajo. Tal aparente dicotomía es válida y necesaria, por cuanto mientras la relación es un elemento para demostrar la vinculación entre empleador y trabajador, el contrato es en sí mismo suficiente prueba, no sólo de la relación sino, de todas las condiciones en que el trabajador debe prestarse.

2.3 Contrato de Trabajo del Mar

El contrato de trabajo en el mar es, desde luego, un verdadero contrato de trabajo, cuya singularidad de régimen jurídico deriva de la peculiarísima naturaleza del lugar de la prestación laboral; el hecho de desenvolverse en un buque explica la necesidad de una rigurosa disciplina a bordo, especialmente justificada al ser imposible un control administrativo sobre las condiciones en que se ejecuta el trabajo.

Los sujetos del contrato son el armador o empleador naviero y el tripulante, a efectos jurídicos laborales, los buques son explotados por los armadores. El armador que los romanos llamaban **ejercitor**, la persona que arma el buque, es decir, que lo provee de todo lo necesario para que pueda navegar, y que lo explotan empleándolo bien sea en hacer viaje a transporte, bien sea en practicar la pesca, en el sentido algo menos exacto, pero que sea justificado por la expresión **latina ejercitor**, es simplemente la persona que explote el buque aun sin haberlo equipado ella misma.

El concepto de **tripulante**, trabajador ocupado en el buque, alcanza tanto al **personal de abordaje como al de inspección**. Pero se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. El Arto. 162 puntualiza “El capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales, como representante del empleador, si el mismo no lo fuese, gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que

las leyes le atribuyan”. Así el artículo 161 Ct. Señala quienes son los trabajadores de Mar, (todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajero, turismo, exploración o investigación en aguas marinas) pero exceptúa al capitán y los oficiales del buque, que son lógicamente como representantes de los empleadores.- Y si relacionamos con el artículo 10 del Código de Trabajo, también confirma que el capitán del barco es el REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR, y en tal carácter obligan al capitán en su relación con los trabajadores.-

El objeto del contrato es tanto el trabajo náutico como la prestación retributiva. La prestación laboral de los trabajadores se caracteriza por su extrema dependencia: el personal abordo deberá cumplir cuantas órdenes y servicios le sean dados por el empleador o su representante legal de tal manera que ningún trabajador podrá rehuir la prestación de servicio, cualquiera que fuera el tiempo que necesite emplear en la ejecución de los mismos.

Las obligaciones que el contrato impone a los trabajadores de mar para con el empleador tienen, de hecho, una gran importancia, pues que de su cumplimiento depende toda navegación.- En efecto, estas obligaciones se resumen en que los empleados de mar deben prestar al empleador sus servicios para la conducción y entretenimiento del buque y, si fuese necesario, para la conservación del cargamento durante la faena total de su compromiso.

De la copia literal del segundo párrafo del artículo 161 C.T. hay una contradicción con el primero ya que se entiende por funciones a bordo de un buque toda las operaciones, labores necesarias para la dirección, maniobra y servicios del buque.- La contradicción viene cuando el Código del Trabajo no reconoce al CAPITAN Y A LOS OFICIALES DEL BUQUE COMO TRABAJADORES DEL MAR.- Pero las funciones a bordo que describe el Código es propio del Capitán y de los oficiales por lo tanto, si esta labor esta

como una de las actividades del trabajador del mar, entonces EL CAPITAN Y SUS OFICIALES, también son trabajadores de Mar.-

La pregunta del millón es identificar si realmente EL CAPITAN DE UNA MOTONAVE, es o no TRABAJADOR, ya que según el Código es un representante, pero tampoco es EMPLEADOR.- Ya que según el artículo 8 del Código del Trabajo el Empleador es la PERSONA NATURAL O JURIDICA QUE CONTRATA LA PRESTACION DE SERVICIOS O LA EJECUCION DE UNA OBRA A CAMBIO DE UNA REMUNERACION.- Y el artículo 9 del mismo Código nos dice que TIENEN EL CARÁCTER DE EMPLEADORES LOS CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y DEMAS EMPRESAS QUE CONTRATAN A TRABAJADORES PARA LA EJECUCION DE TRABAJOS EN BENEFICIO DE TERCERO, CON CAPITAL, PATRIMONIO, EQUIPOS, DIRECCION U OTROS ELEMENTOS PROPIOS.-

Con esto nos indica que el Capitán de una Motonave puede configurarse como un CONTRATISTA, pero pierde el sentido jurídico como tal, ya que los capitanes no tienen capital, patrimonio, equipos, dirección ni elementos propios.-

Con lo anterior en mi opinión el capitán de un buque es un trabajador de mar.-

Según el Contrato Especial de trabajadores de mar, se puede afirmar que realmente hay una relación laboral entre los trabajadores y el empleador (Dueño de la motonave) ya que hay una prestación de servicio, una subordinación y una remuneración.-

Ámbito de Aplicación:

El Contrato de Mar; es aplicable solamente a los trabajadores que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas.

En lo que respecta a la excepción del que habla el Código del Trabajo con respecto los beneficios extras que recibirán los Capitanes y Oficiales en cuanto a mejor salario, buena alimentación y atención médica, es discutible ya que a manera de razonamiento se considera que ese no era el espíritu original del Código, era otro o sea en materia de alimentación, atención medica es un derecho de todo trabajador.-

Exclusiones

Según la Legislación Mexicana la edad mínima para realizar el trabajo en el mar es de 15 años pero en nuestro país es de 16 años de edad. Por la naturaleza del trabajo a realizar era necesario poner un mínimo de edad para el trabajar en el mar, aunque hay que reconocer que los habitantes de las riberas del mar desde muy temprana edad están en la actividad de pesca artesanal y muchos en los barcos de pesca, claro sin ninguna vigilancia de la autoridad competente.- Ninguna persona podrá ser enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será válido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será valido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En casos urgentes, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un solo viaje de ida y regreso.

Todo Capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años a bordo y la fecha de su nacimiento. (Arto. 161 C.T.).

Tipos de contratos de Trabajo de Mar:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por uno o varios viajes

En los contratos por tiempo determinado, las partes deberán fijar el lugar donde será el embarque. El contrato para uno o varios viajes comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluido el descargue del buque en el Puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciera, en el Puerto Nacional, donde tenga su domicilio el empleador.

Una vez establecido el contrato de trabajo en el mar, desde el momento en que el buque zarpa del puerto, y en tanto no haya vuelto, los marinos tienen derechos a los cuidados médicos, cualquiera que fuese el lugar en que hayan caído enfermos, bien sea en el mar, en tierra, en un puerto de escala o de estado.

Por otra parte, el arto. 163 CT establece la terminación del contrato en su párrafo tercero: cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puesto de carga o descarga del buque, a condición que de aviso a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo determinado estará subordinada a la autorización de la autoridad marítima consular nicaragüense cuando existan

condiciones que hagan peligrar la seguridad del buque o dificulten el que siga navegando.

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios a bordo. Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo, puntualiza el Art. 163 CT.

El arto. 165 establece que: “Cualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puerto de enrolamiento.-

Las autoridades administrativas y judiciales nacionales son competentes para conocer de los conflictos originados como consecuencia de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques en los siguientes casos:

1. Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua.-
2. Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales.-
3. Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales.-
4. Cuando el trabajo que haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua.-

Cualquier cláusula del contrato que modifique las disposiciones anteriores serán nulas de pleno derecho y se tendrá por no puesta.-

Por otro lado, dentro de los límites establecidos legalmente, las partes que han concertado dicha relación laboral, tienen amplia libertad respecto a jornadas,

descansos, turnos y vacaciones. No obstante, estos trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo de viaje, excepto en caso de fuerza mayor. (Arto. 169, 170).

El Código del Trabajo establece que tienen el carácter de empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos y elementos propios bajo su dirección. En cambio, se consideran simples representantes de los empleadores - no empleadores en sí mismos - a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, la persona que en nombre de otra ejerza funciones de dirección y administración, y que en tal carácter, obligan a los empleadores en su relación con los trabajadores.⁵

El Código del Trabajo establece que la empresa es una unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios; y considera como parte de la empresa los establecimientos y sucursales creados para el crecimiento y extensión de sus actividades, con la salvedad que éstos no constituyen varias personas jurídicas diferentes.

⁵ Arts. 9 y 10 Código del Trabajo.

3.- El Trabajador de Mar como Arquetipo Común.

3.1.- Marco Jurídico Constitucional, Ordinario y Especial.-

Marco Jurídico Constitucional:

En base a la Constitución Política de Nicaragua, el contrato Especial del Trabajador de Mar, tiene su fundamento en los artículos 82, incisos 1, 3, 4, 5, 6,7; 83, 87,88 (que se refieren al Salario, Prestaciones Sociales, Condiciones de Trabajo, Jornada Laboral, Descanso Semanal, Vacaciones, Días Feriados, Decimotercero mes, Estabilidad laboral, promociones, Seguridad Social, Invalidez).-

En la Constitución Política Nicaragua del año 1939, por primera vez dispone Garantías Laborales.- A partir de esa fecha se ha programado como derechos sociales, las garantías laborales; así podemos ver en las Constituciones del 21 de Enero de 1948 y del 1º de Noviembre de 1950, la de 1979, y ahora con la de 1987 y sus reformas y contra reformas.-

Además la Constitución en su artículo 84 prohíbe el trabajo de los menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria y establece la protección a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social. De manera complementaria la legislación laboral Nicaragüense establece que solamente son capaces de contratar en materia laboral los mayores de 16 años en las embarcaciones.

Marco Jurídico Ordinario:

En cuanto a la normativa ordinaria, el trabajo de mar se enmarca en el Código de Trabajo en los artículos: 19, 20, 27, 33, 49 - 63; 64 y 65; 66 - 69; 76 - 80; 81 - 94; 100 -108; 109 - 114; 115,140 - 144; 244 -249; 385 - 389; 203 - 230; 231-234; 235 -243 (que se refieren a Salario, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, jornada laboral, descanso semanal, vacaciones, días feriados, décimo tercer mes, estabilidad laboral, promociones, seguridad social, riesgos laborales, maternidad, derecho a la huelga, contratos individuales, convenio colectivo).

Marco Jurídico Especial:

Para que surja la prestación laboral el mismo arto. 161 CT establece requisitos especiales necesarios: Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque.

Ninguna persona podrá se enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será valido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de su expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será valido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En caso urgente, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un viaje de ida y regreso.

Todo capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

Además de los datos a que conlleva todo tipo de trabajo, el contrato de los

trabajadores de Mar debe contener los siguientes datos:

- a) Lugar y fecha de nacimiento del trabajador.
- b) Designación del buque a bordo del cual se compromete a servir.
- c) Lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo para comenzar sus labores.
- d) Los víveres que le serán suministrados.-

El Ministerio del Trabajo, con la participación de los Sindicatos y organizaciones empresariales mas representativos establecerán las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación, procuraran mantener una oferta permanente de empleo.- Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para su cometido.-

Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de Autonomía de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua,⁶ los Consejos y Gobiernos Regionales de la RAAN y de la RAAS son en sus respectivas esferas las autoridades superiores de la Región Autónoma correspondiente.⁷ Sus autoridades son competentes para coordinar conjuntamente con el Ministerio del Trabajo las políticas del gobierno central con los intereses y las necesidades regionales.⁸ Ambos Consejos Regionales han creado comisiones de trabajo permanentes relacionadas con los asuntos laborales.⁹ Ocasionalmente estas comisiones han salido a la defensa de los trabajadores del mar; sin embargo,

⁶ Publicado en La Gaceta (Diario Oficial) No. 238, 30 de octubre, 1987.

⁷ Id. Art. 15.

⁸ Id. Art. 8 y 23.

⁹ Art. 82 numeral 2, Reglamento Interno del Consejo Regional Autónomo del Atlántico Norte, RAAN, Resolución No. 001-2000, 26 de mayo, 2000. Y Art. 80 numeral 2 del Reglamento Interno del Consejo Regional Autónomo del Atlántico Sur (RAAS), Resolución No. 148-30-10-98, 30 de octubre, 1998.

éstos son esfuerzos esporádicos¹⁰ que solamente obedecen a situaciones de crisis. Ya que dichas comisiones no cuentan con un presupuesto mínimo y permanente para dar seguimiento o emprender un proyecto de manera continua y coherente.¹¹

El Estatuto de Autonomía y su Reglamento decreto de la Asamblea Nacional 3584; establece disposiciones sobre la Explotación Regional de los Recursos Naturales, al respecto señala:

Que en la explotación racional de los recursos pesqueros, se reconocerán los derechos de propiedad sobre las tierras comunales, y deberá beneficiar en justa proporción a sus habitantes mediante acuerdos entre el Gobierno Regional y el Gobierno Central.-

Los Gobiernos regionales (RAAN – RASS) debe establecer convenios interregionales, relativo a las políticas y estrategias de aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales.-

Además debe formular e implementar medidas de promoción y fomentos de actividades orientadas al aprovechamiento sostenible y conservación de los recursos naturales que beneficien a los diferentes sectores de propiedad priorizando a las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua.-

Estos órganos de administración regional debe delegar a dos de sus miembros ante los comités de licitaciones y adjudicaciones de las licencias, concesiones, contratos o permisos para el aprovechamiento de los recursos naturales existentes en el territorio que desarrollen las entidades correspondientes.- Así

¹⁰ El 10 de diciembre, 1999, 9:00 a.m. a 4:00 p.m., por iniciativa de los autoridades regionales, el Programa de Apoyo Institucional a los Consejos Regionales y las Administraciones Regionales de la Costa Atlántica (RAAN-ASDI-RAAS) promovió el Seminario “El Trabajo en el Mar, sus Riesgos, Disposiciones Legales y Aspectos Técnicos, Principales Normas del Código del Trabajo” en Bluefields, con la presencia de las autoridades regionales de la RAAS, funcionarios del Ministerio del Trabajo, pescadores, trabajadores del buceo y empleadores.

¹¹ Declaraciones en los medios radiales (Bluefields) en el mes de mayo del 2001 del Sr. Carlos Bonilla Díaz, miembro de la Comisión Permanente de Asuntos Laborales del Consejo Regional de la RAAS.

mismo regular el ejercicio del deporte de caza y pesca, la realización de estudios y la observación de recursos naturales y el intercambio de productos.-

Debe llevar un registro de las personas naturales y jurídicas autorizadas, mediante concesión, licencia o permiso, para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en la región.-

Según la Ley 445 (Ley del régimen de Propiedad Comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los ríos Bocay, Coco, indio y Maíz) establece beneficios económicos provenientes de los recursos naturales; a lo que señala:

- 25% para la Comunidad o Comunidades Indígenas donde se encuentre el recurso a aprovechar
- 25% para el Municipio donde se encuentre la comunidad indígena
- 25% al Consejo Regional y Gobierno Regional correspondiente
- 25% al Gobierno Central.-

La Ley de Municipios

La Ley de Municipios¹² otorga amplias funciones a estos, prerrogativas que cubren casi todas las actividades de la población. La Ley de Municipios expresamente establece como competencia municipal la de desarrollar, conservar, controlar y administrar el uso racional del medio ambiente y de los recursos naturales,¹³ al reconocer los recursos naturales como la base del desarrollo sostenible del municipio y del país. La Municipalidad debe fomentar

¹² Ley 40, publicada en La Gaceta (Diario Oficial) No. 155 del 17 de agosto de 1988. Ley de Reforma a la Ley de Municipios Ley No. 261, publicada en La Gaceta (Diario Oficial) No. 162, 20 de agosto, 1997.

¹³ Ley de Municipios, Art. 64. “En el caso de los contratos o concesiones de explotación de los recursos naturales y ubicados en la circunscripción municipal, el Consejo Municipal respectivo deberá emitir opinión respecto a los mismos, como condición previa para su aprobación por el Consejo Regional Autónomo correspondiente”.

iniciativas locales en las áreas medioambientales contribuyendo a su monitoreo, vigilancia y control, en coordinación con los entes nacionales y regionales correspondientes.¹⁴ Sin embargo, estas entidades locales en la mayor parte del país, y principalmente en las Regiones Autónomas, carecen de los recursos económicos y técnicos necesarios para la ejecución de todas estas funciones.

La Ley Orgánica de Seguridad Social

El sistema de seguridad social en Nicaragua es una garantía constitucional y tiene carácter obligatorio, concebido en su organización, ejecución y administración como un servicio público de carácter nacional.¹⁵ El seguro social tiene como objetivo proteger a los trabajadores y a sus dependientes económicamente; en casos de invalidez, vejez, muerte, por medio de prestaciones económicas por riesgos profesionales, subsidios familiares y servicios sociales. La seguridad social en Nicaragua se forma con el aporte estatal, el de los empleadores y el de los trabajadores.

La Ley crea un ente estatal autónomo, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS),¹⁶ para ejecutar y administrar los diversos regímenes de seguridad social; también debe establecer la creación de centros de adiestramiento para los trabajadores.¹⁷

Los trabajadores y los empleadores son sujetos de afiliación obligatoria al INSS y en los casos en que el empleador no afilia a sus trabajadores o no esté al día

¹⁴ Así mismo, el Acuerdo Ministerial No.043-98, Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC), 3 de septiembre, 1998, expresamente reafirma que corresponde a la Dirección de Pesca y Acuicultura (AdPESCA) y a las Alcaldías de las localidades como entidades y autoridades oficiales encargadas de regular y controlar, con el consenso de las comunidades pesqueras, las disposiciones ministeriales ambientales. Éstas son las disposiciones básicas para el control y manejo de los recursos hídricos en el área de la Cuenca de Laguna de Perlas y la Desembocadura del Río Grande de Matagalpa.

¹⁵ Arts. 61 y 62, Constitución Política de Nicaragua.

¹⁶ Decreto No. 974, de la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, publicado en La Gaceta (Diario Oficial) No.49, 1 de marzo, 1982. Arts. 48, 63, 64, 65, 74 y 93.

¹⁷ Decreto No. 974, de la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, publicado en La Gaceta (Diario Oficial) No.49, 1 de marzo, 1982. Arts. 48, 63, 64, 65, 74 y 93.

con el pago de las cotizaciones, éste corre con la obligación de pagar las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador no afiliado.¹⁸ El INSS está facultado para sancionar a los empleadores que no se hayan afiliado e inscribir a ellos y a los trabajadores cuando éstos no lo hubieren hecho voluntariamente.¹⁹ Además las contribuciones de los empleadores se consideran como cargas sociales que representan costos de producción, y por lo tanto, son deducidas de sus impuestos sobre la renta.

Aparte de cubrir los riesgos por invalidez, vejez y muerte de los asegurados protegidos por el INSS, el Seguro de Riesgos Profesionales²⁰ comprende la protección en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los accidentes de trabajo incluyen no sólo las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales permanentes o transitorias, inmediatas o posteriores, sino también la muerte del trabajador. Y la enfermedad profesional la define la Ley como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador preste su servicio, y que le cause perturbación funcional o incapacidad temporal o permanente. El Reglamento del Seguro de Riesgos Profesionales establece la lista de las enfermedades profesionales indemnizables, que por lo menos debe contener las enumeradas en los Convenios de la OIT ratificados por el país. Sin embargo, la lista no incluye la enfermedad el síndrome por descompresión que sufren los trabajadores del buceo para la captura de langosta. Pero aunque esta lista no es taxativa, en la práctica debido a la falta de inclusión de esta enfermedad en la tabla, resulta muy difícil tasar las indemnizaciones en estos casos. La Ley del INSS establece de manera general que el asegurado tendrá derecho a recibir como un mínimo el 60% de su salario en calidad de subsidio en casos de accidentes.²¹

¹⁸ Art. 113 literal "c" del Código del Trabajo y Art. 114 de la Constitución Política de Nicaragua.

¹⁹ Id. Art. 29.

²⁰ Id. Art. 29.

²¹ Art. 67, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 795 del Gobierno de Reconstrucción Nacional, publicado en La Gaceta (Diario Oficial) No. 49, 1 de marzo, 1982.

En la actualidad, aunque algunos de los empleadores de las Regiones Autónomas han inscrito a alrededor de 85 trabajadores del buceo al INSS, aquellos cotizan cuotas muy por debajo de lo que realmente corresponde a los salarios de estos trabajadores.²² Otros empleadores pagan pólizas de seguro al Instituto Nicaragüense de Seguros y Reaseguros (INISER) de US \$26 (veintiséis Dólares) mensuales, de los cuales US \$7 (siete Dólares) son deducidos del salario del trabajador. Estas pólizas solamente tienen una cobertura limitada del pago de medicinas y servicios médicos en caso de accidentes y en casos de incapacidad permanente. En caso de muerte, los beneficiarios deben recibir US \$ 10,000.00 (diez mil Dólares),²³ sin embargo, en los casos concretos la empresa ha pagado solamente US \$ 5,000.00 (cinco mil Dólares) a los parientes del trabajador fallecido, quedándose con los US \$ 5,000.00 (cinco mil Dólares) restantes.²⁴

Las anteriores prácticas de los patronos, al evadir la correcta afiliación de sus trabajadores en el INSS, constituyen serias violaciones a las leyes en detrimento del INSS, de los trabajadores y de los mismos empleadores; quienes tendrán que enfrentar las demandas legales por la totalidad de los reclamos presentadas por los trabajadores accidentados, al no recibir los servicios y las pensiones en la cantidad y la calidad a las cuales tienen derecho.²⁵

La higiene y la seguridad ocupacional y los riesgos profesionales en el Código del Trabajo

²² Entrevista con el Sr. Daniel Mejía, responsable de finanzas, Gerencia del INSS, Bluefields, RAAS.

²³ Entrevista con Isabel Pastran, agente de seguros, INISER.

²⁴ Ver *supra* nota 4, Weil. Informe Bluefields. Y entrevistas con parientes de buzos enfermos, muertos y desaparecidos

²⁵ Ver *supra* nota 39.

El Título V del Código del Trabajo trata sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional y de los Riesgos Profesionales que establece las normas correspondientes.

Artículo 100 CT.- Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

Los artículos 101 y 105 establecen de manera más pormenorizada las medidas mínimas de higiene, para evitar accidentes, mantener una provisión adecuada de medicinas para una atención inmediata en caso de accidente; la capacitación laboral de los trabajadores en el uso de los instrumentos y equipo de protección; y la supervisión sistemática por parte del empleador del uso de estos equipos de protección. Además especifica que los trabajadores sean instruidos sobre los peligros que corren, las precauciones que deben tomar y se sometan al reconocimiento médico esencial que los califique como aptos para ejecutar las tareas que conlleven riesgos. Por otra parte, el artículo 113, literal "h", dispone que el empleador deberá realizar por su cuenta chequeos médicos periódicos a los trabajadores expuestos a riesgos profesionales, por las características propias de su actividad laboral.

El artículo 108 expresamente establece que: El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica, debido al poco conocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos establecidos en las normas laborales y a la

deficiente inspección de trabajo por parte del MITRAB sobre la actividad del buceo de captura de langosta, no existe adiestramiento para los trabajadores ni una inspección del equipo utilizado, dando lugar a los numerosos accidentes entre dichos trabajadores.

El Código del Trabajo establece que en caso de accidente, el empleador debe informar al MITRAB dentro de las 24 horas siguientes, más el término de la distancia.²⁶ Además, para no dejar desprotegido al trabajador y evitar la excesiva carga en un solo empleador, el Código establece que en el caso que un trabajador, afectado por una enfermedad profesional, haya laborado en el año anterior para varios empleadores en el mismo tipo de trabajo, el cual causó la enfermedad, éstos deberán responder por las indemnizaciones establecidas por la ley a favor del trabajador, de manera proporcional al tiempo trabajado con ellos.²⁷

El Código establece que el Ministerio de Salud (MINSA) tiene la obligación de vigilar que las empresas provean a los trabajadores con el alimento, los medicamentos y la atención médica gratuita en casos de enfermedades que los trabajadores contraigan por razones climáticas.²⁸

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo es un órgano creado para asesorar e informar al gobierno sobre aspectos relacionados a la protección y promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores. Participan en este Consejo miembros de la administración pública así como representantes de organizaciones sindicales y empresariales. Está presidido

²⁶ Art. 113 literal “a” y Art. 122 Código del Trabajo. Art.77 Ley INSS

²⁷ Art.127, Código del Trabajo

²⁸ Art. 113 literal “g”, Código del Trabajo.

por el Ministro del Trabajo y actúa en su sustitución el Director de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Este Consejo es una instancia tripartita donde se ventilan los asuntos laborales a nivel nacional y se reúne el último viernes de cada mes. Participan en el Consejo delegados de las diferentes confederaciones nacionales de trabajadores tales como la Confederación de Uniones Sindicales (CUS), la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) y otras. Por otra parte, asisten representantes de la Cámara Nicaragüense de la Construcción, la Cámara de Comercio de Nicaragua, la Cámara de Industria y Comercio. De la parte estatal, participan representantes del MINSA, INSS, MIFIC y el MITRAB. El Consejo es considerado una instancia activa y propositiva.²⁹ Si observaciones dicha integración no existe la representación del sector de los trabajadores de Mar, y el sector de la Pesca son los más vulnerables a riesgos profesionales (accidentes y enfermedades profesionales).-

El Reglamento de Inspectores del Trabajo

De conformidad con lo establecido por el Reglamento de Inspectores del Trabajo, corresponde a los inspectores departamentales y municipales del trabajo, bajo la Inspectoría General del Trabajo, la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo primordialmente por medio de sus funciones de educación y vigilancia. Los Inspectores del Trabajo están facultados para colaborar con la educación social de los trabajadores, por medio de conferencias y talleres, sobre sus derechos y deberes derivados del Código del Trabajo.

Los Inspectores del Trabajo están facultados para realizar visitas periódicas, de oficio o a solicitud de las partes a los centros de trabajo para vigilar que se

²⁹ Entrevista con el Ing. José Saballos, Director de Seguridad del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Managua, de agosto, 2001.

cumpla con las normas dictadas por ellos mismos, por el Inspector General del Trabajo y por el Código del Trabajo.

Los Inspectores del Trabajo del MITRAB pueden imponer multas a los empleadores hasta por un monto de C\$ 10,000.00 (equivalente a unos US \$ 700.00), por el incumplimiento a las disposiciones dictadas por éstos o por impedir el desempeño de las inspecciones en los centros de trabajo (incluyendo acceso a los libros de contabilidad, a un contacto directo con los trabajadores, etc.). Sin embargo, la potestad de imponer multas no es frecuentemente ejercida por el MITRAB. Según los datos estadísticos el MITRAB RAAN solamente tiene registrado una inspección a una de las empresas pesqueras (octubre, 2000).³⁰ El Informe de Seguridad y Evaluación Ambiental de la Inspectoría Departamental de la Región Autónoma Atlántico Norte concluyó que los 71 trabajadores de dicha embarcación trabajaban sin haber recibido capacitación alguna para el buceo, laboraban con equipo inadecuado e insuficiente, en condiciones de hacinamiento, donde los niveles del ruido estaban muy por encima de los niveles de seguridad, además, sin contar con la presencia de personal médico o paramédico. No proporcionaba a los trabajadores un seguro de vida ni los inscribía al INSS.³¹

La Inspectoría Departamental del Trabajo concedió a dicha empresa un término prudencial para corregir estas violaciones legales, con el compromiso que posteriormente realizaría una reinspección a fin de verificar las correcciones pertinentes. El 16 de febrero del 2001, el MITRAB realizó la reinspección y “se constata que la Empresa no ha mejorado las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional ya que a la fecha no fue acatada ni una sola disposición, violándose de esta forma lo previsto en los Artículos 100, 101, 102, 103 del Código del Trabajo”, estableciendo una multa de C\$ 10,000.00 y el

³⁰ Entrevista con el Lic. Johnny Moncada Curbello. Administrador de la Empresa NAFICOSA. Bilwi. Puerto Cabezas. RAAN. 11 de octubre del 2001.

³¹ Informe de Seguridad y Evaluación Ambiental de la Inspectoría Departamental del Ministerio del Trabajo de la Región Autónoma Atlántico Norte, el 23 de octubre de del año 2000, en la nave Mr.George de la empresa NAFICOSA.

cierre temporal de la Empresa hasta que cumpla con las disposiciones requeridas por el Ministerio de Trabajo en su inspección efectuada en octubre del 2000.³² Sin embargo, tres semanas más tarde, la sanción impuesta por los inspectores del trabajo de la RAAN a la empresa fue dejada sin efecto por el Inspector General del Trabajo MITRAB en Managua, en respuesta a un recurso administrativo de apelación que la empresa interpuso.³³

El Convenio de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, No. 182 (1999).

Nicaragua promulgó el Código de la Niñez y la Adolescencia en mayo de 1998, basada en la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989.³⁴ Recientemente, Nicaragua ha ratificado (6 de noviembre de 2000) el Convenio **sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT**, adoptado de manera unánime por todas las delegaciones (tripartitas) que participaron en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1999. Al haber ratificado dicho instrumento, Nicaragua no sólo lo incorpora como Ley Nacional sino el país se obliga a presentar informes periódicos sobre su cumplimiento y a aceptar la competencia de los órganos de control y supervisión de la OIT en materia de convenios ratificados.

Para los efectos del Convenio No. 182, el término niño designa a toda persona menor de 18 años de edad. **Las peores formas de trabajo infantil** están relacionadas a todo tipo de trabajo que “por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la

³² Resolución de las 9:00 a.m. del 16 de febrero del 2001 dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de la Región Autónoma Atlántico Norte. Multando y Cerrando a la empresa NAFCOSA.

³³ Resolución No. 68-01 Inspectoría General del Trabajo de las 8:00 a.m. del 9 de marzo del 2001 Revocando la Resolución de las 9:00 a.m. del 16 de febrero del 2001 dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de la Región Autónoma Atlántico Norte.

³⁴ Ley No. 287, publicada en La Gaceta (Diario Oficial) 27 de mayo, 1998.

moralidad de los niños”.³⁵ Para determinar cuales actividades caen entre *las peores formas de trabajo infantil* la legislación nacional deberá estipularlo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, pero los criterios deben tomar en cuenta las normas internacionales de la materia. Además las autoridades administrativas nacionales, en este caso el Ministerio del Trabajo, por medio de las Inspectorías Departamentales o Regionales, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las normas establecidas en dicho instrumento.

Los artículos 130 a 137 del Código del Trabajo regulan el trabajo de los niños, niñas y adolescentes.³⁶ El Código establece la edad de 14 años como la edad mínima para trabajar. Garantiza como derecho a los niños trabajadores condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y protección contra riesgos ocupacionales, jornadas de trabajo que no excedan de 6 horas diarias y 30 horas semanales, un salario igual por trabajo igual al de otros trabajadores, beneficios de seguridad social, participación sindical y capacidad legal a los adolescentes para suscribir contratos de trabajo.

De forma específica, el Código de la Niñez y la Adolescencia establece el derecho de los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades étnicas “el derecho a vivir y desarrollarse bajo las formas de organización social que corresponden a su tradición históricas y culturales”. Obliga al Estado a que en todas las medidas que este tome, así como en la interpretación y aplicación del Código, a tomar en cuenta “como principio primordial el interés superior de la niña, el niño y el adolescente”.³⁷

³⁵ Convenio No. 182, *Sobre las peores formas de trabajo infantil*. Art. 3 (d).

³⁶ Según el Art.2 del Código de la Niñez y la Adolescencia se es niño entre 0 y 12 años de edad; y adolescente entre los 13 y 18 años no cumplidos (17 años 11 meses y 29 días).

³⁷ Id. Art.8 y 9.

3.2 Marco Legal Internacional

La Constitución Política de Nicaragua, establece que: El pueblo de Nicaragua es de naturaleza Multiétnica; que Nicaragua es un estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible. Lo que es perfectamente compatible con el espíritu del Convenio No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Convenio No. 169) en su artículo 1 expresa que el convenio se aplicará a “ pueblos indígenas enmarcados jurídicamente dentro de un estado o país unitario y como tal son parte integrante de los mismos. El Convenio 160 utiliza el término “ Pueblo” debido a las características propias de estos grupos humanos como colectividad y no solamente como individuos sujetos a derechos colectivos; tales como son el derecho a la lengua, cultura y tierras comunales, todo dentro de la unidad nacional expresamente anota el Convenio 169. Así mismo la Constitución de Nicaragua establece, en su artículo 5 inc. C, el reconocimiento estatal de la existencia de “ Pueblos indígenas” en Nicaragua, conforme a la definición del artículo 1 del Convenio 169, que reconoce la particularidad de los pueblos indígenas por descender de las poblaciones que habitan en el país o en una región geográfica de este,

Nicaragua ha suscrito, aprobado y ratificado varios tratados y convenios internacionales, que han sido incorporados a su ordenamiento jurídico constitucional, por medio del Artículo 46 de la Constitución que literalmente expresa: “ En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción, y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados

Americanos”.

Además Nicaragua también ha ratificado la Convención Internacional sobre la Eliminación Racial , que en su artículo 5 establece la igualdad a todas las personas ante la Ley, sus órganos jurisdiccionales y administrativos; los derechos culturales, sociales, y políticos; con mayor mención en los de elegir y ser electos; sin discriminación de raza, color o etnia. El fundamento Constitucional es el Artículo 27 que dice “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección “No habrá discriminación por motivos de nacimiento, opinión, origen, posición económica o condición social”³⁸.

El Convenio No. 169, es uno de los instrumentos internacionales más relevantes internacionalmente y refuerza el contenido de las normas contenidas en la Constitución Política de Nicaragua en materia de pueblos indígenas en general, y en materia de los derechos laborales de los miembros de estos pueblos en particular.

Los artículos 20 a 23 del Convenio 169 regulan lo referente a la contratación y condiciones de empleo y la formación profesional en la artesanía, industrias rurales y comunitarias. Establece que los Estados deberán asegurar la igualdad entre todos los trabajadores y la no – discriminación al acceso y a las formas de trabajo, remuneración, organización sindical y formas de sistema médico y sociales entre los miembros de los pueblos indígenas y los otros trabajadores. Y específicamente que los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas “ no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud”. Regula lo referente a la Seguridad Social, estableciendo tales derechos a los pueblos interesados sin discriminación alguna y respetando sus formas particulares de vida y sus culturas propias. Lo que es plenamente consistente con lo establecido en el artículo 61 de la Constitución Política de Nicaragua que

³⁸ * Cn Arto 6, 8.

establece el Seguro Social como un derecho.³⁹

3.3 Normativas Institucionales sobre la actividad de Buceo en Nicaragua.-

El Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Defensa, Ministerio del ambiente y Recursos Naturales , MedePesca, Ministerio de Construcción y Transporte y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social; aprobaron varias normativas interinstitucionales sobre el trabajo en el Mar, en especial la materia de Higiene y Seguridad Ocupacional.-

Resoluciones Ministeriales sobre Higiene y Seguridad Ocupacional aplicables a varios sectores laborantes de Nicaragua.-

- a. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo Publicado en la Gaceta, Diario oficial No.165 del 1 de Septiembre de 1993.
- b. Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas. Publicada en La Gaceta, Diario oficial No.146 del 3 de Agosto de 2001.
- c. Normas Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad en los lugares de Trabajo. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 146 del 3 de Agosto de 2001.
- d. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los Equipos de Trabajo. Publicada en la Gaceta, Diario

³⁹ * Convenio No. 169 Arto 5.

- Convenio No. 169 Artos 20 al 23.
- Cn Arto 27. “ Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”

Cn Artos 82, 87.

oficial No. 64 del 9 de Agosto de 2001.

- e. Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Seguridad e Higiene que deben adoptar las Empresas y Firms Constructoras que realicen excavaciones a cielo abierto. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 173 del 12 de Septiembre de 2001.
- f. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los “Equipos de Protección Personal”. Publicada en la Gaceta, Diario Oficial N0. 21 del 30 de Enero de 1997
- g. Reglamento del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- h. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo, aplicables a la Señalización.
- i. Ratificación y Vigencia de todas las Resoluciones Ministeriales en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo Publicada en La Gaceta , Diario Oficial No. 147 del 6 de Agosto de 2001
- j. Resolución Interministerial, relativa a las Medidas Mínimas de Protección del Trabajo del Mar. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 173 del 12 de Septiembre de 2001.
- k. Acuerdo Presidencial No. 289-98 del “18 de Agosto” Día Nacional de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores.
- l. Reglamento General de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Minas,
- m. Reglamento General de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Minas Treceavo Norma Específica con arreglo al artículo 3ero de la Resolución Ministerial del 26 de Julio de 1993). Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No.126 y 127 del 4 y 5 Julio de 2000.
- n. Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicable a la Construcción. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 124 del 30 de Junio de 2000 y No. 125 del 1 de julio del 2000.
- o. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del trabajo aplicable a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (Riesgos Eléctricos)

- p. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a los Equipos e Instalaciones Eléctrica (sexta norma Específica con arreglo al artículo 3ero de la Resolución Ministerial del 26 de Julio de 1993) Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 115 del 19 de Junio de 2000.
- q. Resolución Ministerial relativa a la Notificación de las Enfermedades Profesionales. Publicada en La Gaceta, Diario oficial No. 128 del 6 de julio de 2000.
- r. Resolución Ministerial relativa a las sanciones a adoptar por Incumplimiento a las Disposiciones el uso de los Equipos de Protección Personal. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 128 del 6 de Julio de 2000.
- s. Procedimiento para normar la capacitación en el ámbito de la Higiene y Seguridad del Trabajo.
- t. Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo. Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No.173 del 12 de Septiembre del 2001.
- u. Resolución Ministerial sobre Higiene y Seguridad aplicable en el Uso, Manipulación y Aplicación de los Plaguicidas y otras Sustancias, Agroquímicas en los Centros de Trabajo. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial no. 175 del 17 de Septiembre del 2001.
- v. Resolución Ministerial relativo a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas. Publicadas en La Gaceta, Diario Oficial No. 175 del 17 de Septiembre del 2001.
- w. Instructivo Metodológico de la Organización y Gestión de la Higiene y Seguridad en las Empresas.
- x. Norma Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo relativa a la prevención y Extinción de Incendios en los Lugares de Trabajo. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 116 del 21 de Junio de 2002.
- y. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo Relativo al peso Máximo de la Carga manual que puede ser transportada por un

trabajador. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 116 del 21 de Junio del 2002.

z. Norma Ministerial sobre Condiciones Higiene y Seguridad para el funcionamiento de los Equipos Generadores de Vapor o Calderas que Operen en los Centros de Trabajos. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 115 del 20 de Junio de 2002.

aa. Norma Ministerial en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Sector Maquilas de prendas de vestir en Nicaragua. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 221 del 20 de Noviembre de 2002.

Con esta estadística nos demuestra que el Gobierno Central no se ha preocupado en normar la actividad del Buceo dentro de los parámetros de la Higiene y Seguridad Ocupacional, como un trabajo especial.-

Los Trabajadores del buceo en el Código del Trabajo.

Como ya habíamos anotado, la única norma que de manera directa se refiere a los trabajadores del buceo en el Código del Trabajo es el artículo 172 del Código del Trabajo que literalmente expresa: “Los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Así mismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez y otras lesiones”.

Este artículo establece la obligación del empleador de proveer con entrenamiento y equipos profesionales a los trabajadores del buceo de manera preventiva; ya que todos los riesgos de enfermedad profesional que lleguen a sufrir los trabajadores deberán ser pagados por el empleador. A pesar que es la única norma que el Código del Trabajo se refiere de manera expresa a los trabajadores del buceo, no es la única norma aplicable a dichos trabajadores,

ya que todas las otras normas del Código del Trabajo, por ejemplo, contratos de trabajo, prestaciones sociales, el trabajo del mar, el adiestramiento, la protección, la higiene y la seguridad ocupacional, los riesgos profesionales, el seguro social y otros derechos, son también aplicables a los trabajadores del buceo.

4.- Situación de los Trabajadores del Mar en la Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN).

En la Región Autónoma del Atlántico Norte existen 800 a 1,000 buzos permanentes, de acuerdo a 33 embarcaciones debidamente matriculadas y conforme a la capacidad de tripulación de cada embarcación que son 30 buzos por motonave, sin sumar los treinta cayuqueros (ayudantes) los cuales a diario se exponen a sufrir accidentes por descompresión.

Es necesario agregar que se desconoce la magnitud del problema, como los factores que precipitan o condicionan la enfermedad por descompresión, lo único que se conoce empíricamente es el aumento en el número de casos que asisten al nuestro centro hospitalario, Nuevo Amanecer en la ciudad Bilwi, Puerto Cabezas.-

El Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores de Mar se extiende su campo de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la Marina mercante, pesca marítima, tráfico interior de puertos, trabajos de estibadores portuarios, etc., así como a los trabajadores por cuenta propia que se dediquen personal y habitualmente a la extracción de productos del mar, que sean armadores de pequeñas embarcaciones a cuyo bordo trabajen, o que sean rederos por cuenta propia.-

El buceo a pulmón para la captura de langosta es una actividad tradicional de

las comunidades miskitas de la Costa Caribe, incluso más allá de la frontera nicaragüense, y se estima que el 98 por ciento de ellos son de la etnia Miskita.-

El buceo a pulmón se ha convertido desde 1990 en un fuerte ingreso para las compañías exportadoras de langosta, sin embargo esta pesca de langosta la realizan a grandes profundidades de manera “abrupta y desordenada”, al margen de las normas laborales, de salud y de higiene ocupacional. Siendo otro factor que afecta a los buzos la falta de conocimientos de los riesgos, de entrenamiento, falta de equipo adecuado.-

Otro aspecto que se valora es la existencia de los sindicatos de trabajadores del mar que son prácticamente organizaciones incipientes y los patronos se valen de toda su capacidad económica y política para impedir que se desarrollen. A esto hay que sumarle que los trabajadores son miembros de pueblos o comunidades indígenas sin mucha educación que residen en áreas remotas y marginadas, donde el poder de los empresarios se impone en muchos casos sobre las mismas debilidades de los líderes sindicales o sobre los propios funcionarios públicos encargados de aplicar la legislación de protección laboral.

Unos 2,500 trabajadores del buceo son ocasionales y viven de la pesca a través del buceo submarino utilizando la técnica de SCUBA (aparato de respiración autónoma subacuática auto contenida) exponiendo a condiciones hiperbárica sin el conocimiento de los procedimientos técnicos que amerita el buceo submarino, en la actualidad dichos trabajadores utilizan solo el mínimo equipo que les permiten respirar y sobrevivir bajo las aguas profunda y que propician condiciones hostiles de trabajo.

La Asistencia médica del buzo accidentado o portador de la enfermedad por descompresión antes de 1996 era enviada para la clínica de Ahuas, ubicada en el Departamento de Gracias A Dios, en el País vecino de Honduras para recibir tratamiento en la cámara de recompresión – descompresión (cámara

hiperbárica), hoy en día, gracias al organismo **Sub Ocean Safety** (SOS) el Hospital Regional de Puerto Cabezas cuenta con esta alternativa de tratamiento, pero con limitaciones por que aunque los médicos encargados de este proceso lo realizan con mucha voluntad no son especialistas en la materia lo que implica que no gozan de reconocimiento, responsabilidad y autoridad para gestionar avances en este campo de la medicina (ocupacional y /o hiperbárica). Como tampoco es una prioridad del Sistema de Salud imperante; esta especialidad no cuenta con presupuesto, medicamentos ni materiales tecnológicos ni de reposición periódica y mucho menos equipos de exámenes auxiliares para este tipo de pacientes. El personal de salud muestra un franco rechazo y discriminación a los buzos que esperan la atención, cariño y comprensión.- Hay que entender que los buzos en atención medica son trabajadores de empresas privadas que pagan la atención médica de forma contractual y de forma muy individualizada provocando descontento en el personal que no goza del provecho económico que brinda dicho contrato.-

En el año 2003 el rubro pesquero se constituyó en el segundo más importante para las exportaciones en Nicaragua. Los volúmenes de pesca registrados a nivel nacional totalizaron 31, 613,000 de libras, lo que representó un incremento del 13% en relación con lo producido en el año 2002. - Alrededor de 23.1 millones de libras fueron exportadas, principalmente a los Estados Unidos, generando US \$ 123.5 millones en divisas a los exportadores.⁴⁰

Del total del marisco exportado, la captura de la langosta constituyó 4,032,000 de libras, el 99% de la cual proviene de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua; de éstos, alrededor de 2,053,000 de libras fueron obtenidas por medio de la pesca artesanal. Las 1, 970,000 de libras restantes fueron obtenidas de manera industrial de la manera siguiente: 911,000 de libras

⁴⁰ Anuario Pesquero y Acuicultura 2000. Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPESCA) y Centro de Investigaciones Pesqueras y Acuícola (CIPA), Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC) (en adelante *Anuario Pesquero*).

obtenidas por un promedio de 21 barcos de buzos y 1, 059,000 de libras obtenidas por 50 barcos con nasas⁴¹.

En el Caribe durante el año 2000 la captura y el esfuerzo langostero de la flota industrial registrada fue de 1, 970,000 de libras con un esfuerzo de 13,763 días de pesca (DP), para 50 barcos operados con nasas y 4,407 días de viaje de pesca (DP) para 21 barcos operados con buzos durante el año. Lo anterior nos muestra en todo el periodo un rendimiento promedio para barcos de nasas de 77 Lb / DP (libras por días de pesca) y 21,000 de libras por barco. Mientras que para barcos de buzos de 207 Lb/DP y 43,000 de libras por barco. La captura de langosta por medio del buceo es casi tres veces más efectiva que la captura por medio de nasas.⁴²

Potencial									
Mar Caribe					Océano Pacífico				
Lb. x 1000 de colas				%	Lb. x 1000 de colas				%
Biomasa	RMS	Año	Capt.		Biomasa	RMS	Año	Capt.	
18,920	3,300	1998	2,386	72	2,860	660	1998	20	3
		1999	3,289	100			1999	47	7
		2000	4,052	122			2000	224	24

Historial de la Pesquería en los Últimos Doce Años													
Mar Caribe										O. Pacífico			
Años	Capt. Colas (lb. x 1000)						# barcos Industriales		Captura Industrial/ # barcos		Años	Colas (lb.x 1000) total artesanal	
	Total	Artesanal	FAC	Industrial		Buzo	Nasas	Buzo	Nasas	Buzo			Nasas
				Buzo	Nasas								
1989	1,022	379	25		618		24		26	1989	80		
1990	664	169	20		475		27		18	1990	52		
1991	911	394	42	109	366	4	25	27	15	1991	44		

⁴¹ Id. Las *nasas* son trampas de madera y alambre fino utilizadas para atrapar la langosta. Las nasas son sumergidas con carnadas en el mar por medio de los barcos y lanchas para atrapar la langosta sin necesidad de recurrir a la captura por medio del buceo.

⁴² Anuario Pesquero y Acuicultura 2000. Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (*adpesca*) y Centro de Investigaciones Pesqueras y Acuicola (*CIPA*), Ministerio de Fomento Industria y Comercio (*MIFIC*).-

1992	1,704	716		199	789	10	46	20	17	1992	7
1993	1,570	680		148	742	6	46	25	16	1993	3
1994	2,014	839		318	857	7	46	45	19	1994	12
1995	3,032	1,359		490	1,183	9	45	54	26	1995	55
1996	3,195	1,719	21	472	983	14	43	34	23	1996	74
1997	2,942	1,388	8	715	831	18	42	40	20	1997	114
1998	2,386	958	5	662	761	18	42	37	18	1998	20
1999	3,289	1,527	17	815	930	17	42	49	22	1999	47
2000	4,032	2,053		911	1,059	21	50	43	21	2000	224

Fuente: Anuario Pesquero 2001. Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPESCA).

Las estadísticas oficiales demuestran que la actividad del buceo en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua se ha incrementado en los últimos diez años. En 1990 se obtuvieron 664,000 de libras de langosta, sin que se reportara entonces la existencia de barcos que capturaran langosta por medio del buceo, mientras que la captura de la langosta se incrementó en casi 6 veces para el 2000.⁴³ En el año 2001 se encuentran registrados en el MIFIC, 41 barcos que capturan langosta por medio del buceo. Los barcos entregan a los acopios el producto capturado. Los acopios de langosta pertenecen a las empresas maquiladoras y exportadoras ATLANOR o SAN MIGUEL, PROMARNIC, MAR AZUL, CARODY, PASENIC, CAF y PESCA FRESCA Y OTROS. Estas empresas trabajan en las áreas de Puerto Cabezas, Bluefields, Corn Island y en los Cayos Perlas y Miskitos.⁴⁴

Debido al desconocimiento de las leyes por parte de los actores sociales en la Región Autónoma del Atlántico Norte (Gobierno Regional, Consejos Regionales, Instituciones Privadas, ONGs) mantienen una actitud pasiva para la aplicación de dichas normativas que reflejan los derechos de los Trabajadores de Mar; por lo cual coopera al incremento de la población de discapacitados por accidentes de buceo, quienes en su mayoría no gozan de un seguro por riesgos laborales y esto limita las pensiones por accidente o enfermedad profesional.

⁴³ Id.

⁴⁴ Id. E, Inventario de Pesca Comercial, 7 de mayo, 2001.

Falta de entrenamiento para el buceo comercial

El pueblo Miskito ha venido ejerciendo el buceo a pulmón como parte de un patrón cultural ancestral en la captura de mariscos para el autoconsumo y venta en pequeña escala, siendo la langosta, la escama y el caracol parte de su dieta alimenticia tradicional. La experiencia adquirida en sus comunidades fue lograda en condiciones muy diferentes a las que ahora predominan en la pesca industrial. En efecto, ocurrió una abrupta transformación en la actividad del buceo—de lo artesanal a un sistema laboral-industrial “informal”—carente de un adiestramiento técnico y con consecuencias muy marcadas sobre la salud de los trabajadores del buceo, los cayuqueros y la misma vida de sus familias y comunidades indígenas.

De conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo, los trabajadores del buceo deben tener un adiestramiento adecuado para salvaguardar la salud y la seguridad personal en estas labores. Sin embargo, el entrenamiento para los trabajadores no existe, lo que no solo constituye una violación a legislación laboral vigente, sino que transforma esta forma de trabajo en una actividad de riesgos extremadamente altos por lo frecuente, prolongado y profundo de las inmersiones de los buzos en el mar, los equipos obsoletos y la precaria infraestructura.

El uso del alcohol y de otras drogas

Aparentemente existe una estrecha relación entre los síntomas del síndrome de descompresión y el uso del alcohol y consumo de drogas.⁴⁵ Un gran número de

⁴⁵ Darling, J. 1997. “Nicaragua’s Costal Epidemic”. *The Los Angeles Times*. Feb.8, 1997. Citado por Proyecto Ambiental Regional para Centroamérica PROARCA/Costas, bajo el auspicio de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo CCAD. Perfil de los Asuntos de los Manejos de las Lagunas de Karatá y Wouhta en la zona costera de la Región Autónoma Atlántico Norte de Nicaragua. Preparado con los Comités Ínter comunitarios de Manejo, Miskito Kupia, MIKUPIA y el Ministerio del Ambiente y

los buzos se encuentran ya afectados con el síndrome de descompresión Tipo I y II; no obstante continúan trabajando. Los síntomas del síndrome de descompresión Tipo 1 son dolores musculares, en las articulaciones, dolores de oídos y de cabeza, migrañas, adormecimiento de las extremidades y un malestar general. Con el síndrome de descompresión Tipo II se observa la presencia de lesiones físicas y hasta parálisis. Debido a la falta de acceso al control médico, los buzos para mitigar los dolores y el malestar, se automedican, se inyectan calcio, toman vitaminas y utilizan el alcohol como relajante. En efecto, el alcohol y otras drogas, como la marihuana y el “crack”, son frecuentemente utilizados entre los trabajadores del buceo antes de embarcarse o para tener más coraje cuando tienen que sumergirse.

Asimismo, los trabajadores del buceo que ya han sufrido accidentes bajo el agua sufren un síndrome post-traumático que les impide regresar a las profundidades del mar. No obstante que algunos de estos trabajadores estén físicamente aptos para desarrollar la actividad, psicológicamente adquieren una profunda resistencia a regresar al mar. En muchos casos, la presión de la profundidad causa mareo y alucinaciones, de ahí que los buzos miskitos hablen de la “liwamairin”, un espíritu del mar similar a la sirena, que se lleva a los buzos cuando se mueren. Los buzos llaman al síndrome de descompresión “el mal de la sirena”, ya que han visto a muchos compañeros salir del mar con alucinaciones y en estado de desesperación. Por lo tanto, por sus efectos desinhibidores y de euforia, los buzos con frecuencia utilizan estupefacientes para contrarrestar los estados de ansiedad producidos por las prolongadas jornadas bajo el agua y para combatir el miedo y la propia resistencia a sumergirse de nuevo. Según algunos buzos entrevistados.-

los Recursos Naturales, MARENA, con la Asistencia Técnica del Centro de Recursos Costeros de la Universidad de Rhode Island. Bilwi (Puerto Cabezas), RAAN, Nicaragua, ooctubre, 1997, p.46.

Según sus propias experiencias, comentan; que al regresar de sus faenas de pesca lo primero que hacen es ingerir sus bebidas alcohólicas. Y según sus comentarios es para calentar su cuerpo, recompensando así los doce (12) días en el agua...- El uso de drogas es para tener valor y poder bajar a las profundidades del mar y esta practica se convierte en un habito o vicio que traen consecuencias muy desagradables. La poca seguridad de los Muelles de los agentes de la Capitanía de Puerto al momento de abordar a las motonaves y la poca vigilancia Policial, permite que los trabajadores del Mar (Buzos y cayuqueros) aprovechen para comprar la droga.- Esta droga muchas veces son comercializados en el Muelle a través de trueque por pescado o langosta.⁴⁶

La ley prohíbe el uso del alcohol y de los estupefacientes en las embarcaciones o todo sitio de trabajo, por lo que es obligación del capitán velar por el cumplimiento de la ley y evitar la presencia de drogas y estupefacientes en las embarcaciones.⁴⁷

Sin embargo, los buzos aseguran que en algunas de las embarcaciones dichas sustancias son accesibles e inclusive algunos empleadores han expresado que “a los buzos si no les damos drogas, no trabajan”.

El trabajo infantil de los Cayuqueros en la actividad del buceo

Un gran número de niños y adolescentes menores de 18 años trabajan en el oficio de cayuqueros en los barcos industriales de captura de langosta en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua. El buceo lo ejercitan

⁴⁶ Testimonios de buzos citados por Edda Moreno (consultora, Puerto Cabezas, RAAN), en “Informe de los Efectos de Situaciones Anteriores en el Ciclo de Vida Familiar y Estabilidad Familiar y la Situación de Trabajo Infantil Asociado al Trabajo de los Buzos u Otra Actividad”. Proyecto “RLA/98/01M/UNF, Fortalecimiento de la Capacidad de la Defensa Legal de Los Pueblos Indígenas en América Central”, (OIT), noviembre, 2001, p.16.

⁴⁷ Art. 162, Código del Trabajo: “El Capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales como representante del empleador, si el mismo no fuere, y gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes le atribuyen.”

los indígenas en sus comunidades y como parte de una dinámica de familias extendidas, la presencia y trabajo de los niños es muy común. Sin embargo, con el crecimiento cada vez más penetrante del sistema industrial “informal” a través del buceo con equipo y a mayor profundidad, el cayuquero niño o joven es un acompañante y asistente esencial del buzo y este fenómeno es muy diferente al de acompañar al adulto o al de realizar actividades de recolección a menores profundidades en el sistema artesanal del buceo a pulmón. Casi todos los trabajadores del buceo entrevistados se iniciaron en el oficio del buceo como cayuqueros de algún tío, padre, primo, cuñado o hermano mayor; mientras realizaban su trabajo de cayuqueros comenzaron a aprender a bucear. Esa es la ruta del niño hacia su primer trabajo y luego hacia el buceo a profundidad con equipo. Además, el cayuquero se inicia como buzo ayudando al trabajador del buceo. Durante las visitas para realizar las entrevistas de la presente investigación se tomó como muestreo a jóvenes trabajadores del buceo de 15 y 16 años, que ya habían sufrido accidentes de descompresión. Las largas jornadas de trabajo 10 a 12 horas diarias en un barco en alta mar, colmado de otros cayuqueros y buzos en un ambiente hostil e insalubre, el peligro de estar en mar abierto en pequeños y frágiles cayucos y bajo el sol penetrante, atendiendo al buzo con los tanques y otros equipos, recibiendo las langostas, monitoreando constantemente la posición del buzo, coloca al niño (cayuquero) en una situación de constante precariedad. El Código del Trabajo prohíbe la presencia de niños menores de 16 años en las embarcaciones en general⁵¹ por las condiciones de trabajo en los barcos langosteros. Sin lugar a dudas, el trabajo del cayuquero puede ser considerado como una de las peores formas de trabajo infantil.⁴⁸

⁴⁸ Art. 161 Código del Trabajo: “Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque...”

El artículo 6 segundo párrafo del Código del Trabajo establece la relación laboral entre el cayuquero y el empleador del buzo cuando mandata: Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de estas, previo consentimiento expreso o tácito.

Sin embargo, los dueños de los barcos langosteros alegan que el cayuquero es trabajador del buzo y requieren que el trabajador del buceo pague el 20% de su salario al cayuquero. Pero aún así es evidente, que el cayuquero viaja en el barco con el trabajador del buceo y permanece con él durante toda la faena de pesca, se alimenta de los mismos víveres de la motonave y asiste diariamente al buzo, por lo cual “por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar” se debe de entender que el empleador del Buzo, también lo es del cayuquero.-

No debemos de olvidar que de la cifra de los buzos en la Región Autónoma del Atlántico Norte, la mayoría no tienen ningún tipo de entrenamiento para realizar actividades de buceo con equipo.

Según las indagaciones, se puede decir que a los buzos no se les realiza ningún tipo de revisión médica previa a sus labores, ni mucho menos durante el transcurso de su vida laboral, hasta tanto no presenten problemas de salud y en la mayoría de los casos el sistema de salud no llega a realizar una investigación exhaustiva de los casos, tal como se evidencia en la revisión de los expedientes médicos de los pacientes que fueron ingresados al Hospital Regional por Síndrome de Descompresión.

La mayoría de los buzos con problemas de descompresión son transferidos de manera inmediata hasta Puerto Cabezas al Hospital Regional Nuevo Amanecer en donde son atendidos, y esto se evidencia un incremento de los casos de afectaciones a los buzos por la Enfermedad Descompresiva de forma alarmante. En el año 1996 se registro 26 casos; esta cifra se incremento en 94 casos en el año 1999 y en 173 casos en el 2000 y hasta en 71 casos en el

2001, este último dato sin lograrse precisar hasta que periodo o mes del año. En el año 2002 se registraron 67; en el 2003 se registraron 58 casos.- La mayoría son originarios de Honduras.

De la misma manera, por falta de información no se logra precisar cuántos de los buzos que han padecido de la Enfermedad Descompresiva en estos años tienen algún tipo de lesión permanentes, pero es de suponer que dada las condiciones en que se desenvuelven y las dificultades de su atención médica muchos buzos llevan secuelas permanentes. Esta falta de información o un base de datos obedece a la situación de que muchos buzos cambian de nombre o poca especificación de sus datos personales en sus contratos individuales para su ubicación, a esto hay que agregar el poco interés del MITRAB y de MINSA para dar seguimiento a los trabajadores de Mar.-

En Puerto Cabezas existen únicamente 85 buzos asegurados al INSS. La mayoría de empleadores alegan tenerlos asegurados con INISER, y esto no trae ningún beneficio al trabajador.

También se ha observado que no se reportan los accidentes laborales de los buzos a la Inspectoría Departamental de Trabajo; y el limitante de no estar asegurados con el INSS son las grandes desventajas laborales. Los convenios de colaboración que existe de supervisar los lugares de trabajo y las condiciones físicas de las motonaves, el equipamiento; a realizarse entre MITRAB y el INSS son muy remotas.-

La no inclusión en la **Tabla de Valuación de deficiencia y/o discapacidad de origen laboral**, los riesgos profesionales que pudiera sufrir los trabajadores de Mar dificulta a las autoridades competentes valorar cuando algún buzo sufre alguna de las incapacidades laborales, lo que permite hacer los cálculos de manera subjetiva y por lo general por debajo de lo real; sumado al hecho de los bajos salarios de los buzos reportados por el empleador.-

4.1 Contratación Especial de los Buzos en la Región Autónoma del Atlántico Norte.

Contrato de Trabajo = Es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, es decir, que el Contrato Individual de Trabajo es un documento que sirve para probar la relación de trabajo existente entre un trabajador y su empleador.

Contratación Individual y colectivo.-

Contrato Individual de trabajo; es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal.

Contrato Verbal

El Código Laboral, en su artículo 19, reconoce el contrato de trabajo verbal, estableciendo como características fundamentales del contrato de trabajo la realización del trabajo o la prestación del servicio, por parte del trabajador y la “subordinación” al empleador y el pago o “remuneración”. Por lo que toda persona que realice un trabajo bajo la subordinación de otra y sea remunerada por éste, se encuentra bajo un contrato laboral, aunque el acuerdo no conste por escrito y sea meramente consensual o verbal entre las partes.

Esto es particularmente importante porque existe la práctica entre los empleadores de los trabajadores del buceo el hacer creer a éstos trabajadores que si no existe un contrato firmado entre las partes no existe relación laboral y

por consiguiente no tienen derecho a las prestaciones sociales de Ley, Asistencia Médica o Indemnización.-

En la Región Autónoma del Atlántico Norte, los Empresarios (Armadores) contratan de forma indirecta (intermediario), a los buzos por viaje y estos duran generalmente 12 días (doce) y los contratan de forma verbal, violentando el artículo 24 del Ct, donde claramente señala en que casos los contratos laborales pueden ser verbales y el artículo 163 párrafo quinto del Ct, establece el contenido de todo contrato de Mar, con esto nos indica que los contratos de los buzos debe ser por escrito.

La contratación de los buzos como trabajadores de Mar lo realiza a través de un intermediario que se conocen con el nombre de Saca buzos; los que eligen a los buzos más reconocidos, con mayor experiencia, pero esta contratación lo hace de forma verbal, tomándole solo el nombre del buzo.- Así levanta un listado de 25 a 30 buzos, de acuerdo a la capacidad de las motonaves.- Los Saca buzos ganan Cien Córdobas, (C\$. 100.00) por cada buzo que logre contratar y enrolar a la embarcación; luego el buzo subcontrata a un ayudante (acompañante) que se conoce como el cayuquero.- El hecho de que los empleadores no suscriban contratos escritos con los buzos o cayuqueros no le quitan ningún derecho laboral, y así nos dice el artículo 6, párrafo segundo y 119 del Ct.-

El desconocimiento de la Ley Laboral; junto con las limitaciones propias de pertenecer a otra cultura y el hablar otra lengua diferente de la lengua en que se realizan las transacciones oficiales y en la que se escriben y publican las leyes, generan desprotección para los trabajadores del buceo que creen no tener derechos.

Si bien sólo el artículo 172 del Código del Trabajo expresamente menciona a los trabajadores del buceo; no es ningún limitante para que se aplique el Código

del Trabajo en toda las relaciones laborales de los buzos como trabajadores de Mar.

Es así que el Código establece las normas sobre Higiene y Seguridad Ocupacional; Riesgos Profesionales (accidentes y enfermedades profesionales); salario, vacaciones, Decimotercer mes, descansos, permisos, Seguridad Social, a lo cual señalan de manera más pormenorizada las medidas mínimas de higiene, para evitar accidentes, mantener una provisión adecuada de medicinas para una atención inmediata en caso de accidentes; la capacitación laboral de los trabajadores en el uso de los instrumentos y equipos de protección; y la supervisión sistemática por parte del empleador del uso de estos equipos de protección. Además señala que los trabajadores sean instruido sobre los peligros que corren, las precauciones que deben tomar, el sometimiento al reconocimiento médico esencial para que los califique como aptos para ejecutar las tareas que conlleven riesgos. Por otra parte, el artículos 113, literal "h", dispone que el empleador deberá realizar por su cuenta chequeos médicos periódicos a los trabajadores expuestos a riesgos profesionales, por las características propias de su actividad laboral.

El Ministerio del Trabajo como ente tutelar de los derechos laborales es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica, debido al poco conocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos establecidos en las normas laborales y a la deficiente inspección de trabajo por parte del MITRAB sobre la actividad del buceo en la captura de langosta, da lugar a los numerosos accidentes de los trabajadores de Mar. Y la falta de vigilancia conlleva de que en muchos casos de accidente, el empleador no haga la notificación de Ley.

La falta de un control de las contrataciones de los buzos por parte de MITRAB, en Puerto cabezas, conlleva a la desprotección a los trabajadores; cuando al momento de algún accidente, el buzo tenga antecedente de haber trabajado para mas de un patrón. La falta de entrega de un ejemplar del contrato de trabajo al Inspector Departamental de Trabajo del lugar de embarque, da lugar a una desprotección.- El Código del Trabajo indica que el contrato de trabajo una vez presentada a MITRAB da lectura al contrato en voz alta, hace las explicaciones pertinentes sobre las cláusulas del mismo y procede a su registro.

4.2 La Sindicalización de los Trabajadores del Mar

Se entiende por sindicato; la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses.-

En la Región Autónoma del Atlántico Norte, hay varios Sindicatos de Buzos debidamente constituidos, donde cada uno tiene un buen promedio de afiliados, según sus registros oscila entre 500 a 800 afiliados, hay que reconocer que han logrado firmar varios convenios colectivos en estos últimos años sobre la contratación de los buzos y cayuqueros.-

Si nos enmarcamos en la Legislación Laboral; la organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y participar en la Comisión Especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo. (Art.106 C.T.). Las asociaciones sindicales en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica son incipientes y muy frágiles; por ejemplo, al reclamar sus derechos ante el MITRAB, según los entrevistados, dicha instancia con frecuencia demuestra indiferencia y parcialismos a favor de los empleadores. Tenemos que reconocer que los sindicatos no juegan un papel preponderante en resolver la problemática de los trabajadores del buceo en la actualidad.

En muchas ocasiones las organización sindicales de buzos, son discriminados por las empresas y el Gobierno Central, cuando en materia de Salud ocupacional, los Sindicatos denuncian alguna anomalía a los inspectores departamentales de Trabajo en la RAAN, y estos los ignoran, y se parcializa con los actos dirigidos por proselitismo empresarial, logrando así la división de la membresía, imposición de dirigentes, con el fin de subyugar o invalidar las organizaciones...⁴⁹

Los dirigentes sindicales son generalmente halagados o amedrentados por los empresarios para abandonar el sindicalismo. Sin embargo, desde 1974 surge un movimiento de los trabajadores del mar tendiente a organizarse. En su mayoría, éstos eran miembros de las comunidades de Sandy Bay Tara en lo que hoy es la RAAN. La sede de las embarcaciones era el puerto del Bluff en la Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS) y la forma más frecuente de tratar de captar la atención de los empleadores para resolver los problemas de los trabajadores del mar era el paro de labores. Sin embargo, este movimiento laboral no contaba con personería jurídica alguna que lo acreditara como sindicato.⁵⁰

En la RAAN en 1994 se forma el Sindicato de Pescadores del Atlántico Norte (SPAN) y junto al Sindicato los Delfines lograron negociar *un convenio colectivo* con los empleadores del gremio y las autoridades regionales como testigos. Este convenio vino a mejorar la situación laboral de los trabajadores del mar en la RAAN en cuanto los empleadores fueron presionados a cumplir con la ley

⁴⁹ García, M. Malespín, J. “*Situación Actual de las Condiciones de Vida de los Discapacitados por Buceo en Puerto Cabezas. RAAN*”. Tesis para Optar al Título de Master en Salud Pública. Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN). Centro de Investigación y Estudios de la Salud (CIES). Escuela de Salud Pública de Nicaragua. Puerto Cabezas. Mayo 2001, p.7. (en adelante García. *Condiciones de Vida*).

⁵⁰ Córdoba. Mario. “*Trayectoria de las Organizaciones Sindicales en la RAAN*”, Informe de consultoría, Bilwi (Puerto Cabezas), Proyecto “RLA/98/01M/UNF- Fortalecimiento de la Capacidad de la Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central”, OIT, Agosto, 2001.

laboral; sin embargo, por intrigas patronales, los trabajadores no siguieron cotizando al sindicato SPAN por lo que éste desapareció en 1996.⁵¹

En el año 2000 aparece el Sindicato de Buzos de la Región Autónoma Atlántico Norte (SIBURAAN) y con el apoyo del Ministerio del Trabajo de la RAAN y el Consejo de Ancianos, esta organización logró negociar un nuevo acuerdo con la Asociación Pesquera Atlántico Norte (APAN), que representa los intereses de las plantas procesadoras de mariscos y exportadoras de la RAAN.

Sin embargo, el acuerdo al que SIBURAAN y SPAN llegaron con las empresas e instancias gubernamentales, son de menor jerarquía que el convenio colectivo alcanzado anteriormente por SPAN y los Delfines con APAN, ya que no fueron elevados a la categoría legal de convenio colectivo, sino que fue un simple acuerdo, que además consigna arreglos menos ventajosos para los trabajadores que aquellos contenidos por el convenio colectivo.⁵²

Es pertinente anotar que el mismo convenio colectivo entre SPAN y los Delfines con APAN (octubre 1996) consignaba solamente normas ya establecidas por Ley como un mínimo cumplimiento para los empleadores, no constituyendo por lo tanto para los trabajadores, en una mayor ventaja que el simple compromiso patronal de cumplir con lo que ya estaba establecido por la Ley. Además, en el mismo convenio colectivo los trabajadores accedían hasta a la renuncia de algunas protecciones legales, por ejemplo, aceptando un máximo de C\$ 600.00 (seiscientos Córdoba) (equivalente a unos US \$ 44.00) mensuales como pago de subsidio médico, caracterizado en el documento como un “apoyo económico” del empleador y no como una obligación laboral. Sin embargo, la Ley creadora del INSS establece que sea un 60% del salario mensual de los trabajadores lo que los empleadores paguen por concepto de subsidio en caso de enfermedad o accidente; porcentaje que en la mayoría de los casos excede

⁵¹ Id.

⁵² Id.

por mucho la cantidad fija de C\$ 600.00 establecida por el convenio colectivo en detrimento de los trabajadores. Además los trabajadores en el convenio colectivo también aceptan que les deduzcan en el pago el 5% del peso de la langosta capturada, esto supuestamente por peso de el agua que se le agrega al ser congelada y posteriormente pesada, deducción que es ilegal.⁵³ Pero ambas medidas aún las aplican los empleadores en la RAAN, a pesar de que el convenio colectivo ya expiró y a pesar de su ilegalidad.

Las relaciones se fueron deteriorando cuando en 1990 el Gobierno cambio el sistema y las licencias de las embarcaciones fueron otorgadas a embarcaciones extranjeras.

Los trabajadores protestaban debido al mal trato que recibían, al no pago de indemnizaciones y subsidios en caso de accidentes y a la pretensión empresarial de que los capitanes firmaran unos contratos en los que implícitamente renunciaban a sus derechos a prestaciones laborales; derechos que en Nicaragua son derechos constitucionales.

Actualmente existen los Sindicatos de Buzos denominados SIBURAAN, y SIBUMIRAAN. Sus directivos conocen muy bien la problemática de los trabajadores del buceo y tienen la mejor disposición para colaborar en este asunto.

4.3.- Condiciones Reales de Trabajo en el Mar en la Región Autónoma del Atlántico Norte.- RAAN.

De los 3 mil buzos nicaragüenses que utilizan tanque, 10 mueren cada año y unos 270 son atendidos por el sistema de salud, por lo cual el mercado internacional de la pesca exigió a Nicaragua y Honduras, la aplicación de

⁵³ Convenio Colectivo entre Sindicatos: SPAN, CUS y DELFÍN con la Asociación Pesquera del Atlántico Norte (APAN), Bilwi (Puerto Cabezas), RAAN, 4 de octubre, 1996.

normas y medidas de seguridad básicas para ese sector. Lo que obligo crear una comisión interinstitucional encabezada por el Ministerio del Trabajo (MITRAB), a realizar un estudio de las empresas pesqueras que utilizan buzos con tanques de oxígeno.

Miguel Marengo, de la Administración Nacional de Recursos Pesqueros y Acuícolas (Adpesca), adscrita al Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), refirió que el mercado internacional también exigió que se utilicen prácticas pesqueras “amigables con el medio ambiente”. De otra manera, los compradores podrían realizar embargos comerciales a las exportaciones, lo cual se considera como una medida de castigo no arancelaria, tal como se aplica para la protección de las tortugas contra las redes camaroneras.

En el caso del buceo con tanque, lo recomendable son de 2 a 3 inmersiones diarias, pero los nicaragüenses hacen de 15 a 20 bajadas al día con la utilización de hasta 20 tanques de oxígeno alimentados por compresores normales, cuando la norma internacional es de 1 a 2 tanques.

Entre las medidas de seguridad que el Mitrab considera aplicar están que los buzos porten profundímetros, que los tanques estén en buen estado, que el oxígeno utilizado sea limpio y las naves no vayan sobrecargadas.

Además, se debe capacitar a empresas y buzos sobre los lugares protegidos y fomentar la pesca a pulmón, la cual se considera más apropiada por que limita al buzo la cantidad de inmersiones y la profundidad y captura del recurso.

Enrique Alvarado, Secretario General del Ministerio de Salud (Minsa), señaló que muchos de estos buzos por falta de normas de seguridad, quedan lesionados o inhabilitados de por vida, debido a la baja de oxígeno en el cerebro la cual produce problemas cardiovasculares, cerebrales, de visión y hasta auditivos. Indicó que un problema es que para toda la Costa Atlántica, el Minsa

tiene sólo una cámara hiperbárica o de descompresión para los buzos afectados por nadar a gran profundidad sin la precaución adecuada. “ Un afectado tiene que ser tratado inmediatamente, para evitar daños cerebrales, sin embargo, el traslado de Bluefields o de otro punto distante de Puerto Cabezas significa horas de viaje que pueden dejar al paciente en estado vegetativo, si sobrevive”, aseguró Alvarado.

Por su parte, José René Gasteazoro, en representación del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), declaró que de la gran cantidad de empresas pesqueras que explotan la langosta por buceo en el país, sólo 30 han inscrito a sus trabajadores. Según Alvarado, el objetivo es garantizar a estos trabajadores capacitación, atención médica oportuna y rehabilitación cuando son afectados, pero un obstáculo es que la gran mayoría no tiene documentos de identidad, lo cual es un requisito indispensable para la afiliación y para tener derecho a una pensión”.

Las motonaves son de menor capacidad en comparación a su tripulación a bordo, ya que cuenta con: un capitán, el segundo del capitán, (oficiales de la embarcación) cinco maquinistas, dos compresoristas, un hielero, un pesador, un cocinero, segundo del cocinero, un saca buzo, un pastor, para un total de trece marinos, más treinta buzos, y treinta cayuqueros; para un total de **setenta y cinco** personas que llegan a abordar. Este número de personas a bordo crea una situación de hacinamiento en los botes que hace difícil el descanso de los buzos durante los 12 días que dura la faena de pesca. Por esta situación, los empleadores cobran a los trabajadores del buceo el pago del uso de colchones o hamacas dentro de los botes, los que son deducidos de sus salarios al llegar al puerto.

Los empleadores proveen parte del equipo de trabajo de los buzos tales como: tanques, regulador, máscara, chapaletas, cayucos y remos. Las varillas para matar langosta y lima los debe llevar el buzo por su propia cuenta. De esta

manera queda al descubierto el resto de equipos necesarios para el trabajo del buceo.

Según la guía verde para el buceo profesional, preparado por el Dr. Armington los equipos que deben de portar los buzos al momento de sumergirse son los siguientes:

- ✓ Varilla
- ✓ Mascara de buceo
- ✓ Aletas
- ✓ Pipa
- ✓ Mochila de tanque
- ✓ Cilindro de Scuba
- ✓ Traje de buceo impermeables
- ✓ chaleco de control de flotación (puede ser extremadamente peligroso si se usa incorrectamente).- Este chaleco contiene: Tablero de metros de buceo, calibrador de profundidad, calibrador de presión del tanque, reloj de buceo, mangueras de alta presión, compensador de flotabilidad, mangueras de baja presión, para descompresión en el agua (etapa ajustable).-

Los trabajadores del buceo son empleados sin certificado médico alguno, en violación a lo establecido por el artículo 161 del código del trabajo, que manda obligatoriamente la presentación de un certificado médico para el trabajo marítimo. Los buzos realizan varias entradas o sumergidas durante los 10 a 12 días que se encuentren en faena de pesca en alta mar y cada día queman o consumen entre 11 a 13 tanques de aire comprimido; para quemar un tanque pasan sumergidos bajo el agua unos 30 o 60 minutos; pasan sumergidos desde el amanecer hasta el anochecer o sea cuatro o cuatro y media de la tarde, sin trajes especiales y solamente con sus calzonetas, para un promedio de pesca diario por buzo de unas 5 a 50 libras, a unas profundidades hasta de 130 pies. Las embarcaciones recogen unas 1,500 a más libras de langosta por viaje o faena de 10 a 12 días en promedio.

Los tanques de aire comprimido, regulador, etc., deben de ser revisados periódicamente por intervalos de cada tres meses, los tanques de aire comprimido deben ser lavados por dentro ya que acumulan aceite o agua lo que perjudica la salud de los buzos; muchas veces esto sucede por descuido al llenarlos de aire comprimido porque no adoptan las medidas de seguridad como son el uso de filtros y de purificadores de carbono activado que sirva para purificar el aire. Además, como estas embarcaciones son pequeñas, el escape del motor propulsor de la embarcación como también el motor del compresor tira humo tóxico, que succiona el compresor, introduciéndolo en los tanques de oxígeno. Ya que estos son equipos viejos que según opiniones y recomendaciones de los mismos buzos ya deberían estar desechados.

Como consecuencia los buzos presentan muchas veces síntomas de dolores osteomusculares y dolores de cabeza, las cuales con los primeros síntomas o síndrome de descompresión, por lo cual son llamados perezosos, y como consecuencia de sentirse mal, los patronos los amenazan con no darles de comer si no trabajan, así que aún sintiéndose mal con dolor, estos tienen que volver a sumergirse.

Entrenamiento en el Trabajo

El pueblo miskito ha venido desempeñando el buceo a pulmón como parte de un patrón cultural ancestral, dentro de una economía de subsistencia donde la captura de langosta, escama y caracol, forman parte de su dieta alimenticia. Por lo que la experiencia que han adquirido en sus comunidades ha sido practicada en condiciones muy diferentes. Pero la transición de esa actividad, realizada de manera artesanal, a ser realizada de manera comercial o semi-industrial, los trabajadores del buceo deben ser sometidos a alguna forma de adiestramiento especializado de conformidad con la ley. El artículo 172 del código del trabajo establece que los trabajadores del buceo deberán tener un adiestramiento

adecuado para dedicarse a estas labores. Sin embargo, este adiestramiento no ocurre y los trabajadores del buceo, pasan de ser buceadores tradicionales en sus comunidades indígenas, a ser trabajadores del buceo comercial o semi-industrial sin entrenamiento alguno, lo que constituye no sólo una violación a la ley laboral vigente, sino que genera un alto riesgo para estos trabajadores que laboran en condiciones de trabajo insalubres o inseguras.

Referentes a las medidas de protección de los salarios, es aplicable esta medida a los Capitanes, oficiales y tripulantes de toda embarcación langostera, de igual manera a los buzos y cayuqueros, quienes gozan del grado preferente sobre cualquier obligación de los patronos.- Así el artículo 89 del Ct. Señala que el salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercero mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios.

- a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente.
- b) El salario de los trabajadores no será afectado por conculso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

En la Región Autónoma del Atlántico Norte existen 800 a 1,000 buzos permanentes, de acuerdo a 33 embarcaciones debidamente matriculadas y conforme a la capacidad de tripulación de cada embarcación, los cuales a diario se exponen a sufrir accidentes por descompresión. Considerando que los territorios de las comunidades indígenas Miskitas coinciden histórica y geográficamente con las poblaciones de langostas espinosa (*Panlirus Argus*).

Además el buceo es un patrón cultural ancestral en estos pueblos, siendo también la única fuente de empleo alternativo semipermanente, se entiende por lo tanto que los trabajadores del mar en la Región Autónoma del Atlántico Norte en un 100% sean de la etnia Miskita.

Es necesario agregar que se desconoce la magnitud del problema, como los factores que precipitan o condicionan la enfermedad por descompresión, lo único que se conoce empíricamente es el aumento en el número de casos que asisten a nuestro centro hospitalario, Nuevo Amanecer en Bilwi.

El uso oficial de las lenguas tradicionales en las Regiones Autónomas.

El artículo 5 del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, reconoce como de uso oficial en las relaciones laborales realizadas en las Regiones Autónomas, las lenguas de las comunidades indígenas y étnicas de la Costa Atlántica como también las de las comunidades miskitas y mayangnas o sumos situados en los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia. Y establece que el MITRAB debe publicar el Código del Trabajo y su Reglamento Interno; así como los convenios colectivos y otros documentos que afecten a los trabajadores de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua, en el sentido de que las instituciones gubernamentales están obligadas a recibir escritos, pruebas y proveer servicios a los usuarios de las comunidades en sus propias lenguas. Sin embargo, ocho años después de la aprobación del Código del Trabajo, ninguna de las normas laborales (contratos individuales, convenios colectivos) han traducidos en las lenguas maternas de la Costa Atlántica de Nicaragua.-

Las Embarcaciones

La capacidad de las embarcaciones proporciona a bordo un área de espacio por persona muy reducido, produciendo un extremo hacinamiento de tripulantes y trabajadores del buceo, además de la maquinaria, los cayucos, los tanques, las redes, los víveres y demás equipos de trabajo. En realidad, no hay áreas para el descanso, el aseo personal o expansión para las personas a bordo.

El Ministerio de Trabajo (MITRAB) y el Ministerio de Salud (MINSA) deben revisar que las embarcaciones cuenten con botiquines de primeros auxilios y medicamentos de manera gratuita para los trabajadores. Asimismo, deben verificar que las embarcaciones sean fumigadas para combatir las plagas de cucarachas y ratas. Sin embargo, los tanques de agua de los barcos, contruidos de láminas de hierro, con frecuencia contienen un alto grado de contaminación de sarro por falta de mantenimiento (lavado y pintado).

A este respecto, el Viceministro de Trabajo, Roberto Moreno, declaró que de acuerdo a las inspecciones realizadas a las embarcaciones, se detectan como problemas prioritarios el hacinamiento, la falta de aire puro, falta de equipos de primeros auxilios, alambres eléctricos pelados, falta de extinguidores y falta de arneses que sostienen los tanques de oxígeno. A lo anterior se suma el precario estado de las embarcaciones que en su mayoría son pequeñas y viejas. Al respecto, un inspector de trabajo (MITRAB) al ser entrevistado para el presente estudio, describió a los barcos utilizados para la captura de la langosta por medio del buceo en la Costa Atlántica de Nicaragua como “bacinilla flotante”.

A pesar de toda esta situación descrita, la Dirección General de Transporte Acuático Nacional (DGTAN) extiende permisos o licencias de navegación a los barcos sin considerar las mínimas condiciones físicas y de construcción necesarias para albergar a la cantidad de personas que se necesitan para este tipo de pesca.

Por otra parte, la Capitanía de Puertos extiende permisos de zarpe de las embarcaciones en horas de la noche y aún bajo condiciones de mal tiempo. Por ejemplo, el 5 de enero del año 1999, la embarcación langostera “Ana Cristina” propiedad de INVERNIC, se hundió entre la media noche del 3 de enero y la una de mañana del día siguiente, a 19 millas al sudeste de Puerto Cabezas, con 40 personas a bordo. Dos personas murieron y tres desaparecieron; los 35

restantes fueron rescatados. En la embarcación viajaban 14 buzos y 14 cayuqueros y una tripulación de 12 hombres. Por otra parte, a las 12:07 de la noche del 19 de julio de 1999, el barco langostero “ Golden Arrow” naufragó, en la posición 13 grados 14 minutos, a causa del mal tiempo, después de zarpar de Puerto Cabezas con 75 personas, aunque solamente 72 personas fueron registradas oficialmente. De estas personas a bordo, 12 individuos, entre ellos, el capitán de la nave y 11 trabajadores del buceo desaparecieron sin que fueran jamás encontradas.

Forma de realización de la actividad

Los administradores de los acopios actúan como intermediarios de las empresas, contratando a los pangueros y los trabajadores del buceo de forma verbal para la entrega del producto capturado. Estos acopios dependen económica y técnicamente de las empresas que les proveen con los tanques, los compresores, la gasolina y los víveres. En algunos casos, las empresas financian directamente o proveen a los pescadores las pangas, los motores fuera de borda y los repuestos a crédito. También proporcionan préstamos de dinero en efectivo en caso de accidentes o problemas personales, asegurándose de esta manera la entrega exclusiva de los productos capturados por los pangueros y los trabajadores del buceo. Los bienes proporcionan estos acopios a los trabajadores, están muy sobre valorados en relación al mercado local. Todas las cuentas de estos bienes o de los préstamos de dinero son manejadas de manera exclusiva por la misma empresa o el acopio.

Los administradores de los acopios se ponen de acuerdo con los pangueros y los buzos para que estos últimos salgan a capturar las langostas y las entreguen al acopio. Antes de cada viaje, el panguero y el trabajador del buceo pasan por el acopio para recoger la gasolina y los tanques de aire comprimido que los administradores les dan a crédito a cuenta de entregárseles, al regreso,

exclusivamente el producto capturado.

Cuando el panguero y el trabajador del buceo regresan y entregan el producto, el administrador del acopio deduce el precio del alquiler de los tanques, del aire comprimido y de la gasolina. En el caso que la panga sea entregada a crédito al panguero, también se resta el costo de la amortización de la deuda del bote. Sin embargo, la empresa establece unilateralmente las condiciones legales en las que entrega la panga, maneja casi exclusivamente la documentación y las cuentas donde constan los abonos realizados por los pangueros. Entre los trabajadores entrevistados, encontramos personas que recibieron sus pangas hace más de 9 años y aun no han terminado de pagarlas a la empresa.

El acopio cobra a la empresa el equivalente a U\$ 0.50 como comisión por la compra – venta de cada libra de langosta a los trabajadores del buceo. Sin embargo, los administradores de algunos acopios se quejan que muchas veces la empresa en la práctica no les paga la comisión convenida, porque ésta combina las cuentas de los acopios con los créditos otorgados a los pangueros y a los buzos que entregan el producto. Las empresas llevan las cuentas y la contabilidad de manera unilateral.

En cambio, en los acopios de las empresas ubicadas en las comunidades indígenas, la empresa también mezcla las cuentas de los trabajadores del buceo y los pangueros con las del administrador del acopio y en este caso son los comunitarios los que se quejan que la empresa paga tarde y descuenta de los pagos a los comunitarios los gastos que corresponden en realidad al administrador del acopio. En estos casos la empresa también lleva las cuentas de manera unilateral.

Una vez establecido el contrato de trabajo en el mar, desde el momento en que el buque zarpa del puerto, y en tanto no haya vuelto, los marinos tienen derechos a los cuidados médicos, cualquiera que fuese el lugar en que hayan

caído enfermos, bien sea en el mar, bien sea tierra, en un puerto de escala o de Estado.

Hasta ahora no se dudaba en determinar que, los accidentes sufridos por un trabajador de mar por negligencia propia, digamos por uso de drogas o alcohol no deba ser asumido por el patrón. Sin embargo en una resolución del Inspector Departamental de Trabajo del año pasado (2003) emite su fallo diciendo que esta responsabilidad es compartida ya que el capitán, siendo el representante del patrón dentro de la embarcación permitió trabajar al buzo o marino en las condiciones no aptas para el trabajo encomendado.-

Si el empleador ha aceptado imprudentemente a trabajadores cuyos antecedentes clínicos no eran recomendables; y si a causa de su contratación sufre una recaída, se ha entendido que los gastos de su atención medica deben ser asumidas en su totalidad; excepto cuando el trabajador haya ocultado enfermedad; mas sin embargo este argumento tampoco puede ser aceptado, ya que según nuestra legislación; el empleador debe exigir su certificado medico como uno de los requisitos para su contratación.-

Formas de pago

Los empleadores proveen parte del equipo de trabajo de los buzos tales como los tanques, el regulador, la máscara, una montura, las chapaleas, los cayucos y los remos. Los otros accesorios como la varilla para matar la langosta, una lima, los guantes de hilo y los capotes para la lluvia, los deben aportar los mismos buzos o se venden en alta mar a un alto precio. Los trajes de buceo no existen. A bordo de las embarcaciones langosteras funciona en efecto una especie de expendio comercial que vende a los trabajadores del buceo algunos equipos de protección, medicinas, comida, agua , gaseosas, jugos , galletas, cigarrillos y otros productos, a precios que llegan o sobrepasar el 100 % de su valor de mercado. Toda esta situación contrasta con lo también establecido en

los artículos 103 y 161 del Código del Trabajo que ordenan que los trabajadores del mar deben recibir “equipos de protección personal en forma gratuita” y además “una buena alimentación y el salario que se hubiere convenido y su respectiva atención médica”.

A los trabajadores del buceo les pagan las empresas al destajo, por libra de langosta capturada. El empleador paga normalmente al buzo el equivalente en córdobas de U\$ 3.50 por cada libra. Sin embargo, se le acumulan una variedad de descuento como, por ejemplo, el 5% del peso de la langosta por descongelación, los adelantos de dinero recibido, el pago al cayuquero (entre U\$ 0.60 y 1.00) por cada libra de langosta capturado, el pago por el uso de un colchón o hamaca en las embarcaciones, los reembolsos por comida, medicina, jugos, gaseosas, cigarrillos, equipo y otros gastos de tal forma que el trabajador recibe una cantidad muy por debajo de lo que produjo con la captura de la langosta.

Por otra parte, una vez terminado el viaje de la embarcación, el empresario entrega el producto capturado a la empresa procesadora y exportadora en Bilwi (Puerto Cabezas) a un precio de U\$ 12.00 (doce Dólares) por libra, la cual lo envía a Miami y Los Ángeles o Europa a un precio de hasta U\$ 18.00 (dieciocho Dólares) por libra.

Condiciones de empleo

Los buzos trabajan en jornadas que se inician al amanecer y terminan al ponerse el sol. No cuentan con trajes ranas ni con relojes o instrumentos para medir la profundidad, solamente con su ropa interior⁵⁴, bajan totalmente desprotegidos al mar y así permanecen hasta 12 horas diarias. Realizan varias salidas al día desde el barco nodriza en la pequeña embarcación del cayuquero. En cada salida, los trabajadores del buceo queman o consumen entre 4 y 6 tanques de aire comprimido; los tanques contienen entre 2,500 a

3,000 Lbs., y para quemar cada tanques estos pasan sumergidos bajo el agua entre 25 a 30 minutos. Durante las entrevistas a diversos buzos víctimas de accidentes estos reportaron que en algunas ocasiones habían consumido hasta 18 tanques en un día y habían llegado a profundidades de más de 120 pies. Después de la faena de captura de langosta – entre 10 a 15 días – los trabajadores del buceo permanecen en tierra un promedio de 3 días, antes de regresar al barco para comenzar la siguiente faena.

Los buzos se quejan que cuando necesitan medicamentos para dolores u enfermedades que derivan del mismo trabajo, se les venden en el barco. Los capitanes no les proporcionan auxilios, sino al contrario, los maltratan verbal y hasta físicamente para presionarlos a regresar al agua.

El equipo utilizado

Las empresas proveen los tanques de aire comprimido y reguladores, los cuales son en su gran mayoría de segunda mano y obsoleto. Estos equipos deben revisarse periódicamente, por lo menos cada 3 meses, y los tanques de aire comprimido deben lavarse por dentro para eliminar el aceite o agua acumulados por el uso continuo. Sin embargo, estas tareas no se realizan con la debida frecuencia o bajo el control de alguna entidad oficial. Según el registro pesquero de marzo del 2001, realizado por el programa para el Desarrollo Integral de la Pesca Artesanal (DIPAL), existen en toda la RAAN alrededor de 2, 050 tanques de buceo sin ningún control o regulación institucional.

Los trabajadores del buceo informan que en este año (2001) se han dado varios casos de buzos con tanques que tenían una obstrucción de la salida de aire comprimido. Dicho problema se ha convertido en un riesgo adicional, ya que al estar sumergidos y obstruirse sus tanques, los buzos se ven obligados a subir

⁵⁴ Los trabajadores del buceo utilizan ropa interior de mujer para ahuyentar a la “liwamairin” (sirena) y así evitar que ésta se los lleve según sus creencias.

rápidamente a la superficie, con la seria consecuencia de exponerse a ser afectados por el síndrome de descompresión.

Además, muchos tanques son llenados con aire comprimido sin las medidas de higiene y seguridad requeridas, tales como el uso de filtros y de purificadores de carbono activado o una verificación de la pureza del aire mismo. Por otra parte, al llenarse los tanques en los mismos barcos nodriza, el compresor succiona el aire que puede estar contaminado con el humo tóxico del escape del motor propulsor de la propia embarcación, constituyendo de esta manera otro riesgo de salud para los buzos.-

Formas de contratación laboral

Los empresarios y dueños de barcos se valen del “ Sacabuzos” para enganchar en la actividad del buceo a diversos trabajadores. El sacabuso es generalmente un indígena miskito que antes fue un buzo, pero que ya no puede ejercer la actividad por haber contraído una enfermedad o discapacidad derivada del buceo. Y ahora se dedica a reclutar los buzos requeridos por una embarcación antes de cada viaje. Como el sacabuzos es parte del tejido familiar y social del pueblo miskito, éste recluta a parientes y amigos, y por lo tanto, se convierte en un importante intermediario de reclutamiento para las empresas. En algunas ocasiones las empresas llegan directamente en sus barcos a las propias comunidades indígenas del litoral y desde allí mismo enganchan a las personas para el trabajo del buceo.

Una vez enganchados por el sacabuzos, los trabajadores son contratados verbalmente por los empresarios por un viaje o zarpe en faenas que duran entre 10 y 15 días. El hecho que los empleadores no suscriban contratos escritos con los buzos crea una falsa, pero muy generalizada opinión que los buzos trabajan sin contratos de trabajo y por lo tanto no tienen derecho a prestaciones sociales

ni a indemnización en caso de accidente o muerte.⁵⁵ El desconocimiento de la ley laboral y del sistema jurídico nacional, además de las limitaciones propias de pertenecer a otra cultura y no manejar con facilidad la lengua en que se realizan las transacciones oficiales y en la que se escriben y publican las leyes, crean una situación de desprotección a los buzos a quienes se les ha hecho creer que no tienen derechos laborales. y el único derecho que se les reconoce es el pago por el producto que capturan. Sin embargo, el Código del Trabajo da plena validez a los contratos verbales, cuando establece que la relación laboral la genera la prestación de un trabajo o servicios, la subordinación y el pago remunerado por el servicio o el trabajo, independientemente de que haya o no contrato escrito.

Un factor adicional que complica el reconocimiento de indemnización o de cuidados de salud por accidentes , es la dificultad de determinar en que momento un trabajador del buceo se enferma, ya que éste es un empleado que generalmente no cuenta con un certificado médico, en violación a lo establecido por los artículos 161 y 113 “ h” del Código de Trabajo, que establecen la obligación del empleador de exigir la presentación de certificados médicos para poder contratar a los buzos y posteriormente pagar por los chequeos médicos periódicos de su personal.

4.3.1 Situaciones laborales de los buzos extranjeros.

Siendo Honduras, uno de los Países fronterizos con Nicaragua, y los comunitarios costeros del Mar Caribe de este País Centroamericano también tiene al buceo como uno de las formas de vivir, por lo cual sus habitantes desde temprana edad se liberan ante los desafíos del Mar para su sobrevivencia,

⁵⁵ Los empresarios aducen que los buzos no son trabajadores , porque lo que existe es un contrato mercantil... lo que es todo lo contrario a lo que afirma la Organización Internacional del Trabajo, el Código del Trabajo nicaragüense y el mismo convenio colectivo que ellos firmaron, pero no les dan nada “ Declaraciones del Vcie.Ministro del Trabajo, Roberto Moreno, Edgardf Barrera, Primera plana del Nuevo Diario ..” **En vez de oxígeno les echan aire de inflar llantas. Genocidio con Buzos 600 hombres en inminente peligro de muerte en Puerto Cabezas. “ Los están exterminando dice Ministro . Patrones**

buceando o laborando como marinos en las embarcaciones dedicados a este rubro.-

En la Región Autónoma del Atlántico Norte, en muchas ocasiones sin ningún control migratorio, o de la Inspectoría Departamental del Trabajo se enrolan en las embarcaciones langosteras, muchos trabajadores (buzos y cayuqueros) de Honduras.-

Estos trabajadores tienen un trato diferenciado comparado con los nicaragüenses, con respecto a su salario, prestaciones sociales, y sus indemnizaciones en caso de un riesgo laboral, (enfermedades o accidentes laborales).-

La oficina de Migración y extranjería cobran una multa de C\$. 300.00 Córdobas mensuales por dar un permiso de 30 días para que puedan trabajar en el País, pero también se ha observado que al reclamar un derecho laboral son discriminados y amenazados con la deportación y elevar su multa por lo cual por su misma necesidad terminan negociando por debajo de sus derechos adquiridos por temor a perder mas si van a un juicio.-

Esto obligan a que muchos de los trabajadores extranjeros no puedan ser controlados con una estadística como trabajadores dentro de las embarcaciones por lo que constantemente cambian de nombres o apodos para evadir algún pago de cobro que muchos consideran ilegales, pero por su condición de inmigrantes tienen que pagar; algunos terminan contrayendo matrimonio con las mujeres de Nicaragua para que su status migratorios sea mas favorables.-

En las entrevistas se pudo apreciar que los empresarios Nicaragüenses prefieren contratar la mano de obra de los buzos hondureños porque saben que sus inversiones son mas rentables ya que al enfrentar alguna acción judicial o administrativo llevan mayor ventaja contra el trabajador extranjero, pero además también han reconocido que estos trabajadores son mas rentables ya que

indolentes ante critica de MITRAB”,

cuentan con mayor entrenamiento y experiencia en la labor de buceo; y esto se debe que las exigencias de las autoridades hondureñas a los dueños de las embarcaciones sobre el adiestramiento a los buzos son mas controlados.-

Esta realidad ha permitido la sobre explotación de la fuerza de trabajo de los Buzos de la Costa Caribe Nicaragüense

Nuestra realidad se asemeja a la de la hermana República de Honduras donde las condiciones laborales son precarias y riesgosas a pesar de que tienen un mayor grado de entrenamiento. Los registros de buzos discapacitados y desaparecidos / muertos son alarmantes.-

4.3.2 Condición de vida de los Discapacitados por Buceo.-

Según declaraciones del Vice-Ministro del Trabajo en visita *in situ* a Puerto Cabezas, se constató que después de los accidentes, los médicos de la empresa autorizan a los trabajadores del buceo para que vuelvan a trabajar y es donde el siguiente accidente es fatal. De esta manera las empresas evitan el pago de cuantiosas indemnizaciones a los trabajadores que quedan paralizados, ya que es mucho menos costoso pagar la indemnización por causa de muerte que la pensión por accidente laboral.⁵⁶

Efectivamente, se ha podido observar que muchos buzos continúan trabajando a pesar de haber sufrido uno o más accidentes, no existiendo la asistencia, supervisión o seguimiento médico necesario en estas circunstancias. A veces cambian de nombre o de embarcación, presentando sus servicios a otras empresas después de haber sufrido un accidente, y los empleadores tan pronto estos buzos regresan a trabajar, se les descuenta todo el dinero que la empresa

⁵⁶ “*En vez de oxígeno les echan aire de inflamar llantas Genocidio con Buzo*“ 600 hombres en inminente peligro de muerte en Puerto Cabezas. Los están exterminando dice Ministro. Patrones indolentes ante críticas del MITRAB.” El Nuevo Diario, 7 de diciembre, 1997.

gastó en médicos y tratamientos. Sin embargo, de conformidad con el Código del Trabajo, cuando el empleador no inscribe a las cotizaciones, éste debe pagar los gastos en caso de accidentes, enfermedad, subsidio e inclusive debe aportar para las pensiones de los trabajadores accidentados.

También se dan los casos en que las empresas no pagan los gastos médicos ni los subsidios e indemnizaciones; y en su lugar envían comunicaciones a los capitanes de los barcos con el nombre de los trabajadores del buceo que han sufrido accidentes y prohíben que estos sean recontratados en sus puestos o contratados por otros barcos. Por lo que para evitar el desempleo los trabajadores cambian de nombre para poder reengancharse en las embarcaciones y como los empleadores no requieren examen médico alguno, algunos trabajadores son empleados a pesar de que física o psicológicamente ya no están aptos para bucear.

Cuando los trabajadores del buceo están afectados por la parálisis, que produce el síndrome de descompresión, se trasladan de regreso a sus comunidades indígenas; donde el tejido social y familiar los recibe e incorpora nuevamente sin que estos trabajadores reciban indemnización o pensión alguna por el accidente laboral sufrido. Lo anterior convierte a estos hombres en una carga económica y social para sus mujeres, familias y comunidades.

A pesar de que la Ley 202⁵⁷ desde 1995 creó el Consejo Nacional de Prevención Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, presidido por el MINSA, para crear políticas tendientes a mejorar la calidad de vida y asegurar la plena integración social de las personas con discapacidad, en la práctica las acciones y políticas de

⁵⁷ Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, La Gaceta (Diario Oficial) No. 102, 3 de junio, 1998.

este Consejo no han tenido ningún impacto efectivo en los trabajadores del buceo discapacitados.

4.3.3 Bolsa de empleo

El Ministerio del Trabajo, con la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas establecerá las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación, procurarán mantener una oferta permanente de empleo. Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para facilitar el cumplimiento de la presente disposición.

Los puestos de trabajo de la tripulación no pueden ser objeto de comercio con fines lucrativos. Ninguna persona natural o jurídica puede cobrar comisión al trabajador para ser colocados en la tripulación de un buque.

Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residentes en el país que, contraviniendo la prohibición establecida en el párrafo anterior, mediaren con ánimo de lucro en el reclutamiento y colocación de la tripulación nacional, quedarán personalmente responsables del cumplimiento por los empleadores de las condiciones contractuales ofrecidas y podrán ser demandadas por los trabajadores ante las autoridades administrativas y judiciales.

4.3.4 Suspensión y Terminación de los Contratos individuales de trabajo.-

Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puesto de carga o descarga del buque, a condición que dé aviso a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo indeterminado estará subordinado a la autorización de la autoridad marítima consular nicaragüense cuando existan condiciones que hagan peligrar la seguridad del buque o dificulten el que siga navegando.

Si una nave nicaragüense cambiare de nacionalidad o se perdiere por naufragio, se tendrán por terminados todos los contratos de trabajo relativo a ella, en el momento en que se cumpla la obligación de restitución del trabajador al lugar de contratación. En ambos casos, los trabajadores tienen derecho a se le reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos y al pago, en su caso, de la indemnización conforme a la ley.

El cambio de capitán, la variación del destino o actividad del buque serán causas justas para que los trabajadores puedan dar por terminados los contratos.

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios abordo. Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo.

Cualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puesto de enrolamiento. La misma obligación existirá cuando el trabajador sea desembarcado como consecuencia de enfermedad o accidente.

Pero cuando surja conflicto originado de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques, son competentes para conocer las autoridades administrativas y judiciales en los casos:

- a) Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;
- b) Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales;
- c) Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales.
- d) Cuando el trabajo se haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua.

Suspensión y Terminación de la Relación Laboral según el Código del Trabajo

Suspensión de la Relación Laboral.-

Es la interrupción temporal de la ejecución del trato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

Las causas de suspensión individual son:

- a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o, enfermedad profesional hasta por un periodo que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;
- b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un periodo de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas mas;
- c) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario

dejara de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto.- Pero si fue en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

- d) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- e) La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- f) El mutuo consentimiento.

La suspensión se efectuará.

1). En el caso del inciso a), desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

2). En el caso del inciso d), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o determine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente.

3). La suspensión se efectuará en el caso del inciso e), desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.

Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador.

- a). La falta de materia prima:
- b). El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad:
- c). El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;
- d). La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputable al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Inspectorías Departamentales del Trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes Legales debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

El Inspector Departamental del Trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de las labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, o cuando venza el periodo por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar al inspector la información pertinente que les solicite.

La terminación del contrato individual.-

La terminación de la relación laboral pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a). Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados debidamente comprobados por el Ministerio del trabajo.
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.
- f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- g) Por jubilación del trabajador.
- h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador esta obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y décimo tercero mes. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad.

Cuando el contrato fuere por tiempo determinado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

Cuando el empleador rescinde el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1.) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 2.) Veinte días de salarios por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidaran proporcionalmente.

Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el código y demás normas laborales, o constituye un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

Cuando se trate de trabajadores de confianza no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio de pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que el pago de las vacaciones proporcionales y decimotercero mes proporcional, cuando el trabajador incurra en cualquier de las siguientes causales.

- a). Falta grave de probidad;
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajos;
- c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daño económicos a la empresa;
- d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimientos del hecho. Previo a esta aplicación, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución por cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

En la contratación especial de los Buzos como trabajadores del Mar, se aplican otras observaciones que son propias de este contrato y solo en aquellos casos en que no estén señalados se complementan con las regulaciones generales aplicables a todo contrato de trabajo.-

4.3.5 Descansos y permisos:

La actividad del buceo, es de 12 días de faena, y cuando vienen de su viaje se descansa tres días y luego vuelven a salir al mar.- No existe un descanso normado.- Los permisos existen de acuerdo a la conveniencia de los empresarios, a menos que vengan enfermos los atienden el medico de la empresa o un centro de salud, ya que no tienen seguro social.-

En la actividad de buceo, los trabajadores no tienen descanso semanal

obligatorio, permisos por contraer matrimonio, o para asistir a los entierros de algún familiar, o para la atención de un familiar enfermo.-

No reconocen descansos por días feriados, o asuetos, mucho menos pago por horas extraordinarias.-

Los argumentos que señalan es por la forma en que reciben sus pagos, que es por producción.-

Según el Código del trabajo:

Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso o séptimo días, por lo menos, con goce de salario integro.- El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.-

Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.-

También establece los días feriados, y los asuetos en donde el trabajador tiene derecho de descansar y recibir su salario.- Si estos días feriados y de descansos obligatorios son trabajados; los trabajadores tienen opción a ser sustituido por otro día de la semana, o fracciones de mediodía, o turnos.-

Los trabajadores tienen derecho a permisos o licencias con goce de salario en caso de fallecimiento de los padres, hijos; como también por matrimonio.-

Se establece permisos en caso de atención médica.-

4.3.6 Salario

Su salario es calculada en base a la producción de cada faena de pesca que son de 11 a 12 días de trabajo.-

El capitán de la motonave gana el 20% de la producción.- De este porcentaje, el dueño del barco o sea el empresario deduce al capitán para pagar a los marinos, al hielero, al compresoristas, al maquinista, al pesador, y al segundo capitán.-

EL Saca buzo recibe 30.00 Córdobas por cada buzo que logre ubicar en el barco.-

El Buzo recibe por cada langosta capturada de acuerdo al tamaño (talla) que según el mercado es clase A y B, ya la clase C, no lo aceptan o sea que es prohibido y la capitania lo decomisa y lo subasta.- A parte de que multan al capitán.-

De la clase A, el buzo recibe U\$. 3.50 Dollar por libra y de la Clase B, recibe U\$. 2.85 Dollar la libra de los cuales deducen para pagar al cayuquero o sea al ayudante.-

El empresario contrata un agente colocador que se conoce con el nombre de SACABUZO, normalmente son empleados directos de la empresa que ganan por COMISION, o sea por cada buzo colocado.- Pero también los Sindicatos de los Buzos y cayuqueros tienen su propio personal que labora como Saca buzos, previo acuerdo con las empresas.-

Aquí el principio de la igualdad en los salarios para trabajos iguales sufre una excepción, ya que se admite la estipulación de distintos salarios según sea la categoría del buque.

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de su salario en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo caso de fuerza mayor pero esta obligación según la Ley no lo cumplen.

El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad del pago de salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, en razón de su derecho preferente.

Existen anomalías al momento de la pesa, ya que es común escuchar de los buzos que la pesa siempre les roba en el momento del pesaje del producto ya que es regulada en conveniencia coordinada entre el hielero y el empleador, situación que pone en desventaja al trabajador que es remunerado conforme a dicha pesa, a parte del descuento del 5% del peso de la langosta por descongelación.

La forma de pago de los buzos es normalmente pagados por planilla por el Saca buzo en sus casas de habitaciones, o sea que el capitán antes de llegar a tierra ya indica con cuantas libras de langosta esta regresando y el pesador reporta las cantidades de libras de cada buzo.- Y de acuerdo a esta información se procede a elaborar la planilla de pago, ya que cuando vienen al muelle el empresario libra un cheque a nombre del Saca Buzo, lo hace efectivo y de acuerdo a la planilla se empieza a pagar a cada uno; no importa si es domingo, feriado, o de noche ya que los buzos y cayuqueros son bien exigentes con su pago.-

Según convenios colectivos firmados entre el Sindicato de Buzos y las empresas, cada buzo tiene derecho de traer sin pesar hasta CINCO LIBRAS DE LANGOSTA para su consumo familiar, pero muchas veces los buzos prefieren vender a la misma empresa y lo compensan con pescados o caracoles.-

A la hora de Zarpar los barcos, los empresarios le dan un adelanto de MIL CORDOBAS a cada buzo, de los cuales le dan DOSCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS, son para su ayudante y al momento de pagar en planilla lo deducen de sus pagos.-

También muchas empresas, alistan dentro del barco; gaseosas, galletas, cigarros, confites para poder vender a sus mismos trabajadores que al final lo deducen en sus planillas.-

La obligación de los trabajadores de oficio buzo de tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales, es algo utópico ya que las autoridades no realizan ningún tipo de control, mucho menos por los empresarios. El Código del Trabajo señala que los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez, y otras lesiones.

Según la Legislación Laboral; el salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercero mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios.

- a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente.
- b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengaran intereses.-

El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.-

En cuanto al Salario; aquí el principio de la igualdad en los salarios para trabajos iguales sufre una excepción, ya que se admite la estipulación de distintos salarios según sea la categoría del buque, por lo cual no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Otra alteración que sufren los principios generales es la relativa a que aquí se admite que se pague al trabajador en moneda distinta a la de curso legal, a saber: "A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el

equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero”; esto busca que los trabajadores puedan disfrutar de sus salarios en el lugar en que se encuentren al hacerse el pago de los mismos.

Como normas especiales que tienden a la protección del salario en esta clase de trabajo, “Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa”; además señala que “Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia legal. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.”

4.3.7 Décimo Tercer mes y Vacaciones:

Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.-

Según nuestra legislación laboral, las prestaciones sociales son las vacaciones y décimo tercer mes.-

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.-

Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador. En caso de salarios variables, se calculará en base al salario ordinario devengado por el trabajador.-

Si nos referimos al décimo tercer mes, o aguinaldo o pago adicional; todo

trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al periodo de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

El salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengará salario por comisiones, obras, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

En otras legislaciones como la Mexicana las Vacaciones; también se presenta una situación especial, derivada de la naturaleza misma de este tipo de trabajo, ya que se establece el doble del tiempo normal de vacaciones, a saber: “Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.”

Se consideran trabajadores; todas aquellas que tienden a lograr y mantener la seguridad en el buque, a fin de evitar los riesgos de mar.

Normalmente no hay un pago especial de decimotercero mes en el mes de diciembre como señala el Código de Trabajo, si no que en cada faena, dentro de la planilla de pago vienen incluidos lo proporcional a décimo tercer mes y las vacaciones.-

Esto obedece que los buzos no son estables en un solo lugar de trabajo, por lo

general cambian de barco de acuerdo a su conveniencia.-

4.3.8 Jornada Laboral

En cuanto a la Jornada de trabajo; al respecto, no hay ninguna derogación del principio general que sobre el particular se establece en los demás trabajos, salvo lo relativo al señalamiento de la forma como se distribuirán las horas de la jornada.

Por otra parte, aun cuando el trabajador esté a bordo del buque, dada la naturaleza de este tipo de trabajo, esto no implica que esté a disposición del patrón, como establece la regla general, salvo que sus servicios sean requeridos, en cuyo caso se aplicarán las reglas generales según se laboren horas extras o en días que se hubieren fijado como de descanso.-

Las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés.

Desde que los trabajadores se zarpan en los barcos para la faena de pesca y de los puertos donde fueren contratados están a la plena disposición de los Capitanes de los barcos y del Segundo Capitán.- No tienen establecido una jornada de ocho horas que estipula el Código, ya que gozan de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador.-

Por lo general, las cinco de la mañana se levantan, tienen unos quince minutos de oración a Dios, (Caso de los Buzos de la Región Autónoma del Atlántico Norte) por lo que siempre abordan a un pastor de la escogencia de los buzos y cayuqueros, ya que ellos son los que pagan, con productos (pescado, caracol,

langosta u otras especies marinas) y el capitán proporciona alimentación y alojamiento.-

Quien si está laborando normalmente desde que el barco sale del Muelle, son los Cocineros, el ayudante de la cocina, los marinos, el maquinista, el hielero, compresoristas (el encargado de la maquina de aire comprimido); menos el buzo y su ayudante (cayuquero).-

Periodo de prueba:

El saca buzo, conoce quienes son buzos y quienes son cayuqueros, por lo tanto no se conoce el periodo de prueba.- Esto obedece que la actividad de buceo es muy peligroso, y nadie se va atrever a bucear si no tiene experiencia, ya que estaría jugando con su vida.-

Además, si un trabajador no rinde en una faena, simplemente no lo vuelven a contratar.-

4.3.9 Higiene y Seguridad Ocupacional .

El legislador consideró la importancia de la higiene y seguridad ocupacional, partiendo de los derechos laborales que aparecen en la Constitución Política, las condiciones de trabajo que garantizan la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de riesgos profesionales.- Para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador impuso al empleador obligaciones y medidas mínimas, prohibiciones a los trabajadores y a la competencia del Ministerio de Trabajo para atender asuntos relacionados con este tema, porque es de primera importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues sus derechos como persona natural requieren pleno reconocimiento por parte de los empresarios y el Estado.

Según nuestra legislación laboral; todo empleador tiene la obligación de

adoptar medidas preventivas y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidentes en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquina y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

También se establece que ningún trabajador podrá prestar servicios en una maquina o procedimiento peligroso, a menos que:

- a) Haya sido instruido del peligro que corre,
- b) Haya sido instruido de las precauciones que debe tomar.
- c) Haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la maquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo.
- d) Se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes etc. lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas,.

El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo las instrucciones

impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

Los equipos de protección personal serán provisto por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuadas y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

En las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado.

Con respecto a la materia de higiene y seguridad ocupacional, es responsabilidad de todos; ya que la Ley faculta a los trabajadores denunciar o demandar las garantías mínimas de higiene y seguridad en sus centros de trabajo, como también del patrón de asegurarle, de los inspectores de trabajo de vigilar y de las mismas asociaciones sindicales de exigirles.-

La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una Comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.-

4.3.10 Riesgos Profesionales.-

El ser humano es capaz de mantenerse por un minuto sin renovar la provisión de aire en sus pulmones, algunos más entrenados pueden hacerlo hasta por cuatro minutos.

Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.-

Los accidentes de trabajo, es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le producen una lesión orgánica o perturbación funcional de

carácter permanente o transitorio.-

Enfermedad profesional, es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, síquica, o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.-

Las lesiones causadas por accidente de trabajo; el reclamo de las indemnizaciones correspondientes regirá conforme la lista de enfermedades y según la tabla de valuación de las incapacidades que recoge el Código del Trabajo.- Sin embargo, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que correspondan.-

Los riesgos profesionales (enfermedades o accidentes) que mas ha cobrado vidas de los buzos es la aeroembolia cerebral y como consecuencia generan; cuadriplegia, paraplejia de miembros o la hemiplejia, producidas por el síndrome descompresivo.

La legislación nacional e internacional sobre protección a la salud, Higiene Ocupacional para los trabajadores del Buceo son amplias, sin embargo, el papel de las Autoridades Regionales, encargadas de aplicar éstas normas es muy pasivo y en muchos casos negligentes.

También se tiene como accidente de trabajo:

- ✓ El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;
- ✓ El que ocurre al trabajador al ejecutar ordenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y
- ✓ El que sucede durante el periodo de interrupción del trabajo o antes o después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar antes o

después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones,(Arto. 110 C.T.)

El Código del Trabajo de 1945 ignoraba la situación de los accidentes de trabajo ocurridos en el trayecto del trabajador, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio, pero en la actualidad quedan incluidas esta clase de situaciones y es un avance en la Ley. De igual manera el Tribunal Superior del Trabajo en sentencia 750, del cuatro de septiembre de 1981 sentó sus criterios en materia de accidentes de trabajo por lo cual ha sentado jurisprudencia.

El ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

Los riesgos profesionales pueden producir:

- a) La muerte.
- b) Incapacidad total permanente.
- c) Incapacidad parcial permanente.
- d) Incapacidad temporal.

Probabilidades de recuperación a la descompresión en la cámara hiperbárica son:

De 0 a 6 horas las probabilidades de recuperación es del 100%.

De 6 a 12 horas las probabilidades de recuperación es del 80%.

De 8 a 18 horas las probabilidades de recuperación es del 60%.

De 16 a 24 horas las probabilidades de recuperación es del menos de los 60%.

Después de las 24 horas a veces se recuperan.

El Síndrome de Descompresión (enfermedad de descompresiva, enfermedad del aire comprimido, enfermedad de los cajones, parálisis de los brazos, disbarismo, mal de presión), sufre cuando el buzo está debajo del agua un tiempo suficiente y disuelve grandes cantidades de nitrógeno en su cuerpo, y cuando vuelve rápidamente a la superficie, pueden formarse muchas burbujas de nitrógeno en los líquidos de su cuerpo intra o extracelularmente; y estas burbujas pueden causar daño en casi todo el cuerpo, según la cantidad que se forme.

Los tipos y síntomas del síndrome de descompresión son los siguientes:

1.-Enfermedad Descompresiva Tipo I –a: prurito, dolor, eritema, linfedema y piel marmórea.

2.-Enfermedad Descompresiva Tipo I –b: afecciones osteoarticulares o “bends”.

3.-Enfermedad Descompresiva Tipo II –a: La ectasia venosa y la hipoxia secundaria provocadas por las burbujas de gas inerte, a nivel de la circulación medular (región dorsal baja de la médula espinal, especialmente) asociada a lesiones mecánicas selectivas en los cordones posteriores y laterales explicarían la génesis de los accidentes neurológicos medulares,

Característicos de la paraplejia, que es la forma más frecuente del accidente en el Tipo II –a.

4.-Enfermedad Descompresiva Tipo II –b: cuando se han producido errores de significación en el programa de ascenso a la superficie, la presencia de burbujas puede alcanzar niveles masivos en número y volumen a nivel del lecho capilar venoso, y su desplazamiento hasta el pulmón puede provocar el copamiento de la circulación arterial, que **se exteriorizará en un cuadro bronco pulmonar con disnea dolorosa y tos húmeda (“chokes”).**

5.-Enfermedad Descompresiva Tipo II –c: Este cuadro puede comprometerse con **la insuficiencia cardiaca derecha y/o ser seguido de un cuadro neurológico de compromiso encefálico**, provocado por el paso masivo de émbolos de nitrógeno a través de los shuts arteriovenosos, a la circulación izquierda.

El compromiso bronco pulmonar (choques) leve, con frecuencia variable, puede acompañar a los casos de Tipo I. Junto con representar un excelente indicador clínico de la gravedad potencial del accidente, pone de manifiesto una situación de copamiento circulatorio pulmonar derecho por las burbujas de gas neutro y la insuficiencia alveolar de los shuts arteriovenosos, irá seguido de **fenómenos embólicos cerebrales y eventualmente medulares, que junto con el cuadro bronco pulmonar, constituyen las presentaciones graves del “Mal de Presión”**.⁵⁸

La cámara hiperbárica de descompresión

Existe solamente una Cámara Hiperbárica de Descompresión en funcionamiento para tratar a los trabajadores del buceo y está en el Hospital Nuevo Amanecer de Bilwi, Puerto Cabezas. Por lo que cuando ocurren accidentes de descompresión en Corn Island, la Cuenca de Laguna de Perlas, la Desembocadura del Río Grande de Matagalpa, Bluefields o en cualquier otra parte, en el mejor de los casos, los accidentados son llevados por avión a Puerto Cabezas para recibir tratamiento en la Cámara. Sin embargo, el transporte aéreo es contraindicado en esta clase de patologías.

Aunque existe otra Cámara en el Hospital Nuevo Amanecer, recibida desde 1998,⁵⁹ el Director del hospital, justifica la no puesta en funcionamiento de la

⁵⁸ Weil. Donald. “Enfermedad Descompresiva, Mecanismo Fisiológico, Signos y Síntomas, Clasificación y Tratamiento. Factores Internos y Externos que Afectan a los Buzos. Situación de los Buzos en la Costa Atlántica de Nicaragua. Conclusiones y Recomendaciones”, Informe de consultaría efectuado en Bluefields, RAAS, Proyecto “RLA/98/01M/UNF- Fortalecimiento de la Capacidad de la Defensa Legal de Los Pueblos Indígenas en América Central”, (OIT), noviembre, 2001(en adelante *Weil. Informe Bluefields*). Pág. 9 y 15.

⁵⁹ Fue construida a base de aluminio con aleaciones de acero inoxidable y fue fabricada por Jim McCanthy en 1998 en Penzacola (EEUU) y fue donada por la Universidad de Baltimore (EEUU).

Cámara, a la falta de presupuesto de parte del MINSA para la construcción de un edificio propio para la cámara. Por lo que a pesar de que un pequeño donde se encuentra la cámara acaba de ser terminado, según el Director ahora les falta pintarlo, habilitarlo para que se realicen las cesiones de fisioterapia con bicicletas, barras, etc., y algunos cables para poner a trabajar la Cámara. Sin embargo, la única Cámara que está en uso desde 1996, todavía trabaja en un pasillo abierto del Hospital.

La única Cámara Hiperbárica de Descompresión⁶⁰ actualmente en funcionamiento es una máquina de segunda mano traída al país en 1996 a Puerto Cabezas por el organismo Subocean Safety International (S.O.S.) en coordinación con médicos del Hospital Nuevo Amanecer. Tuvo que ser la Iglesia Morava la que gestionó la exoneración de impuestos de la Cámara para ser introducida al país. Al principio no solo no hubo apoyo alguna por parte del MINSA, sino que este quería enviar la Cámara al Puerto de Corinto, en el Pacífico. Además las primeras veces que se utilizó la Cámara tuvo que ser de noche, cuando ningún miembro de la administración del Hospital estaba presente, ya que estos se oponían a su uso.⁶¹ Y fue hasta cuando los empresarios fueron convencidos por un médico del Hospital Nuevo Amanecer que comprendieron la importancia del uso de la Cámara, fue entonces cuando influyeron sobre el MINSA para que aceptara la utilización de la Cámara en el tratamiento de los buzos accidentados.⁶²

Ahora, a pesar que la Cámara fue donada para el uso de los trabajadores del buceo que la necesitaran, el MINSA cobra US \$ 20.00 (veinte Dólares) por el uso de una hora de la Cámara en el tratamiento de los trabajadores del buceo.

⁶⁰ Fue construida a base de aluminio con aleaciones de acero inoxidable y fue fabricada por Jim McCanthy en 1998 en Pensacola (EEUU) y fue donada por la Universidad de Baltimore (EEUU).

⁶¹ Entrevista con el Dr. Humberto Castro Olayo. Ver *supra* nota 8

⁶² Id

El médico que aplica el tratamiento en la cámara obtiene el 30% y el MINSA el 70% del total del pago del uso de la Cámara.⁶³

El MINSA ofrece tratamiento de fisioterapia a los buzos mientras están internados en el hospital, pero una vez que son dados de alta, éstos tienen que pagar para recibir las sesiones extras de fisioterapia que necesiten. La cámara hiperbárica de descompresión y la fisioterapia son el único tratamiento que a veces puede ayudar a los trabajadores del buceo a recuperar algunas de sus facultades motoras, afectadas por el síndrome de descompresión. Sin embargo, los funcionarios del hospital se quejan que las empresas no pagan los servicios de la cámara a tiempo y que en la actualidad sólo una empresa está al día en sus pagos; otras tienen cuentas pendientes desde el año pasado.⁶⁴

4.3.11.- Régimen de Indemnización.-

El Código de Trabajo establece que de no estar afiliado el trabajador al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) el empleador deberá asumir las indemnizaciones por riesgos profesionales y muertes de los trabajadores. Esta es una norma que conjuntamente con la normativa del INSS establece, que el mismo INSS puede afiliarse a las empresas de oficio al sistema de seguridad social nacional, y que constituye una importante herramienta para proteger a los trabajadores y sus familias.-

Para no dejar desprotegido al trabajador y para evitar la excesiva carga en un solo empleador, el Código establece que en el caso que un trabajador afectado por una enfermedad profesional haya laborado en el año anterior para varios empleadores, la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada uno. Los empleadores a que se refieren son los que contrataron al trabajador para desempeñar las labores que le produjeron la enfermedad

⁶³ Id

⁶⁴ Entrevista con el Director y el Administrador del Hospital Nuevo Amanecer.

profesional.-

Se han verificado que cuando los trabajadores del Mar se enferman en el desempeño de su labor en alta mar o se accidentan; no reciben una adecuada atención médica; y si recomiendan reposar tampoco los empleadores cumplen con el pago del subsidio argumentando que ya pagaron los gastos de transporte, atención médica y las medicinas, sin importar los gastos subsiguientes. Y otra de las particularidades es que al momento de cobrar el monto correspondiente a su subsidio, reciben una mala atención y maltrato psicológico por parte de la empresa.

También es muy frecuente que después de que el trabajador cumple con el subsidio (reposo médico), y a pesar de que el médico le prohíbe regresar a bucear por correr el peligro de muerte o accidente, los empleadores los vuelven a montar para descontarle de su salario los gastos en que incurrió la empresa durante el subsidio. Y si éstos (la empresa) no lo subcontratan, entonces por su misma necesidad económica vuelven a ir al mar por medio de otra embarcación o empleador, inclusive cambiando su nombre.

Actualmente los Armadores o empleadores, entregan al buzo accidentado, una pensión de seis cientos córdobas mensual (C\$ 600.00), mientras se encuentra en subsidio.

El Código de Trabajo también establece que en caso de accidente el empleador debe informar del accidente al MITRAB dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes, más el término de la distancia. Y establece en el Ministerio de Salud (MINSa) la obligación de vigilar que las empresas provean a los trabajadores con alimento, medicamento y atención médica gratuita en casos de que los trabajadores se enfermen por razones climáticas.

4.3.12 Cálculos de Prestaciones de Trabajos de Mar.-

El calculo de pago de prestaciones sociales y la indemnizaciones por algún riesgo laboral (la muerte, incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente, incapacidad temporal) se basa en la legislación laboral; pero como el salario es variado, normalmente se aplica una tabla que Inspectoria Departamental de Trabajo de esta Región Autónoma del Atlántico Norte ha establecido, y es a base a las operaciones matemáticas del numero de faenas, por libra capturada sea de la clase A o B, luego se multiplica por el valor de pago que en este caso seria por los U\$. 3.50 o U\$. 2.85 Dollar la libra.-

Los Trabajadores del buceo en las comunidades no están afiliados al INSS ni cuentan con ningún tipo de seguro de vida, ya que las empresas maquiladoras que compran el producto, lo hacen a través de los acopios bajo la premisa que los trabajadores del buceo son trabajadores independientes. Los acopios son los compradores del producto, y ellos disponen con su propio medio para la captura de la langosta. Con esto, las empresas niegan toda relación laboral con los buzos, y en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales, no les prestan apoyo alguno. Y si llegan a prestar alguna cantidad de dinero, los hacen directos a los pangueros para que ellos se hagan responsable de apoyar económicamente a los buzos accidentados, pero con el compromiso de rembolsar el dinero prestado con entrega del productos.

4.3.13 Acciones Laborales por la vía administrativa y Judicial.

Aunque el Delegado del MITRAB de Puerto Cabezas reportó haber mandado durante el presente año, 30 casos de reclamos de buzos que no llegaron a conciliación o arreglo en el MITRAB, al juzgado de Bilwi;⁶⁵ al momento de

⁶⁵ Ing. Roberto Wilson. Inspector Departamental del Trabajo RAAN. Bilwi. Puerto Cabezas. RAAN

realizar la investigación se constato que ninguna de los reclamos han dado tramite, tampoco se observo la impulsión de las partes a título personal o por medio de algún sindicato.-

Además, la falta de recursos económicos y la cultura es determinante para la no-presentación de demandas. El principio de impulsión de oficio es un tema discutible en esta región.- En las entrevistas con varios buzos con acción laboral pendiente en los Juzgados manifiestan que no reciben una verdadera atención de parte del sistema judicial, ya que los mismos jueces orientan para que busquen los servicios privados de algún abogado y esto los dificulta por sus limitaciones económicas. Aunque existe la atención gratuita por parte de la Universidad BICU (Bluefields Indian & Caribbean University), Núcleo Puerto Cabezas a través de la facultad de Derecho, los interesados (buzos) talvez por falta de información o la poca confianza que pudieran tener a los estudiantes que están en sus pasantías en el Bufete Jurídico Popular, no buscan la Asesoría en estos centros asistenciales, aunque si han habido casos, pero son muy contados.-

Debemos sumar que muchas veces, los empleadores ofrecen cantidades ilusorias como pago de los derechos laborales en arreglos extrajudiciales y que por sus mismas necesidades terminan aceptando. Pero en muchas ocasiones es por la falta de apoyo institucional, las diferencias culturales, la diferencia del idioma, el precario grado de instrucción formal de los trabajadores del buceo y el desconocimiento del sistema legal estatal y sus derechos laborales, hacen casi imposible que estos o sus familiares persistan en sus demandas.

4.3. 14 Pickins

Es una figura muy propia de los buzos, que es entendido como un incentivo por producción.-

Pero también existe otra figura que se conocen con el nombre de ATBANS, que es el equivalente a adelanto de salario por producción, que normalmente los

buzos y cayuqueros lo dejan a sus esposas para el sustento de la casa por mientras vienen de sus faenas.-

El buzo que logra superar la producción de mas de 71 libras de langosta de clase A, tienen derecho a 5 libras de langosta clase A, en concepto de Pickins.

El buzo que tenga una producción entre 40 y 70 libras de langosta de clase A, tienen derecho a 2.5 libras de langosta clase A, en concepto de Pickins.

El buzo que no supere una producción de 40 libras de langosta, no tiene derecho a pickins.

La langosta que el buzo adquiere en concepto de Pickins, le da prioridad de compra al mismo empleador, este le paga en efectivo y de conformidad al precio de mercado, pero muchas veces el buzo vende su pickins (incentivo por producción) al mejor postor.

4.4. EL TRATAMIENTO DE LA ACTIVIDAD DEL BUCEO A NIVEL INSTITUCIONAL.-

Para la efectiva aplicación y la observancia de los Derechos Humanos en Nicaragua, contenidos en los principales convenios internacionales y adoptados como legislación según el artículo 46 de la Constitución Política, en 1999 la Asamblea Nacional nombró al primer procurador de los Derechos Humanos en Nicaragua de conformidad con lo establecido en la Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en consulta con las ONG y la sociedad civil y a fines del año 2000 nombró a un Procurador Especial para los Derechos de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas.

Entre las funciones más relevantes del Procurador están: las de difundir la

Constitución y las leyes pertinentes a los pueblos y comunidades en el conocimiento de sus derechos, obligaciones, libertades y garantía ante los funcionarios estatales. Finalizar, investigar y denunciar, las actuaciones de los agentes de la administración pública en materia de derechos humanos. Solicitar la suspensión y destitución de las autoridades, funcionarios y empleados públicos que lesionen los derechos humanos de los miembros de los Pueblos indígenas y las comunidades Étnicas de Nicaragua.

No existe información exacta sobre el número de trabajadores del buceo que se dedican a la captura de langosta en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua, ya que no hay cifras oficiales o un estudio aproximado. Sin embargo, algunos autores han calculado que existen entre 2,500 a 3,000 trabajadores del buceo y cayuqueros activos. No hay duda que casi en su totalidad los trabajadores del buceo son miembros del pueblo indígena Miskito procedente de la comunidad de Puerto Cabezas, Dahukra, Sandy Bay Sirpi, Cara, Sisin, Wouhta, Prinzapolka, Waspam, entre otros; y en las embarcaciones nicaragüenses también laboran Miskitos de la Mosquitia hondureña.

A pesar de que los Inspectores del Trabajo en la Región tienen la obligación por ser de su competencia realizar inspecciones en las embarcaciones langosteras, en pocas ocasiones realizan inspecciones en las embarcaciones para cerciorarse de las condiciones en que estos trabajadores del buceo desarrollan sus labores.

Se ha verificado que cuando los trabajadores del buceo se enferman en el desempeño de su labor en alta mar o se accidentan; en muchos casos los empleadores no cumplen con el pago de asistencia médica, las medicinas o subsidio. Siendo una practica muy común entre los empleadores que al momento de llegar los trabajadores a reclamar la asistencia médica o el pago de subsidio a la oficina del empleador, no son recibidos a su entera satisfacción.

En muchas ocasiones cuando los trabajadores o sus familiares llegan ante el Delegado del Ministerio del Trabajo, para reclamar algún derecho laboral, no son atendidos.- Debido a la renuencia de los empleadores a cumplir con sus obligaciones laborales, los funcionarios del MITRAB aducen falta de competencia, de personal y de presupuesto, por parte de la institución para atender efectivamente los reclamos de los buzos.

Competencia del Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores. (Arto. 108 C.T.).

El 7 de diciembre de 1997 apareció en el periódico El Nuevo Diario el titular “En vez de oxígeno les echan aire de inflar llantas Genocidio con Buzos. 600 hombres en inminente peligro de muerte en Puerto Cabezas. Los están exterminando dice Ministro. Patrones indolentes ante críticas del MITRAB.” El artículo periodístico obedecía a declaraciones del Vice-Ministro del MITRAB Roberto Moreno en visita *in situ* a Puerto Cabezas, quien asegura que se producen entre 20 y 30 accidentes laborales entre los trabajadores del buceo mensualmente. Ya que los buzos no reciben entrenamiento alguno, ni cuentan con el equipo de seguridad requerido. Por lo que el funcionario anunció la creación de una Resolución a través de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional que los barcos que no cumplan con las disposiciones no obtendrán orden de zarpe de la Capitanía de Puertos.

Efectivamente, el 21 de enero de 1998, los ministerios del Trabajo, de Salud, de Defensa, del Ambiente y Recursos Naturales, de Construcción y Transporte, MEDEPESCA y el INSS emitieron la “Resolución Interministerial Relativa a las

Medidas Mínimas de Protección del Trabajo del Mar”. Esta Resolución reitera prácticamente, el contenido de las normas de protección e higiene ocupacional establecida en el Código del Trabajo expresamente aplicables a los trabajadores del buceo. Sin embargo, seis años mas tarde, esta Resolución Interministerial no ha tenido mayor impacto sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores del buceo y que el mismo Vice-Ministro continúan denunciando similares violaciones.

Nuevamente, el 7 y el 8 de marzo del 2001, aparecieron en los periódicos El Nuevo Diario y en La Prensa declaraciones del Vice-Ministro del MITRAB Roberto Moreno bajo los titulares “Vice del MITRAB confirma: Parálisis y muerte para buzos del Atlántico. Pésimas condiciones laborales en barcos de pesca”. Y “MITRAB amenaza con cerrar pesqueras. Viceministro del Trabajo anuncia que las empresas que no cumplan con normas de higiene y seguridad serán cerradas”. El Vice-Ministro declaró que en la RAAN operan unas 23 embarcaciones que se dedican a la captura de langosta por medio del buceo y que estas se niegan a brindar las condiciones higiénicas y laborales a los trabajadores. Y que debido a las frecuentes denuncias el MITRAB recientemente multó y cerró la embarcación por violar la legislación laboral. El funcionario detalló que muchos de los trabajadores del buceo que sufren accidentes posteriormente mueren por falta de atención médica, ya que la mayoría de los trabajadores no están asegurados. Mas sin embargo sus discursos fueron nuevamente coyunturales, nunca se preocupo por aplicar la Ley.-

Debido a lo anterior podemos concluir que el problema de los trabajadores del buceo es plenamente conocido por las autoridades, sin embargo, ninguna institución se ha hecho cargo de darle el tratamiento requerido para solucionarla. Y esta situación se ha quedado en el plano de la denuncia pública. Las autoridades regionales del MITRAB responsabilizan su falta de efectividad

al poco presupuesto recibido y las autoridades centrales del MITRAB responsabilizan a los empleadores.

Sin embargo, aunque el MITRAB cuenta con los elementos legales necesarios para regular esta actividad, este no cuenta con la voluntad política de proporcionar los elementos materiales y técnicos para hacerlo. Por lo que solamente en cada crisis anuncian que van a tomar las medidas necesarias para cambiar esta situación, pero poco tiempo después todo sigue igual.

Los Gobiernos y Consejos Regionales

No obstante que los Gobiernos y Consejos Regionales de la RAAN y de la RAAS tienen competencia para crear una política regional sobre la situación laboral y medioambiental de la actividad del buceo para la captura de la langosta, éstos no han tomado iniciativa. Ambas entidades son expresiones incipientes de una autonomía que no termina de desarrollarse por falta de voluntad política y de capacidad técnica y económica para realizar sus labores. Hasta ahora los gobiernos y consejos regionales han considerado la situación de los trabajadores del buceo como casos independientes y aislados.

Asimismo, la ausencia de una veda protectora de la langosta ha sido un asunto que escapó de la potestad política y es relegado al Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC) en Managua; y esto se ha observado que por decreto Ministerial dentro de los meses de abril a junio se ha decretado una veda a la captura de Langosta, pero sin ningún control ni coordinación. Sin embargo, los funcionarios de los Consejos y Gobiernos Regionales están conscientes de la importancia de la actividad del buceo y expresan interés en tomar iniciativas para proteger los derechos de los buzos y cayuqueros y asegurar la protección de la langosta como un recurso biológico agotable de gran potencial económico para las regiones y el país.⁶⁶

⁶⁶ Entrevistas con funcionarios de los Consejos y Gobiernos Regionales de la RAAN y de la RAAS.

Las Municipalidades en las Regiones Autónomas

Las Municipalidades en las Regiones Autónomas son entidades con grandes extensiones territoriales, pero con la menor capacidad económica en todo el país.⁶⁷ A excepción de Bluefields y de Puerto Cabezas, los demás municipios como son Corn Island, Laguna de Perlas, Rosita, Siuna y Bonanza, son de reciente creación⁶⁸. Su gran extensión, aislamiento físico y exuberancia natural así como la carencia de capacidad económica y técnica, no permite que estas entidades en la práctica desarrollen las amplias competencias medioambientales que la Constitución, la Ley de Municipalidades y la Ley de Medioambiente, el Estatuto de Autonomía y otras normas les confieren. Las Municipalidades de Bluefields, Bilwi (Puerto Cabezas) y Corn Island son las más desarrolladas; sin embargo, tampoco llegan a ejercer sus funciones adecuadamente.

El Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARENA) y los aspectos medioambientales

Desde junio de 1998, con la reorganización del Estado Nicaragüense realizado por la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, el MARENA es el rector de la política medioambiental y encargado de la protección de la diversidad biológica en el país. Además, de conformidad con lo establecido en el Art.71 de Ley General del Medio Ambiente

⁶⁷ Desarrollo, (PNUD) y ejecutado por el Programa Nacional de Asesoría para la Formulación de Políticas (PRANAFP) y Apoyo al COMPES, para la formulación de políticas públicas, Managua, 2001, 20.

⁶⁸ “Las zonas rurales más densamente pobladas de la Costa Caribe se ubican entre las áreas más pobres del país. Según el INEC entre los 25 municipios más pobres de Nicaragua, 12 corresponden a municipios de las regiones autónomas. En la Costa caribe se encuentra además el municipio más pobre de todo el país, ⁶⁵ Desarrollo, (PNUD) y ejecutado por el Programa Nacional de Asesoría para la Formulación de Políticas (PRANAFP) y Apoyo al COMPES, para la formulación de políticas públicas, Managua, 2001, 20. Prinzapolka con 91 por ciento de personas en condición de pobreza.” González, M. “Desarrollo Humano en la Costa Caribe de Nicaragua”. Consejo Nacional de Planificación Económica Social (CONPES), financiada por el Fondo Fiduciario Danés, administrado por el Programa de Naciones Unidas para el

y los Recursos Naturales,⁶⁹ el MARENA es el ente gubernamental asignado a preservar la diversidad biológica del recurso acuático. Sin embargo, en muchos aspectos dicho Ministerio no ha ejercido su autoridad.- Por otra parte, a pesar de que las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua comprenden el 47% del territorio nacional, solamente existen delegaciones del MARENA en Bluefields y Bilwi (Puerto Cabezas). Y tales delegaciones no son muy activas ni cuentan con el personal o los medios técnicos o el presupuesto necesarios para ejercer sus funciones eficazmente.

En contraste, ha sido el MIFIC (Ministerio de Fomento, Industria y Comercio), basado en los estudios realizados por el Centro de Investigaciones Pesqueras y Acuícola (CIPA) de la administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPESCA) y en el Acuerdo Ministerial No.024-99 para “Definir la Política para el Otorgamiento de Licencias de Exportación de Pesca Comercial” ha decretado varias vedas; el primero inicio para los meses de mayo y junio del año 2002 en la captura de la langosta. Y ahora el periodo de veda ha aumentado a tres meses de los comprendidos del Abril a Junio de cada año; para la temporada de la veda del 2004, habían propuesto dejar a cuatro meses, pero a raíz de varias discusiones se estableció siempre en los tres meses.-

Aunque los pescadores indígenas consideran que dos meses son insuficientes para proteger verdaderamente el ciclo de reproducción de la langosta, hay quienes argumentan que en realidad corresponde al propio MARENA vigilar y controlar la captura racional del recurso hidrobiológico y no al MIFIC. Ya que este último solo tiene facultado para fijar las cuotas de exportación de especies de captura. Y para retener productos de la vida silvestre cuando se presuma que se trata de comercio ilegal, o se hayan infringido las disposiciones legales, a través de AdPESCA.⁷⁰ Sin embargo, la Ley 290 también establece que

⁶⁹ Ley 217, publicada en La Gaceta (Diario Oficial) No. 105, 6 de junio, 1996

⁷⁰ Ente con una relación de jerarquía funcional y orgánica con el MIFIC pero con autonomía técnica. Acuerdo Ministerial No. 031-2001, 1 de junio, 2001, emitido por el MIFIC.

AdPESCA, adscrita al MIFIC, debe brindar apoyo a la política de uso racional de los recursos pesqueros extractivos en forma sostenible; así como aplicar normas técnicas y de protección a los recursos pesqueros y al medioambiente, conjuntamente con el MARENA, MITRAB y MINSA. Por lo que el MIFIC haya decretado la veda puede ser considerada como un “apoyo a la política de uso racional de los recursos pesqueros” complementario a la competencia del MARENA.

El Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC) y AdPESCA

A fin de regular y controlar la actividad de la captura de la langosta, AdPESCA⁷¹ ha decretado y viene implementando la norma que sólo se puede capturar langostas que cumplan por lo menos 6 años de vida, una talla de 23 cm,⁷² y que por lo menos haya desovado una vez. E impone sanciones de hasta C\$ 50,000.00 (equivalente a unos US \$ 3,800.00) de multa, el decomiso del producto y la cancelación del permiso o licencia de pesca para el que infrinja esta norma.⁷³

En cuanto a la actividad del buceo, vale la pena resaltar que ya el entonces Ministerio de Economía y Desarrollo (MEDE), antecesor del Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC), en el 24 de marzo de 1998 emitió el Acuerdo Ministerial No.020-98 considerando que el “sistema de buceo para la captura de langosta en el Caribe Nicaragüense requiere de un estudio integral que determine regulaciones efectivas para la protección del recurso y la vida de

⁷¹ La Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPESCA) del Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC) es el órgano encargado la regulación y el control de la captura del producto marino de la talla y en las cantidades permitidas, y de inspecciones a las plantas maquiladoras y exportadoras de mariscos.

⁷² Medidos desde la base de sus antenas a la parte final de la cola o sea langostas cuya cola mida 13.5 cm. o más y un peso mínimo de 5 onzas por cola.

⁷³ Decreto Presidencial No.373, Medidas para la Conservación de la Langosta, 6 de junio, 1988.

los pescadores”.⁷⁴ Y acordando que no emitirían licencias de pesca a nuevas embarcaciones de captura de langosta en la Costa Caribe, mientras se adoptaren las regulaciones o disposiciones mas adecuadas sobre el sistema de pesca, sin embargo, las embarcaciones que contaban con sus licencias podrían continuar trabajando.

Por medio de esta resolución, el MEDE puso en evidencia en 1998 su preocupación por el problema de los trabajadores del buceo, al considerar que se debe realizar un estudio integral y crear regulaciones efectivas para esta actividad; sin embargo, el mismo acuerdo ministerial permite que las embarcaciones que trabajaban en esta labor continuaran haciéndolo. Pero tampoco dicho ministerio hizo posible la realización del estudio integral ni creó regulación adicional alguna. De ahí que el acuerdo ministerial no tuvo ningún impacto real en la situación de los trabajadores del buceo.

Como se mencionó anteriormente, los recursos pesqueros representan la segunda fuente de ingreso de las exportaciones de Nicaragua y casi toda la captura de la langosta proviene de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica. Los barcos langosteros pueden llegar a pagar cada uno alrededor de US \$ 10,000 mensuales al MIFIC. Al decretar una veda durante la época de reproducción de la especie en la captura de langosta, el ministerio dejaría de percibir el pago de estas licencias. Esto contrasta con el clamor de los pescadores artesanales de las comunidades indígenas que piden se declare la veda y se la respete.⁷⁵

⁷⁴ Considerando 1º. Acuerdo Ministerial No. 020-98, del 24 de marzo de 1998, emitido por el Ministro de Economía y Desarrollo (MEDE).

⁷⁵ Después de varios años de no decretarse veda en la captura de la langosta en el país, por medio del Acuerdo Ministerial No. 031-2001, 1de junio, 2001, Ministerio de Fomento, Industria y Comercio, se establece una veda total para la captura de langosta para los meses de mayo y junio del 2002. Y establece que los Inspectores de AdPESCA y los oficiales de las Capitanías de Puerto serán los encargados de hacerla cumplir.

La falta de una política de aprovechamiento racional y sostenible de la langosta está dificultando cada vez más la captura de la langosta y como consecuencia, los trabajadores del buceo tienen que bajar a mayores profundidades para capturarla y los barcos nodriza deben alejarse más de la costa. En la práctica, se puede comprobar cómo cada año asciende el número de trabajadores del buceo que mueren o quedan inválidos. Estos buzos se ven obligados a trabajar cada vez más a mayores profundidades, ya que la langosta va desapareciendo de los bancos de pesca que se encontraban a 40 y 60 pies de profundidad en las cercanías a sus comunidades.

A este factor se debe sumar la cantidad de barcos extranjeros que el gobierno central permite ingresar por medio de licencias de pesca otorgados en Managua, sin tomar en cuenta a los Gobiernos y Consejos Regionales, y la sobreexplotación de esta especie. Además existen las embarcaciones piratas que operan en estas aguas del Mar Caribe con buzos y trampas que escapan el control de la Fuerza Naval, así como el trasiego del producto que éstas realizan en alta mar, enviándolo ilegalmente a Colombia u Honduras

También se observa que los buzos y los barcos que capturan con trampas o nasas no toman las previsiones necesarias cuando las langostas están en el proceso de desovar o cuando son demasiado pequeñas. Por todas estas razones, se evidencia una sobreexplotación de un valioso recurso que ya da signos del peligro de su extinción.

El Ministerio de Salud (MINSa) y la actividad del buceo

El MINSa no lleva estadísticas sobre los trabajadores del buceo que sufren accidentes cada año, porque no todos llegan al hospital: algunos son atendidos en los centros de salud, otros en los consultorios de médicos privados o acuden primordialmente a los *sukias* o curanderos indígenas.

En Nicaragua no existen estadísticas oficiales sobre los accidentes del buceo y sus consecuencias. En el MINSA central la morbi-mortalidad por el buceo no aparece como dato epidemiológico alarmante de incidencia o prevalencia como lo es en la realidad de la Región.⁷⁶

El Hospital Nuevo Amanecer de Bilwi (Puerto Cabezas), donde existe la única cámara de descompresión en el país, recibe entre 150 y 200 víctimas del síndrome de descompresión al año. El Director del hospital calcula que murieron 8 buzos en 2001, 10 en el 2002, 6 en el 2003 por esta causa y reconoce que hay alta incidencia de este síndrome en la región; sin embargo, como no es un fenómeno “nacional”, el MINSA no destina los fondos requeridos para su tratamiento en las regiones. Además, dicho ministerio considera el síndrome de descompresión como una enfermedad laboral y por lo tanto que son las empresas langosteras las llamadas a encargarse de cubrir los servicios médicos, el tratamiento y la fisioterapia de los buzos y no el MINSA.

Pero al no prestarles las empresas la asistencia médica requerida a los trabajadores del buceo, estos acuden a los centros de salud y al hospital estatal, convirtiéndose en una carga para el sistema de salud nacional dirigido por el MINSA. Por lo que el MINSA de manera directa asume la prestación de los servicios médicos; y de esta forma indirectamente subsidia los costos de operación de las empresas por medio del pago de servicios médicos de los trabajadores enfermos o accidentados.⁷⁷

Como en Nicaragua la situación de los hospitales es precaria por la falta de medicamentos, aunque los médicos diagnostiquen las enfermedades y receten las medicinas estos no pueden dar una efectiva atención a los usuarios,

⁷⁶ Ver Nieetschmann, *supra*, nota 1

⁷⁷ El Director del Hospital Nuevo Amanecer ha escuchado que existe desde hace unos 2 años un Acuerdo Ministerial firmado entre varias entidades gubernamentales y las empresas sobre la necesidad de chequeos físicos para los trabajadores del buceo y su tratamiento médico, pero no lo conoce.

generando que las necesidades de los trabajadores del buceo, enfermos o accidentados, quedan desatendidos. Por lo que muchos inválidos han gestionado por sus medios para obtener una silla de rueda (donaciones de la Cruz Roja Internacional, por la gestión de la Organización Regional de Discapacitados ORD).-

Seguridad Social en la actividad del Buceo en Nicaragua

El sistema de Seguridad Social en Nicaragua es una garantía constitucional y es obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, que tiene como objetivo proteger a los trabajadores y a sus dependientes económicamente, en casos de eventualidades sociales de invalidez, vejez, muerte, prestaciones económicas por riesgos profesionales, subsidios familiares y servicios sociales para los asegurados. La Seguridad Social en Nicaragua se forma de los aportes estatales, de los empleadores y de los trabajadores. Para la organización, ejecución y administración de la seguridad social, la ley crea un ente autónomo del Estado denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), y una de sus atribuciones más importantes es establecer la creación de centros de adiestramiento para los trabajadores.

Los trabajadores y los empleadores son sujetos de afiliación obligatoria al INSS y en los casos en que el empleador no afilie a sus trabajadores, o no esté al día con el pago de las cotizaciones, este corre con la obligación del pago de las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador no afiliado. E inclusive el INSS está facultado para sancionar a los empleadores que no se hayan afiliado e inscribirlos a ellos y a los trabajadores cuando estos no lo hubieren hecho voluntariamente. Además, las contribuciones de los empleadores se consideran como cargas sociales que representan costos de producción, y por lo tanto, son deducidas de sus impuestos sobre la renta.

Además de la invalidez, vejez y muerte de los asegurados protegidos por el INSS, el seguro de riesgos profesionales comprende la protección en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los accidentes de trabajo pueden comprender no sólo las lesiones orgánicas, inmediatas o posteriores; pero también la muerte de trabajador. La enfermedad profesional la define la ley como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador preste su servicio, y que le cause perturbación funcional o incapacidad temporal o permanente. El reglamento del seguro de riesgos profesionales indemnizables, por lo menos debe contener las enumeradas en los convenios celebrados con la OIT. Sin embargo, en la lista no incluye la enfermedad del síndrome por descompresión que sufren los trabajadores del buceo para la captura de langosta. Lo que resulta, en la práctica de difícil tasación de las indemnizaciones en estos casos. La ley del seguro social, establece de manera general que el asegurado tendrá derecho a recibir como un mínimo el 50% de su salario en calidad de subsidio en casos de pensiones de invalidez o accidentes.

El artículo 120 del CT dice: El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajo. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al primero de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste primero es menor.

En la actualidad, la mayoría de los empleadores de los trabajadores del buceo en la región no están cotizando al INSS; hay una sola empresa o armador que cotiza y es la empresa NAFCOSA, con 90 buzos asegurados, y cotiza sobre la base de mil córdobas como salario base por cada buzo, ya que lo hace con cuotas muy por debajo de los que corresponde a los salarios reales de los trabajadores del mar o buceo. Lo anterior opera en detrimento del INSS y de los trabajadores que no reciben los servicios y las pensiones en la cantidad y

calidad a la que tendrían derecho si los empleadores cotizaran de acuerdo a las cantidades reales debidas al INSS dependientes de las cantidades reales percibidas como salario por los trabajadores.

El Código del Trabajo establece que de no estar afiliado el trabajador al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social el empleador deberá asumir las indemnizaciones por riesgos profesionales y muertes de los trabajadores. El mismo INSS puede afiliar a las empresas de oficio al sistema de Seguridad Social Nacional y constituyen una muy importante herramienta para proteger a los trabajadores y sus familias.

Para no dejar desprotegido al trabajador y para evitar la excesiva carga en un sólo empleador el código establece que en el caso que un trabajador afectado por una enfermedad profesional haya laborado en el año anterior para varios empleadores en el tipo de trabajo que causare la enfermedad, estos de manera provisional al tiempo de trabajo del trabajador responderán por las indemnizaciones establecidas por la ley a favor del trabajador.

Se ha verificado que cuando los trabajadores de mar se enferman en el desempeño de su labor en alta mar o se accidentan, al llegar al puerto de desembarque en vez de recibir la atención médica necesaria, el médico les receta medicamentos y subsidios; los empleadores no cumplen con el pago del subsidio por accidente argumentando que ellos ya pagaron los gastos de transporte, de médico y las medicinas y si estos necesitan más medicamentos se los niegan. Siendo una práctica muy común entre los empleadores que al momento de llegar los trabajadores a cobrar a la oficina del empleador, estos los maltratan psicológicamente con malas maneras, hasta de una forma inhumana.

También es muy frecuente el caso que después de que el trabajador cumplió con el subsidio médico, y a pesar de que el médico le prohíbe regresar a bucear

por correr el peligro de muerte o accidente, los empleadores los vuelven a montar para descontarle de su salario los gastos en que incurrió la empresa durante del subsidio. Y si estos no lo hacen también ellos son negligentes por la misma necesidad económica del núcleo de la familia por ser los únicos que mantienen a su familia económicamente, se vuelven ir al mar por medio de otra embarcación o empleador.

En casos en que los empleadores despiden a los trabajadores del buceo, o en algunos casos que el trabajador pone fin a la relación laboral, y al solicitar la liquidación final que contemple, el pago de aguinaldo, vacaciones, y a veces indemnización, a estos se les niega tal derecho, argumentándoles que ellos por ser buzos y por las características del trabajo no tienen este derecho, dejando la mayoría de las veces a los trabajadores desamparados sin que estos puedan recurrir a ningún otro lugar ya que por sus escasos recursos económicos, las diferencias culturales, y en muchos casos, por la diferencia del idioma ya que la mayoría de los trabajadores del buceo son de la etnia miskita, deciden dejarlo todo a su suerte.

Actualmente los armadores o empleadores, en estos casos, al buzo accidentado, le pasa un salario de seiscientos córdobas mensuales, mientras se encuentra en subsidio.

El código del trabajo también establece que en caso de accidente el empleador debe informar del accidente al MITRAB dentro de las 24 horas siguientes, más el término de la distancia, y establece en el ministerio de Salud la obligación de vigilar que las empresas provean a los trabajadores con alimento, medicamento y atención médica gratuita en casos de que los trabajadores se enfermen por razones climáticas. Pero en la actual situación con la que se enfrentan los buzos, es una realidad cruel, ya que de lo poco que gana, se le deduce todo lo consumido en alta mar.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)

No existe suficiente información entre empleadores y trabajadores del buceo sobre la protección legal de rango constitucional que constituye la seguridad social en Nicaragua, la obligatoriedad y la importancia de cotizar al INSS, ni los servicios que este debe prestar. Como tampoco existe una plena aplicación de la ley del INSS, ya que este tiene la potestad legal de afiliar a los trabajadores de las empresas, aún sin el consentimiento de las mismas, sin embargo, el INSS no lo hace. Por lo que ninguna empresa cotizaba al seguro social antes del 2001 en Puerto Cabezas y ninguna actualmente paga las cotizaciones del INSS para los Cayuqueros de los barcos langosteros.⁷⁸

Con estas prácticas los empleadores potencialmente se perjudican así mismos ya que el artículo 113 literal “c” y artículo 114 del Código del Trabajo establecen que de no estar afiliado o al no estar al día con las cotizaciones con el INSS, el empleador debe asumir el pago de las indemnizaciones por riesgos profesionales y muerte de los trabajadores. Sin embargo en la práctica, la mayoría de las empresas no cumplen con esta obligación y ninguna entidad gubernamental se responsabiliza por que la ley se cumpla.

Las empresas langosteras que cotizan el pago al INSS lo hacen de manera parcial e insuficiente. La mayoría de las empresas cotizan declarando el pago de un salario de C\$ 1,000.00 mensuales para los buzos. Sin embargo, los trabajadores del buceo ganan entre C\$ 3,000.00 y 5,000.00. Por lo que cotizan solamente sobre un 25% del salario real de los trabajadores; perjudicando a los trabajadores y al Estado al no pagar lo que la ley manda. Ya que de esta manera los trabajadores eventualmente solo recibirán parcial y limitadamente los servicios a que tendrían derecho.

⁷⁸ Ver *supra* Pág. 14. La Ley Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua, Marco Legal Laboral

Los empresarios además aducen que no consideran esencial cotizar al INSS, ya que este es ineficiente, no solo en la prestación de los servicios y en el otorgamiento de las pensiones. Sino que también este no tiene un tipo de pensión y cotización que refleje las particularidades del trabajo del buceo. Ya que el INSS aplica las mismas normas a los oficinistas que a los trabajadores del buceo, siendo que estos últimos corren mucho mas peligro y cuya vida laboral es mucho más corta e intensa.

Pero en muchos de los casos en que las empresas dicen cotizar al seguro social o pagar un seguro de vida para estos trabajadores, los trabajadores del buceo informan que aunque los empleadores les deducen de sus salarios un porcentaje para el pago del seguro social o seguro de vida, estos no les entregan las colillas de pago de los recibos del dinero que supuestamente entregan a las instituciones aseguradoras.

El no pago de las cotizaciones al INSS, es grave, principalmente por la forma en que el buceo realiza en la Costa Atlántica de Nicaragua. Ya que es un trabajo de muy alto riesgo por lo que la vida laboral de los trabajadores del buceo es muy corta. Y aunque el salario es más alto que el devengado en la mayoría de las otras actividades económicas accesibles en la zona, el tiempo en el que los buzos se pueden dedicar a esta actividad antes de enfermarse o de sufrir un accidente fatal es muy corto.

5.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO DE BUCEO EN LA REGIÓN AUTÓNOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-

“Conscientes de la problemática que atraviesan los trabajadores dedicados al buceo para la captura de langosta en el atlántico nicaragüense, en 1997 el Ministerio del Trabajo en conjunto con otras instituciones gubernamentales elaboró un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo en este sector, concluyendo el informe; **“Que las condiciones en que se realiza la actividad del buceo es de alto riesgo, dada la inexistencia de los equipos y medios de prevención laboral”**...Consideramos que muchos de los problemas que enfrentan los miskitos pueden derivarse de posibles violaciones a la ley laboral de algunos empleadores...”⁷⁹

Pero, sin que el MITRB haya tomado acciones efectivas para regular y controlar la precaria situación de los trabajadores del buceo; la Procuraduría de los Derechos Humanos emitió una Resolución el 1 de septiembre del 2000, en la que ordena realizar al Ministerio del Trabajo una investigación sobre la situación de trabajo de los indígenas de la Costa Atlántica, que ejercen labores en alta mar. Además la Procuraduría de los Derechos Humanos en esta resolución concluye que existe violación al derecho a la Vida y el Derecho a la Seguridad Social en contra de los buzos indígenas que se dedican a la captura de langosta en la Costa Atlántica del país, por parte de las delegaciones del Ministerio del Trabajo de Puerto Cabezas y Bluefields, concluye: Que existe violación a los derechos humanos de los buzos indígenas de la Costa Atlántica del país por parte del Ministerio del Trabajo de Puerto Cabezas y Bluefields.-

⁷⁹ Carta del Ministro Mario Montenegro al Sr. Benjamín Pérez, Procurador de la Defensa los Derechos Humanos, 31 de mayo, 2000.

Que de las encuestas de campo que hemos hecho se concluye que existe una necesidad imperiosa de Normar las Relaciones del Buzo como Trabajador de Mar dentro de un Régimen Especial de Contratación en la Región Autónoma del Atlántico Norte de Nicaragua.-

Por lo que amparado en ésta necesidad presentamos una PROPUESTA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO DE BUCEO EN LA REGIÓN AUTÓNOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-

ESQUELETO DE LA PROPUESTA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO DE BUCEO EN LA REGIÓN AUTÓNOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-

1. Tratamiento a la Contratación Especial de los Buzos en la Región Autónoma del Atlántico Norte.-
2. Forma de Contratación.-
3. Salario.-
4. Jornada de Trabajo.-
5. Descansos y Permisos.-
6. Vacaciones y Decimotercero Mes.-
7. Higiene y Seguridad Ocupacional.-
8. Riesgos Laborales.-
9. Capacitación Profesional.-
10. Rol de las Instituciones y Órganos Locales, Regionales, Nacionales.-
11. Convenios Colectivos.-
12. Contratos Individuales.-
13. Asociaciones Sindicales.-
14. Suspensión y Terminación de los Contratos.-

**PROPUESTA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO DE BUCEO
EN LA REGIÓN AUTÓNOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-**

CONSIDERANDO

I

La actividad de la pesca comercial de langostas por buceo es una práctica prohibida en la mayoría de los países, pero que es utilizada en el mar Atlántico de Nicaragua sin que se haya protegido adecuadamente a las personas que se dedican a esta forma de trabajo y que con su labor altamente riesgosa aportan aproximadamente cuatro millones de libras en exportaciones que realiza el país en este rubro, con un valor promedio por libra de más de dieciséis dólares en los últimos cinco años.

II

Que la manera artesanal de buceo es una práctica altamente peligrosa para las personas que se ven en la necesidad de realizarla para su sobre vivencia, ya que ocasiona gravísimas enfermedades, incluso mortales y daños irreparables, sin que tengan al menos el mínimo respaldo y la protección del Estado y sus Instituciones.

III

Que se hace necesario proteger y garantizarle a los Buzos trabajadores de Mar de la Región Autónoma del Atlántico Norte una cobertura del Instituto Nacional de Seguridad Social, INSS.

IV

Que es una necesidad revisar los contratos actuales de trabajo del Mar en especial de los Buzos en la Región Autónoma del Atlántico, y normar la Contratación Especial de los Buzos como Trabajadores de Mar.-

DISPOSICIONES GENERALES

La presente propuesta tiene como objetivo mejorar, regular, y vigilar la Contratación Especial de los Buzos como trabajador de Mar en la Región Autónoma del Atlántico Norte.-

- Arto. 1 A partir de la vigencia de esta Norma se establece que la pesca comercial de langosta por medio de buceo en la Región Autónoma del Atlántico Norte, se deberá realizar por Buzos con un grado de conocimiento, experiencia, y capacidad certificada por la Inspectoría Departamental del Ministerio del Trabajo.- Con el fin de proteger los riesgos laborales a que están expuestos por su naturaleza del trabajo.-
- Arto. 2 Crear un Fondo Especial para los Buzos de la Región Autónoma del Atlántico Norte, para subsidiar a los discapacitados a efectos del buceo.-
- Arto. 3 El Inspector Departamental del Trabajo en coordinación con los Sindicatos de los Buzos levantara un censo de los empleados buzos activos que laboran en la RAAN y de los no activos, con el fin de mantener un registro de los mismos, lugares de trabajo y demás información necesarias para su control y seguimiento sobre sus riesgos laborales y entrenamiento profesional.
- Arto. 4 El MIFIC, en coordinación con las demás entidades estatales y autoridades regionales, locales, y sindicales deberá promover y realizar capacitaciones técnicas a los que se dedican a la actividad de pesca por buceo con el objetivo de actualizarlos en las técnicas, en la protección y uso de las herramientas

respectivas, además de darles a conocer sus derechos y obligaciones.

Arto. 5 Destinar la cantidad de Un Dólar (U\$ 1.00), o su equivalente en córdobas, por cada Libra de Langosta capturada mediante la técnica de buceo, previa deducción de toda carga tributaria de Ley, y destinar al patrimonio del Fondo Especial para Buzos de la RAAN, con el cual se deberá garantizar una adecuada atención médica y otros subsidios o prestaciones sociales que sean necesarios para los que se encuentran retirados por prescripción medica, sin perjuicio del derecho que adquieran por su afiliación al sistema de Seguridad Social obligatorio.- Este Fondo serán administrados por la Alcaldía Municipal de Puerto Cabezas y el Coordinador de Gobierno Regional del Atlántico Norte.-

Arto.6 El Instituto Nacional de Seguridad Social, INSS, deberá realizar el estudio técnico y económico para incorporar dentro de las categorías de asegurados con todos sus beneficios sociales y de salud los trabajadores buzos que de conformidad al censo que levante el MIFIC se encuentre debidamente registrado.

Arto.7 Que la Inspectoría Departamental del Trabajo asuma su obligación que le impone la Ley, de revisar cada dos meses los equipos de buceo, contratos individuales de Trabajo, las condiciones de trabajo de los buzos, los hacinamientos de los buzos en las embarcaciones, las condiciones físicas de las Motonaves.- E inspeccionar en cualquier momentos cuando el caso amerite.-

Arto.8 Garantizar la estabilidad laboral de los buzos, como trabajadores de Mar.- Para lo cual debe establecer que los periodos de los contratos sea por tiempo indefinida; pudiendo suspenderse solo

bajo decreto Ministerial del periodo de Veda.-

- Arto.9 Que siendo irrenunciable los derechos adquiridos por los trabajadores del Mar, debe establecer en los Contratos Individuales o Convenios Colectivos el pago de las vacaciones, decimotercero mes, descansos y permisos.-
- Arto.10 Que su salario por producción u otra modalidad que adopten según sus contratos sean supervisadas por la Inspectoría Departamental del Trabajo; a si como sus séptimos días, días Feriados, el pago proporcional por prorroga de las faenas por culpa de los empleadores.-
- Arto.11 Que por mientras se aplica la captura de la langosta solo por nasa a raíz de la aprobación de la Ley de Pesca y Acuicultura; el trabajo del Mar (buzo y cayuquero) siendo de alto riesgo, se prohíbe la sumergimiento de los buzos al Mar sin las mínimas herramientas o equipos de protección, siendo su básico un reloj de profundímetro, un traje especial (nunca en calzoncillo) y hasta profundidad no superior a 100 metros.
- Arto.12 Que se establezca en la lista de enfermedades, y en la Tabla de Valuación de deficiencia y/o Discapacidad de Origen Laboral del Código del Trabajo y de la Ley de Seguro Social y su Reglamento el Síndrome de Descompresión.-
- Arto.13 Que los Capitanes de las embarcaciones de buceo y sus oficiales deben cursar y aprobar el curso básico de primeros auxilios para poder garantizar una primera atención a los trabajadores en alta mar por mientras es trasladado a un hospital para su asistencia.- Así también el Segundo Oficial (segundo capitán) o un

paramédico con conocimiento de la actividad de buceo debe instruir dentro de la embarcación lo básico sobre precaución y uso de los equipos de buceo para la seguridad personal de los buzos; a parte de que sea fijado en un lugar visible dentro de la embarcación.-

- Arto.14 Asignar un medico especializado en el Hospital “Nuevo Amanecer” de Puerto Cabezas, para la atención directa a los buzos con Síndrome de Descompresión y con conocimiento en el manejo de la Cámara de Hiperbárica; además equipar con medicamentos y equipo necesario para su terapia de Rehabilitación.-
- Arto. 15 Se prohíbe el sumergimiento de los buzos bajo efectos del Alcohol o droga y será de suficiente merito para cancelar su contrato de trabajo previo tramite de Ley Laboral.- Siendo el testimonio del Capitán, su segundo capitán o del Paramédico de suficiente prueba para su autorización de cancelación excepto que prueba en contrario.-
- Arto.16 Se prohíbe el zarpe y su atraque de embarcaciones langosteras en horas de la noche; todo el fin de facilitar la inspección rutinaria de la Capitanía de Puerto, de la Policía Nacional y de la Inspectoria Departamental de Trabajo para su cargo.-
- Arto.17 Que la responsabilidad inmediata y directa de los riesgos laborales de los buzos y cayuqueros es de la empresa; aun cuando no lo establezca en su contrato de trabajo.-
- Arto.18 Los buzos certificados (que hayan aprobado los cursos sobre el buceo, aptitud física, certificado medico) deben portar su debida

identificación autorizado por la Inspectoría Departamental del Trabajo a través del departamento de colocación, y del Sindicato a que pertenezca.-

Arto. 19 Que el cambio de empleador de que sufran los buzos por terminación de su contrato de trabajo; no es justificación para suspender la cotización al INSS.-

Arto.20 Que la edad mínima para ser cayuquero es de dieciocho años y para el buceo es de veintiún año.- Tampoco será un buzo certificado, aun cuando tenga la edad; si no acumula su experiencia, instrucción en el buceo, aptitud física.-

Arto.21 No habrá una jornada ordinaria de trabajo efectivo.- Para efecto del día natural del trabajo tampoco será aplicado para los buzos.- Por su particularidad, solo harán Cuatro a Seis sumersiones al día, habiendo un descanso de una treinta minutos por cada sumergimiento; la duración en el agua será lo que indique los parámetros de la medicina hiperbarica.- Se respetara el descanso semanal obligatorio.-

Arto.22 Las suspensiones laborales que no sean imputables al buzo y al cayuquero, y que no exceda de una faena de pesca, no serán consideradas como una causa de terminación de la relación laboral.

Arto.23 El armador, su agente, el capitán o el empresario que contrate a una persona para la actividad del buceo sin reunir los requisitos será responsable laboral, civil, penal y administrativamente responsable ante las autoridades correspondientes, si de esta negligencia resulte un riesgo laboral y que cause la Muerte,

Incapacidad Parcial permanente, Incapacidad Temporal, Incapacidad Total permanente.-

- Arto.24 Las personas que obtengan con fraude la documentación requerida para el buceo será civil y penalmente responsable, junto con los funcionarios o agentes que resulten involucrados y no será candidato calificable para su enrolamiento para la siguiente faena aun haya sido subsanado sus errores.
- Arto.25 Se exigirá profesionalismo calificado a los capitanes y segundo capitanes de las motonaves para no poner en riesgo la seguridad de los trabajadores del Mar.-
- Arto.26 Que dentro del periodo de Veda en la captura de langosta, el Inspector Departamental del Trabajo, en coordinación con las empresas y sindicatos de buzos deben realizar talleres de capacitación a los buzos y cayuqueros como una política de constante profesionalismo.-
- Arto.27 Debe dar igual protección legal y reconocimiento de los derechos laborales a los buzos y cayuqueros extranjeros, para lo cual debe levantar un censo con el fin de que el porcentaje no sea superior a lo establecido en la Legislación Laboral.-
- Arto. 28 Debe crear un Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional para dar seguimiento a los buzos con discapacidad.- Y crear una ventana dentro de la Inspectoría Departamental del Trabajo Regional una dirección especial u oficina de colocación de los buzos y cayuqueros para su debido registro, como sustitución de la figura del Saca buzo (intermediario) que contrata los empresarios ya que no es ninguna garantía en la contratación de

los trabajadores del Mar.-

Arto.29 Que los contratos individuales de trabajo y las convenciones colectivas sean redactadas en la Lengua de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte.-

Arto.30 Que lo no previsto en esta normativa se aplicara las disposiciones comunes a todo trabajador que regula el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales, los Principios Fundamentales, integradores, informadores y básicos del Derecho del Trabajo, y el Derecho Común.-

CONCLUSIONES.-

1.- Que los trabajadores buzos con discapacidad a consecuencia de un Riesgo Profesional (accidente y enfermedad) quedan al desamparo del Estado, de la sociedad, y muchas veces de su propia familia; y sumado a esto no poseen un empleo estable, convirtiéndose en una carga social, para lo cual es una necesidad que los órganos de administración de la Región Autónoma del Atlántico Norte en coordinación con el Gobierno Central logre potenciar un proyecto humanístico para integrarlo a la vida social en otras actividades económicos - productivo que no sea el buceo.-

2.- Que el contrato especial de los trabajadores de Mar contienen derechos y obligaciones a todas las personas sujetas al mismo, llámese Capitanes (oficial de la motonave), intermediarios (Sacabuzos), Buzos y Cayuqueros (ayudantes); y estas obligaciones nacen del Contrato mismo, del Código del Trabajo, Convenios Colectivos, Normas Interinstitucionales, Normas Internacional sujetas a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mas sin embargo por desconocimiento son conculcados los derechos de los Buzos como trabajadores del Mar .-

3.- Que el desconocimiento sobre los riesgos que causa la actividad del buceo, sumado a la falta de noción de los derechos laborales; los buzos Miskitos son vulnerables al síndrome de descompresión, misma que se ha convertido en una epidemia silenciosa.

4.- Que el problema de los trabajadores del buceo es plenamente conocido por las autoridades, sin embargo, ninguna Institución Regional, se ha hecho cargo de darle el tratamiento requerido para solucionarla. Y esta situación se ha

quedado en el plano de la denuncia pública. Las autoridades regionales del MITRAB responsabilizan su falta de efectividad al poco presupuesto recibido y las autoridades Centrales del MITRAB responsabilizan a los empleadores, y se ha convertido en una historia sin fin.

5.- Que a pesar de que el MITRAB cuenta con los elementos legales necesarios para regular y tutelar los derechos de los Buzos como trabajadores del Mar; no han demostrado una voluntad política para tomar las medidas necesarias para dicha protección; por lo que muchas veces se ha pensado que el poder político y económico que representan las empresas langosteras en la Región del Norte, envuelven los intereses del Estado en dar seguridad jurídica a los contratos especiales de trabajadores del Mar.

6.- Que no se ha dado la importancia legal al buceo submarino aun siendo esta actividad de pesca única en la Costa Atlántica de Nicaragua, pero aun siendo riesgoso; la misma situación económica, el desempleo imperante en la región, obliga a los comunitarios de los litorales como la insuperable forma de sobrevivencia con sus familiares.

7.- Que a pesar de la amplia normativa laboral nacional e internacional existente y aplicable en Nicaragua, a los trabajadores del buceo no le dan el tratamiento adecuado, a pesar del importante aporte económico con que los trabajadores del buceo contribuyen a la economía nacional.- Las autoridades encargadas de regular y controlar esta actividad se muestran indiferentes ante la dramática situación de los buzos miskitos.

8.- Que el Ministerio de Salud, el Instituto Nacional de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y demás dependencias gubernamentales y regionales deben establecer una política médica de protección efectiva a los trabajadores afectados por el síndrome de descompresión. Para este efecto como acto inmediato debe de obligar el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social a los

empleadores (empresa) a afiliar a sus trabajadores y al pago de las cotizaciones de acuerdo a su ingreso real para que el monto de las pensiones por enfermedad, discapacidad, vejez y muerte de los trabajadores, sean más justas y legales.

9.- Que los sindicatos de los Buzos no adoptan su rol protagónico en las contrataciones laborales, lo que deja al descubierto los derechos laborales de los trabajadores del Mar.-

10.- Que es urgente la adopción de una normativa especial para la contratación de los buzos como trabajadores del Mar.- Ya que la eliminación de la captura de la langosta por buceo que recoge la nueva Ley de Pesca y Acuicultura y sustituir por medio de la nasa o trampa no recoge la realidad de la Costa Atlántica.-

RECOMENDACIONES

1. Dar participación activa a los buzos con discapacidad reforzando su autoestima e independencia a través de la rehabilitación comunitaria.
2. Iniciar una campaña de información sobre la situación laboral de los trabajadores del buceo en las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua.
3. Que los Órganos de Administración de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte participe activamente, en coordinación demás actores en la divulgación de la ley 202 y de la Constitución Política de Nicaragua sobre los derechos de los discapacitados.-
4. Que el MITRAB tome su rol en la aplicación de las normas mínimas de higiene ocupacional y seguridad por medio de inspecciones a los barcos; de la exigencia de los exámenes médicos y de los chequeos médicos periódicos a los buzos; del uso del equipo completo para realizar el buceo tal como el traje de hombre rana, reloj profundímetro y el medidor de presión; de la verificación de que los tanques de aire comprimido estén aptos para ser utilizados por los buzos; de ser informados por el patrono de la ocurrencia de los accidentes de los buzos; de la exigencia y la verificación del pago de prestaciones e indemnizaciones a que los trabajadores del buceo tienen derecho de conformidad con la ley laboral.
5. Que Capitanía de Puertos asegure que la salida de los barcos langosteros solamente sea autorizada durante el día y no durante las horas de la noche, para reducir los riesgos de accidentes de los barcos.
6. Promover la formación y capacitación profesional de los trabajadores del buceo, por medio de una escuela de buceo o de cursos básicos de entrenamiento técnico profesional del buceo.
7. Promover el fortalecimiento de la organización y la capacidad técnica de los Sindicatos de los Buzos en la Región Autónoma del Atlántico Norte.-

8. Promover la creación de una política clara por parte del MINSA en las Región Autónoma del Atlántico Norte para tratar el síndrome de descompresión de los buzos; promover la capacitación a médicos locales en medicina hiperbárica y en la familiarización del síndrome de descompresión y su tratamiento preventivo y de control.
9. Proponer al INSS un tipo de pensión y cotización que refleje las particularidades del trabajo del buceo, ya que estos trabajadores corren mucho más riesgos que cualquier otro trabajador y cuya vida laboral es mucho más corta.
10. Promover la inclusión en la tabla de valuación de las enfermedades profesionales del Código del Trabajo el síndrome por descompresión de los Buzos para hacer más fácil su tasación en casos de Riesgo Laboral.
11. Revisar el impacto social que trae la nueva Ley de Pesca y Acuicultura en la eliminación de la captura de Langosta por Buceo y su sustitución por el uso de trampas o nasas.-
12. Se debe valorar continuamente las embarcaciones, desde el punto de vista técnico, equipos y de la Higiene Ocupacional y de los riesgos profesionales, si cumplen con los requisitos mínimos para navegar, y a la vez determinar la capacidad de trabajadores para cada embarcación.

BIBLIOGRAFÍA.-

I. Obras de Consulta

1. Bayon Cachón G. – Pérez Botija E. “Manual del Derecho del Trabajo”; Imp. De José Luis Cosano, Madrid, España, Octava Edición. 1969, Pág. 487.-
2. Danjon, Daniel.- Tratado de Derecho Marítimo.- Volumen 3. Editorial REUS, S.A. 1931. Pág. 426.-
3. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 478.
4. De Buen, Néstor.- DERECHO DEL TRABAJO.- México: Editorial Porrúa, 1999. 908 pp.
5. Fernández Marcos, Leodegario. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.—Madrid: UNED, 1993.
6. García H., Miriam; Malespin G., Johann.- Situación actual de las condiciones de vida de los Discapacitados por Buceo en Puerto Cabezas, RAAN.- Primer Semestre del 2001.- [Monografía].-
7. Montoya Melgar, Alfredo. DERECHO DEL TRABAJO. Decimoctava edición. Editorial Tecnos S.A. 1997. Pág. 812.-
8. Monografía: “Régimen Jurídico, Laboral y Social del Buzo en la Pesca de la langosta por buceo Submarino RAAN 2000”; Puerto Cabezas, Nicaragua; 2001.
9. Norma de Higiene y Seguridad Aplicable al Trabajo en el mar en Nicaragua. “Derecho del Trabajo”; Decimoctava Edición; Editorial Tecnos S.A. 1997.
10. Torres Guardián. CONTRATO DE TRABAJO.--- Managua, Nicaragua: Tercer Milenio, 1998. 137 pp.
11. Valladares Castillo, Francisco. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-- - Managua, Nicaragua: BITECSA, 2001.

12. Sandino Arguello, Rodolfo.—Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense.- Managua: UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, Vol.1. 351pp.
13. Palomino, Teodosio A.- Humanización del Trabajo y Derecho Al Ocio.- Perú, 2003.- - 161 pp.

II. Textos Legales

1. Constitución Política de Nicaragua. Publicada en la Gaceta diario Oficial No 5 del día Viernes 09 de Enero de 1987.
2. Gobierno de Nicaragua; Constitución Política de Nicaragua con sus reformas y contra- reformas .- Managua: Editorial Jurídica, 2000.- 104 pp
3. Código del Trabajo Nicaragüense: decreto 336. —Managua, 1996.
4. Ley No 185. “Código del Trabajo de la República de Nicaragua”; Publicado en la Gaceta Diario Oficial No 205, el día Miércoles 30 de Octubre de 1996.
5. Convenio No. 182 (1999), Sobre las peores formas de trabajo infantil (OIT), ratificado por Nicaragua el de noviembre, 2000.
6. Anteproyecto de “Ley de Protección y Seguridad a las Personas dedicadas a la Actividad de Pesca por Buceo”.- Asamblea Nacional de Nicaragua.- Managua 03 de Junio del 2003.-

III. Diccionarios - Enciclopedias

1. Diccionario Jurídico, ESPASA.
2. Cabanelas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires. Helista Aires. 1988.
3. Cavazos Flores, Baltasar. LAS 500 PREGUNTAS MÁS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES. Orientaciones Teórico- Prácticas. 3ª. Edición, México, Editorial Trillas. 1989. Pág. 280.

IV. Revistas - Anuarios o Programas

1. Armington, Roberto.—La Guía Verde para el Buzo Profesional.—Honduras: Depto Salud/USAID; 1995.— 27 pp.
2. Anuario Pesquero y Acuicultura 2000. Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPESCA) y Centro de Investigaciones Pesqueras y Acuícola (CIPA), Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC) (en adelante *Anuario Pesquero*).
3. “Condiciones laborales de los buzos Miskitos en la Costa Atlántica de Nicaragua”; OIT. Primera Edición; San José, Costa Rica; 2002. Pág. 140.-
4. Córdoba, Mario. “*Trayectoria de las Organizaciones Sindicales en la RAAN*”, Informe de consultoría, Bilwi (Puerto Cabezas), Proyecto “RLA/98/01M/UNF- Fortalecimiento de la Capacidad de la Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central”, OIT, Agosto, 2001.
5. Fadcanic.—Atención integral a la pesca artesanal de la RAAN estructura inversionista del proyecto.— Managua, Nicaragua, 1993. 83 pp
6. Nietschmann, Bernard. “Conservación Autodeterminación y el Área Protegida Costa Miskita, Nicaragua”, *Meso América* 29, Junio 1995,
7. Programa Ambiental Regional para Centroamérica. TALLER BINACIONAL SOBRE MANEJO DE LA PESQUERIA DE LANGOSTA COSTA MISKITA.— La Ceiba, Honduras, 1998.- 100 pp.

ANEXO

Anexo No.1

NORMAS TÉCNICAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD APLICABLE AL TRABAJO EN EL MAR EN NICARAGUA.

El Ministerio del Trabajo, quien preside el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, en uso de sus facultades que le confiere la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, la Gaceta, Diario Oficial No. 102 del 03 de junio de 1998 y el Decreto 71-98 Reglamento a la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, La Gaceta, Diario Oficial, No., 205 y 206 del 30 y 31 de octubre de 1998, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 100 del Código del Trabajo y de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo (publicado en la Gaceta, Diario Oficial No. 165 del 1 de Septiembre de 1993) ha tenido a bien disponer: Norma Técnica de Higiene y Seguridad aplicable al Trabajo en el Mar en Nicaragua.

CONSIDERANDO

PRIMERO

Que los derechos contenidos en la Constitución Política, en el Código del Trabajo, Resoluciones, Normativas y Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Nicaragua y demás cuerpos que forman parte de la Legislación Laboral, son de ineludible cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores sin excepción alguna, sean estos nacionales o extranjeros.

SEGUNDO

Que en el artículo tercero de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo se establece que el Ministerio del Trabajo, a través de las correspondientes disposiciones, determinará los requisitos mínimos que deben reunir las empresas en materia de prevención de Riesgos Laborales de acuerdo

con las normas e instructivos que publiquen.

TERCERO

Que la Industria del trabajo en el mar en Nicaragua es uno de los rubros mas importantes de nuestra Economía y una alternativa para la generación de empleo para un significativo número de la población laboral activa en el Atlántico de Nuestro País.

CUARTO

Que estando el sector de trabajo del mar dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, conviene facilitar la armonización de las regulaciones en el ámbito de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores que laboran en este sector.

QUINTO

Que siguiendo los procedimientos correspondientes y previa consulta con el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, este Ministerio, ha resuelto disponer la siguiente:

CAPITULO I

OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1. La presente Norma establece los procedimientos y disposiciones estandarizadas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicables a las empresas que realizan trabajo en el mar en aguas Nicaragüenses con el objetivo de prevenir o limitar los factores de riesgo que son causa fundamental de accidente de trabajo, y/o enfermedades profesionales en este sector de la economía.

Artículo 2 La presente Norma es aplicable en todas las Empresas que realizan actividad laboral en el mar radicadas o instaladas en el

país, estando en estricto cumplimiento para empleadores, trabajadores tanto nacionales como extranjeros.

CAPITULO II DEFINICIONES

Trabajadores del Mar: Se entiende por trabajadores del mar, todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas.

Buceador: Aquel medio cuya presión ambiente es superior a la atmosférica.

Cámara Hiperbárica: Recipiente resistente a la presión interior, utilizado para mantener a personas en un medio hiperbárico respirable.

Cámara de Descompresión: Cámara hiperbárica de dos o más compartimentos, utilizadas para realizar o completar periodos de descompresión en superficie, o bien realizar recompresiones formando parte de operaciones de buceo.

Campana Húmeda: Dispositivo sumergible, unido a la superficie por un cable, que lleva una burbuja de mezcla respiratoria que permite mantener parte del cuerpo del buceador en seco y constituye un abrigo en las paradas de descompresión. Debe poderse enviar suministro de mezcla general desde superficie y disponer de un reservorio de la misma en el artefacto. Debe tener comunicaciones, sistemas de control del porcentaje de oxígeno en la burbuja y de los parámetros que afectan a los buceadores. Dispondrá de un sistema de vaciado de agua de la burbuja.

Sistema de Buceo: Cualquier aparato, ingenio, equipo o instalación que sea

utilizado en una operación de buceo.

Operación de Buceo: Toda incursión de personas en medio hiper bórico.

Buceo sin Saturación: Incursión en medio hiperbórico, cuya exposición provoca la total saturación de los tejidos del buceador por nitrógeno (N₂).

Accidente Disbórico de Buceo: Accidente de buceo relacionado directamente con los cambios en la presión ambiental. Los más importantes son la enfermedad por descompresión y el Síndrome de hipertensión intratorácica o de sobrepresión pulmonar.

Centro Hiperbórico: Todo aquel centro que dispone del elemento adecuado para proporcionar un tratamiento a los accidentados de buceo, y apoyar una operación de buceo.

Guindola: Andamio, volante, utilizado en operaciones de buceo como plataforma en la que descansa el buceador durante las operaciones de descompresión.

Empresa de Buceo Profesional: Aquellas entidades, organismos o personas físicas, públicas o privadas, con entidad jurídica propia, legalmente constituidas y reconocidas, entre cuyas actividades figuren de forma fija, provisional o eventual, trabajos que requieren la incursión humana en medio hiperbórico.

Buceo Profesional: Toda aquella incursión en medio hiperbórico que deriva de una actividad profesional o laboral, con ánimo de lucro o no.

Buceo Deportivo- Recreativo: Toda aquella incursión en medio hiperbórico deriva de una actividad lúdica, de competición o recreo.

Jefe de Equipo de Buceo: Buceador con la capacitación técnica y titulación adecuada, responsable de las operaciones de buceo.

Buceo Científico: Toda aquella incursión en medio hiperbárico con objeto de realizar una investigación, prueba, recogida de muestra o datos o algún tipo de información técnica o científica. A todos los efectos será considerado buceo profesional.

Patrón de Embarcaciones: Quien baya al mando de la embarcación, con la titulación correspondiente.

Plantas y Equipos de Buceo: Todo el material e instalaciones utilizados en operaciones de buceo, tanto en inmersión como en superficie, fijos o móviles.

Buceo en Apnea: Aquel realizado con la sola retención de la respiración.

Sistema de Buceo Autónomo: Es aquel en el cual el buceador una reserva de mezcla respiratoria, independientemente de cualquier otro sistema de suministros.

Sistema de Buceo con suministro desde Superficie: Es aquel en el cual la mezcla respiratoria es enviada al buceador desde la superficie por medio de un umbilical.

Complejo de Saturación: Es aquel de buceo que permite realizar una operación de buceo a saturación de Nitrógeno (N₂) con seguridad.

Nitrox: Mezcla respirable binaria de nitrógeno y oxígeno.

Trimix: Mezclas respirables ternarias de helio, nitrógeno y oxígeno.

Heliox: Mezcla respirable de helio y oxígeno.

Mezcla Respirable: Toda mezcla distinta del aire que pueda ser respirada por personas y que cumpla los requisitos que exige la legislación vigente.

Umbilical: Sistema de elementos flexibles con flotabilidad adecuada, que permita el suministro de mezcla respirable y servicios necesarios al buceador.

Manguera: Elemento flexible que permite enviar fluidos a presión y está fabricado según la legislación vigente.

Presión Parcial: (Ley de Dalton): Establece que cada gas ejerce su propia presión parcial en proporción al porcentaje del gas presente en la mezcla total de los gases. Es la presión que ejerce un gas sobre las paredes del recipiente que lo contiene, como si el solo ocupara todo el citado recipiente. En una mezcla de gases, la presión total será igual a la suma de las tablas.

Profundidad Equivale: Es una profundidad ficticia, utilizada para determinar el procedimiento de descompresión a partir de las tablas ordinarias, en la que las condiciones de buceo, mezcla de nitrox, altitud, densidad del medio, etc. impliquen una corrección de las tablas.

Técnicas de Buceo Especial: Las llevadas a cabo con equipos autónomos de circuito cerrado o semicerrado utilizando oxígeno medicinal, aire o mezclas.

Equipo de Buceo de sistema Abierto: Son aquellos en los que la exhaustación de los gases respirados por el buceador no salen al exterior y es recirculada con objeto de fijar el anhídrido carbónico.

Equipo de Buceo con Sistema Cerrado: Son aquellos en los que la exhaustación de los gases respirados por el buceador no salen al exterior y es

recirculada con objeto de fijar el anhídrido carbónico.

Equipos de Buceo con sistema semicerrado: Son aquellos en que la exhaustación de los gases respirados por el buceador, parte es recirculada, y parte expulsada al exterior.

Narcosis o Intoxicación por Co₂. : Es una intoxicación por nitrógeno, si bien aún no se conoce exactamente su causa. Recibe también la denominación de “borrachera de la profundidad.” Porque presenta los mismos signos y síntomas según aumenta la profundidad son:

1. Pérdida de coordinación de las ideas e inicios de euforia.
2. Alegría y posible mareo.
3. Falta de coordinación motriz e inhabilidad para comunicarse y responder a señales.
4. Despreocupación por completo y pérdida total de la razón.
5. Desmayo y ahogamiento.

Todos los gases inertes llegan a tener efectos anestésicos cuando se respiran a presión. El N₂ es uno de ellos y es el principal componente del aire, sus efectos anestésicos empiezan a sentirse aproximadamente entre los 30 y 60 metros de profundidad (100 a 200) según la susceptibilidad de cada buzo. El N₂ en conjunto con el CO₂ son los factores determinantes que causan la narcosis.

Intoxicación por dióxido de carbono (CO₂): Ocurre cuando existe exceso de CO₂ (hipercapnia), causando porque el buzo respira demasiado corto y no da tiempo a eliminarlo. También porque el buzo retiene la respiración en vez de respirar normalmente con la tonta idea que le durará más el aire del tanque. Al realizar un gran esfuerzo físico se produce gran combustión muscular y aumenta el CO₂ produciendo un gran estado de sofocación, asfixia, dolores de cabeza y vómitos. El accidentado debe cesar cualquier esfuerzo, controlar la

respiración y, una vez en superficie deberá serle suministrado oxígeno normobárico puro si es posible.

Intoxicación por monóxido de carbono (CO): La hemoglobina que es la que transporta el oxígeno en la sangre absorbe aproximadamente 200 veces más rápido el CO que el O₂ impidiendo que llegue a las células y tejidos lo que produce la intoxicación. Se considera que a nivel del mar el 0.1% de CO es concentración letal. Un 0.02% que contenga el aire de nuestro tanque en la superficie representará a una profundidad de 40 metros (5Atm) una concentración de 0.1%.

Puede darse por compresores de combustión interna, cuando entra humo del escape del motor a la toma de aire del compresor al igual que en el sobrecalentamiento de los compresores aún movidos por motores eléctricos al quemarse el aceite lubricante del compresor. Causa dolores de cabezas y náuseas, y de suceder debe suministrarse al accidentado oxígeno normobárico puro y trasladarle a una unidad de medicina hiperbárica.

Intoxicación por oxígeno (O₂): La hiperoxia se produce al respirar oxígeno a una presión excesiva. El O₂ pero tiene efectos tóxicos sobre el cuerpo humano cuando se respira a una presión mayor de 10 metros (2Atm), o sea a 33 pies de profundidad.

Hipotermia: Consiste en una bajada de la temperatura corporal provocada por no usar la protección adecuada a la temperatura del agua, por una excesiva duración de la inmersión o por un comportamiento muy estático durante la misma. En todo caso, de notar una sensación de frío importante, deba abandonarse la inmersión para prevenir males mayores, y secarse y abrigarse lo más rápido posible.

Calambre: Es el resultado de someter un músculo a un esfuerzo excesivo, y

tiene como resultado la contracción involuntaria del mismo, Puede suceder realizando cualquier actividad física (sobre todo con poco entrenamiento) y en el buceador los más comunes son los localizados en las piernas.

Para solucionarlo, debe cambiarse de posición, siendo efectivo doblar la rodilla ligeramente y estirar de la punta de la aleta, y si es posible practicar un mensaje en el músculo afectado.

Trago de Agua: Cuando sucede bajo el agua, es aconsejable toser sin quitarse el regulador y tragar saliva,

Hambre de Aire: o respiración acelerada y cortada que puede producir una acumulación de CO₂ y por tanto mareos e incluso desmayos. Es muy común en estados de nervios y entre los principiantes. Una respiración continua y correcta es la mejor previsión y en el caso de pasar por este trance la mejor actuación es calmarse y recuperar el ritmo normal de respiración o calmar a nuestro compañero e indicarle el ritmo que debe seguir en su respiración, exagerando levemente la exhalación.

Densidad del Agua: La densidad es la relación que existe entre el peso (masa) y el volumen de los cuerpos. El agua de mar es más densa que el agua dulce, ya que es más pesada.

CAPITULO III OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 3 Todo empleador que se dedique a actividades del mar deberá garantizar las condiciones de seguridad de sus trabajadores y de su propia embarcación, evitando sobrecargarlo de su capacidad para tal fin el empleador llevara a cabo la regulación y control. (Artículo 6 Resolución interministerial relativa a las medidas mínimas de protección del trabajo del mar).

Artículo 4 Toda embarcación deberá contar como mínimo, con una unidad de primeros auxilios que incluya tanques de oxígeno medicinal, con duración de ocho horas, equipos de salvamento y botiquín, entre otros. Así mismo deberá contar con una persona capacitada por la Cruz Roja Nicaragüense y el Ministerio de Salud en brindar primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo. (Artículo 7 Resolución Interministerial relativa a las medidas mínimas de protección del trabajo del mar).

Artículo 5 Para la actividad específica del buceo, los empleadores están en la obligación de proporcionar a cada buzo los siguientes equipos de trabajo: profundímetro, tanque de aire comprimido (SCUBA) y equipo de oxigenoterapia para el tratamiento pre-hospitalario de cualquier buzo accidentado, equipo snorkel (caretas, tubos y aletas), lámparas subacuáticas, reguladores debidamente revisados, medidor de presión de aire, reloj acuático y mata (saco recolector). Así como practicarle inspección visual cada año y prueba hidrostática a los tanques de aire comprimido (SCUBA) cada 5 años como máximo y 3 años mínimo, así como revisión cada doce días a los filtros compresores de aire, con el objeto de eliminar impurezas. (Artículo 8 Resolución interministerial relativa a las medidas mínimas de protección del trabajo del mar).

Artículo 6 Todo empleador al momento de contratar a un trabajador para actividades del mar, deberá instruir al mismo sobre:

- A.- El peligro que corre-
- B.- De las precauciones que debe tomar y
- C.- Del manejo de los equipos de trabajo así como el procedimiento del mismo.

Dicha instrucción deberá ser certificada por la Cruz Roja Nicaragüense, el

Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud. (artículo 11 Resolución Interministerial relativa a las medidas mínimas de protección del trabajo del mar).

Artículo 7. Es obligación de todo empleador celebrar un contrato de trabajo por tiempo determinado o tiempo indeterminado con arreglo a lo establecido en el código del trabajo en lo relativo al trabajo del mar. (Artículo 10 resoluciones interministerial relativa a las medidas mínimas de protección del trabajo del mar).

Artículos. Son también obligaciones del empleador:

- a) Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- b) Colaborar en las investigaciones que por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;
- c) Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de seguridad social, o no estar afiliados en el cuándo sea el caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente,
- d) Realizar por su cuenta chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuesto a riesgos profesionales, debiendo a los criterios médicos en el tiempo y forma correspondiente,.

Artículo 9. Los empleadores, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales, que sufran sus trabajadores.

(artículo 113 del Código del Trabajo)

Capítulo IV

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 10 Los trabajadores que realizan actividad laboral en el mar tienen la obligación de observar y cumplir con las siguientes disposiciones de la presente norma:

- a) Cumplir con las instrucciones y regulaciones de higiene y seguridad del trabajo que impulse el empleador, incluyendo las de la presente norma.
- b) Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección siguiendo las instrucciones dadas por el empleador e informar a su superior jerárquico directo acerca de cualquier defecto, anomalías o daño aparecido en el equipo de trabajo, que utilice y que a su juicio entrañe un peligro para su seguridad o su salud.
- c) Velar de manera responsable por su propia seguridad y salud y por la de las personas que pueden verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo.
- d) Asistir a cursos, seminarios, conferencias y charlas que le sean impartidos, así como obtener conocimientos y habilidades que su especialidad lo requiera.
- e) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo a su salud y seguridad.
- f) Informar inmediatamente empleador acerca de todo accidente o daño a la salud del trabajador que suceda durante la jornada laboral o en relación a

esta.

- g) Participar y colaborar en el cumplimiento de los planes de higiene y seguridad del trabajo a través de la comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la Empresa.

Funciones y Responsabilidades de los dueños de embarcaciones, capitanes y jefes de equipos de Buceo, en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores que realizan labores en el mar.

Artículo 11. Será obligación del capitán o jefe y jefe de equipo de buceo de una embarcación desde la que se efectúen o hayan de efectuarse operaciones de buceo, los siguientes:

1. Impedir que se efectúen maniobras o actividades a bordo del buque o embarcación que puedan constituir peligro para cualquier persona relacionada con las operaciones de buceo y consultar con el jefe de equipo de buceo antes de la iniciación de aquellas operaciones o actividades y situaciones que puedan afectar.
2. Asegurar una perfecta señalización de las operaciones de buceo en curso mediante las banderas, luces y otros elementos de aviso reglamentarios.
3. El motor de la embarcación estará desembargado siempre que los buceadores estén en el agua o en sus inmediaciones
4. No permitir el ingreso a la embarcación de trabajadores que se encuentren bajo sospecha de ingesta de sustancia alcohólicas o sicotrópicas que hayan sido ingeridas, inhaladas, absorbidas e inyectadas.
5. Los capitanes de cada embarcación deberán autorizar las inmersiones del

personal buzo autorizado, previa revisión del programa de actividades subacuáticas por el jefe de buceo.

CAPITULO VI
DE LAS EMPRESAS DE BUCEO PROFESIONAL, ESCUELAS, CENTROS
TURÍSTICOS DE BUCEO Y CLUBES DE BUCEO

Artículo 12. Serán obligaciones de las empresas de buceo, clubes de buceo, centros turísticos de buceo, escuelas y en general toda entidad pública o privada, a excepción de la militar, que ejercite alguna actividad en la que se somete a personas a un medio hiperbático:

1. Asegurar que todas las “ plantas y equipos” utilizados o que vayan a utilizarse en operaciones hiperbáticas o relacionados con las mismas sean revisados, probados y aprobados, controlados y reparados o sustituidos de acuerdo con la legislación vigente, debiendo mantener al día la documentación de la revisión correspondiente.
2. Disponer de un “Libro de Registro/Control de Equipos” (ANEXO II) donde se especifiquen las instalaciones y equipos que disponen la entidad para realizar dicha actividad, así como los controles realizados en dichos equipos.
3. Comprobar que los buceadores tienen la titulación y capacitación adecuadas y necesarias de acuerdo con la exposición hiperbática a la que se van a someter.
4. Las inmersiones para trabajos submarinos se efectuaran de acuerdo a lo especificado en las Normas complementarias de Seguridad en diferentes actividades subacuáticas contenidas en el capítulo XIII de la presente Norma.

5. Las solicitudes de obra o trabajo se presentarán al Ministerio del Trabajo correspondiente de la Región Autónoma responsable, acompañada de la documentación que se exija en cada caso para este tipo de solicitud, siendo estudiada y autorizada, si procede, por el citado Organismo.

6. Será obligación de las empresas que ejerciten alguna actividad de buceo:
 - a) comprobar que los buceadores tienen la titulación correspondiente, de acuerdo con la profundidad y el trabajo a realizar, según la normativa vigente.
 - b) Asegurar que todas las plantas y equipos de buceo utilizado o que vayan a utilizarse en operaciones de buceo o en conexión con las mismas, sean revisados, probados y aprobados, controlados y reparados o sustituidos, de acuerdo con la legislación vigente, debiendo mantener al día la documentación de revisión correspondiente.
 - c) Presión parcial máxima tolerada de oxígeno en paradas de descompresión será de 1,6 bares, siempre que el buceador utilice un sistema completo de suministro desde superficie y la descompresión sea realizada siguiendo las tablas autorizadas por la Dirección General de la Marina Mercante. En el caso de los buceadores autónomos, la presión parcial máxima será de 1,3 bares, estando sujetos a paradas, utilizando un sistema que no permita que el aparato respiratorio se vaya de su boca y siendo vigilado en todo momento por otro buceador.
 - d) Si la descompresión se realiza en seco (campanas

húmedas con las debidas medidas de seguridad, torteas, cámaras hiperbáricas o complejos hiperbáricos), la presión parcial máxima tolerada será de 2,2 bares si la duración de ésta es inferior a veinticuatro horas, y de 0,8 bares si la descompresión es superior a una duración de veinticuatro horas.

- e) En las fases de compresión y presión a profundidad de saturación, la presión parcial de oxígeno se debe mantener entre 0,3 y 0,45 bares.
- f) En el caso de un tratamiento de un accidente de buceo, la presión parcial máxima tolerada será de 2,8 bares. Esta sólo puede ser modificada por prescripción médica.
- g) La presión parcial mínima de oxígeno debe ser evaluada con una precisión de 50 milibares.
- h) El porcentaje de oxígeno en un recinto hiperbárico no debe de ser superior al 25 por 100 de presión total.

Artículo 18. Será responsabilidad del propietario de la fuente de carga de aire, el que se encuentre en condiciones idóneas de ser respirado, conforme a la legislación vigente.

Artículo 19. Las mezclas respirables distintas del aire, deben tener un certificado realizado por la empresa o persona que la haya fabricado, en el que figuren:

- a) Nombre, razón social e identificación fiscal del fabricante.
- b) Porcentaje de los gases que componen la mezcla.
- c) Fecha y hora de fabricación.
- d) Sistema de mezcla utilizado y gases empleados.
- e) Grado de homogeneización.
- f) Nombre y firma del técnico encargado de la mezcla. En caso de ser una

empresa, además, sello y firma del responsable.

Consideraciones sobre las mezclas respirables distintas del aire.

- Artículo 20. No se realizarán intervenciones en medio hiperbárico, a menos de que se disponga de una cantidad suficiente de mezcla respirable distinta del aire y de un sistema de buceo apropiado para los buceadores.
- Artículo 21. Cuando se utilicen mezclas respirables, existirá un suministro de reserva listo para su empleo inmediato ante cualquier incidencia, almacenado en el lugar desde donde se realizan las operaciones de buceo.
- Artículo 22. Los buceadores dispondrán, en la profundidad de trabajo, de una reserva de mezcla respirable que les permita alcanzar la superficie incluyendo el tiempo necesario para efectuar la descompresión que le corresponda.
- Artículo 23. Las Tablas de descompresión con aire, solamente son utilizables con aire.
- Artículo 24. Podrán utilizarse mezclas de nitrógeno / oxígeno, entrando en las tablas, con la "Profundidad equivalente", que será determinada de la manera siguiente: $\text{Prof. Equiv.} = (((\text{Pro.Real} + 10) / 0,79) - 10$
donde:
 $\text{Fracc. Dec. N}_2 \text{ en la mezcla} = \text{fracción decimal de nitrógeno en la mezcla.}$
- Artículo 25. En los demás tipos de mezclas deben ser utilizados unos criterios que serán aprobados por la Dirección General de la Marina Mercante.

Artículo 26. Los sistema de buceo que utilicen mezclas que contengan oxígeno cuyo porcentaje sea superior al 40 por 100 deben estar en “servicios de oxígeno “es decir, correctamente limpios y fabricados con componentes adecuados y compatibles con el oxígeno.

CAPITULO VIII DEL BUCEO PROFESIONAL

Artículo 27 Sobre la duración máxima de la exposición diaria de los trabajadores al medio hiperbárico.

1. En el caso de trabajos sin saturación.
 - a) La duración máxima diaria de la estancia de un trabajador bajo el agua, será de tres horas (ciento ochenta minutos). Este tiempo incluirá la fase de compresión, estancia en el fondo y la descompresión en el agua. En caso de realizar inmersiones sucesivas en la jornada, éstas se incluirán en el tiempo total permitido con intervalos de descanso en la superficie de acuerdo a tabla (2) de crédito de tiempos disponibles entre cada inmersión Tabla RDP de la PADI (ANEXO IV).
 - b) En el caso de intervención en campana húmeda, el tiempo diario de descompresión deberá ser inferior a doscientos minutos.
 - c) En el caso de intervención en tortea, el tiempo diario de descompresión podrá ser superior a doscientos minutos, no pudiendo ser superior a tres horas (ciento ochenta minutos) el tiempo pasado fuera de ella en el agua.
 - d) Sólo en el caso de inmersiones a menos de diez metros, y en el supuesto de que no se supere esta profundidad en toda la jornada, la estancia bajo el agua podrá ser de cinco horas

- (trescientos minutos). Siempre y cuando el buzo esté dentro de los tres grupos de presión de límite de no descompresión. (Anexo IV).
- e) Será reducida la estancia diaria bajo el agua, con respecto a las exposiciones, en los siguientes casos:
- i. En el caso de estado de mala mar, o en el caso de que haya corriente fuerte.
 - ii. En el caso de que la temperatura del agua sea menor de 10 oC o superior a 30 oC, y que los trajes de inmersión no sean los adecuados. Será responsabilidad de la empresa el dotar a los trabajadores de la protección térmica adecuada (trajes isotérmicos).
 - iii. La exposición a un medio hiperbárico no debe exceder de noventa minutos, si el trabajador utiliza herramientas neumáticas o hidráulicas de persecución con un peso fuera del agua superior a 20 kilogramos.

2. En el caso de trabajos que requieran la saturación de los trabajadores:

- a) La duración máxima de una saturación (desde que se deja, hasta que se retorna a la presión atmosférica), no puede ser superior a treinta minutos por cada inmersión.
- b) El número máximo de días que un trabajador puede estar en saturación, desde que se deja hasta que se retorna a la presión atmosférica en el período de un año, es de 100 días.
- c) El intervalo de descanso en la superficie, entre dos saturaciones para un mismo trabajador, debe ser al menos de la misma duración que la saturación, desde que se deja hasta que se retorna.

Artículo 28. Del numero mínimo de personas que deben intervenir en un trabajo de buceo según el sistema utilizado.

1. Buceo autónomo: Un jefe de equipo, dos buceadores y un buceador de socorro, preparado para intervenir en todo momento. En caso de emergencia o extrema necesidad, podrá bajar uno solo, amarrado por un cabo guía que sostendrá un ayudante en la superficie.
2. Buceo con suministro desde superficie: Un jefe de equipo que atenderá el cuadro de distribución de gases además de las funciones encomendadas, pudiendo designar a otra persona capacitada para ello; un buceador, un buceador de socorro (en caso de bucear dos, éste no será necesario), y un ayudante por cada buceador, que controlará el umbilical en todo momento.
3. Campana húmeda a tortea de inmersión: un jefe de equipo que atenderá el cuadro de distribución de gases además de las funciones encomendadas, pudiendo designar a una persona capacitada para ello; dos buceadores, un buceador de socorro, un operador del umbilical de la campana, un operador de los mandos de arriado e izado de la campana o tortea.
4. Complejo de saturación: Un jefe de equipo y tantas personas como requiere el perfecto funcionamiento del complejo utilizado, a recomendación del fabricante.

Artículo 29. Sobre el equipamiento mínimo obligatorio para la utilización de los distintos sistemas de buceo empleados para trabajar en un medio hiperbático.

1. Buceo autónomo:

Constará de máscara o visor de poco volumen. Dos reguladores

independientes. Un sistema de control de la presión del aire de la botella, la cual se recomienda esté dotada de un mecanismo de reserva. Guantes de trabajo. Cuchillo. Aletas. Recipientes con doble grifería. Chaleco compensador de flotabilidad y otro automático procedente de la botella de suministro principal o de un botellón anexo. Traje húmedo o seco de volumen variable en función de las condiciones ambientales. Reloj. Profundímetro u ordenador. Cinturón de lastre. Brújula. Juego de tablas oficiales plastificado o sistema digital computarizado equivalente. En caso de llevar traje seco de volumen variable, éste debe llevar un sistema de hinchado desde la botella de suministro principal y una válvula de purga, no siendo obligatorio, en este caso, el uso de chaleco hidrostático.

2. Buceo con suministro desde superficie (Buceo No Autónomo), constará de:

- a) Un cuadro de distribución de gases para al menos dos buceadores, con un sistema de alimentación principal de suministro respirable y al menos otro de reserva, batería de botellas industriales, en el que se controle la presión de la batería o suministro principal, la presión enviada al buceador, además de su regulación, la profundidad del buceador y un sistema para pasar inmediatamente a la batería de emergencia.
- b) Umbilicales (Buceo No autónomo), cuyas características técnicas serán:
 - i. Con escafandra clásica (Helmert) estarán fabricados y homologados para uso específico del buceo.
 - ii. Buceo con equipo (Hooka o Narguille). Estarán formados por una manguera de suministro principal de al menos 10 milímetros de diámetros interior. Constarán de un cable de comunicaciones, un tubo para el sistema de control de la profundidad, un cabo

que soporte los tirones o esfuerzos realizados por el buceador, que puede ser sustituido por una malleta de material resistente, o por los propios componentes, si así lo certifica el fabricante.

- iii. Los componentes estarán unidos con cinta de alta resistencia cada 50 centímetros. En caso de venir fabricado todo el sistema, no será necesario, y en todo caso lo indicará el fabricante.
- iv. Tendrá la flotabilidad adecuada.
- v. En caso de inversiones desde la superficie, su longitud total será al menos un 50 por 100 superior a la profundidad de trabajo.

c) Comunicaciones:

- i. Serán por telefonía por cable.
- ii. Tendrá línea de comunicación buceador – superficie, superficie- buceador, buceador-buceador.
- iii. Tendrá un sistema de alimentación eléctrica de emergencia además del principal.

d) Equipo de los buceadores:

- i. Máscara facial a demanda, o casco a demanda o flujo título continuo, equipado con comunicaciones.
- ii. La máscara o el casco, deben ir equipados de una válvula antiretroceso o tener un pequeño distribuidor equipado con ella.
- iii. Debe llevar traje seco de volumen variable o constante.
- iv. Debe llevar un arnés de seguridad.

- v. Una botella de emergencia, que el buceador pueda abrir desde la máscara o caso, o situada invertida y lo pueda hacer directamente. Su tamaño se adaptará a las necesidades del trabajo. Nunca será inferior a 10 litros con una presión de 200 bares, cuando se trabaja en profundidades mayores a 25 metros o en ambientes confiados.
- vi. Lastrado suficiente.
- vii. Guantes de trabajo.
- viii. Aletas o botas con planchas de protección.
- ix. Cuchillo.
- x. En caso de utilizar mezclas que contengan helio como único gas inerte, o la temperatura del lugar de trabajo lo requiera, su utilizará traje de agua caliente.
- xi. En el caso de buceo desde campana húmeda, torteo o complejo de saturación, el equipo del buceador será similar al del de buceador con suministro desde superficie.

Artículo 30. De las profundidades máximas de utilización de los sistemas de buceo en trabajos subacuáticos.

1. Buceo autónomo:

- a) Con aire, hasta 30 metros de profundidad, limitado a inmersiones cuya suma del tiempo de las paradas de descompresión no supere los quince minutos.
- b) Con mezclas, según las limitaciones que establezca el fabricante del equipo.

2. Buceo con suministro desde superficie:

- a) Con aire 60 metro de profundidad, con los límites que marca la legislación.
- b) Con mezclas ternarias (He/N/Ox) y binarias (He/Ox), hasta 90 metros de profundidad, con las tablas de descompresión adecuadas.

3. Con campana húmeda de buceo:

- a) Con aire hasta 60 metros de profundidad, con los límites que marca la legislación.
- b) Con mezclas ternarias (He/ N/Ox) y binarias (He/ Ox), hasta 90 metros de profundidad, con las tablas de descompresión adecuadas.
- c) Debe constar con un sistema que permita estabilizar las profundidades de las paradas con una precisión de 0.05 bares (ANEXO III).

4. Con tortea de inmersión:

- a) Con aire hasta 60 metros de profundidad, con los límites que marca la legislación.
- b) Con mezclas ternarias (He/N/Ox) y binarias (He /Ox), la tortea será de utilización obligatoria a partir de 90 metros de profundidad, hasta una profundidad máxima que permitan las tablas de descompresión adecuadas.
- c) Debe constar con un sistema que permita estabilizar las profundidades de las paradas con una precisión de 0,05 bares.

5. Complejo de saturación:

- a) Hasta una profundidad máxima de 300 metros. Profundidades mayores tendrán que ser autorizadas de manera expresa.
- b) Todo complejo de saturación deberá estar en buen uso y

manipulado por personal correctamente cualificado.

CAPITULO IX DEL CONTROL DE LAS INMERSIONES.

- Artículo 31. En las operaciones en las que se somete al trabajador a profundidades superiores a 30 metros de profundidad (buceo autónomo), es recomendable el disponer de una cámara de descompresión en superficie, en el lugar del trabajo.
- Artículo 32. Solamente se podrá efectuar una inmersión continuada o sucesiva al día, debiendo transcurrir desde ésta a la primera de la siguiente jornada, al menos doce horas. La suma del tiempo bajo el agua de la segunda inmersión en medio hiperbarico establecidos por jornada laboral.

CAPITULO X RESTRICCIONES O LIMITACIONES DEL BUCEO

- Artículo 33. Se exigirá a los centros de alquiler de material y a los buceadores, la responsabilidad y puesta a punto del mismo.
- Artículo 34. La unidad mínima en el agua para efectuar inmersiones con equipos autónomos será la pareja de buceadores y deberán estar sometidos a las siguientes restricciones:
- a) No podrá realizar actividades subacuáticas todo aquel buceador que se encuentre en bajo estado físico, psíquico, tensión, ansiedad, embriaguez, enfermedad, sueño, ingestión (inhalación, absorción, inyección) de drogas o de similares efectos.
 - b) No se efectuarán actividades de buceo cuando las condiciones atmosféricas impidan la maniobra normal de la embarcación de

apoyo para la recogida de los buceadores.

- c) No se realizarán inmersiones que requieren paradas de descompresión en el agua cuando el estado del agua no permita realizar, con seguridad, las paradas reglamentarias o mantener la profundidad con exactitud.
- d) Se evitará en la medida de lo posible la realización de inmersiones con corrientes superiores a un nudo.

Artículo 35. Cuando se utilicen equipos autónomos, y por razones de extrema necesidad, urgencia o emergencia se esté obligado a realizar una inmersión con un buceador solo, éste deberá permanecer unido por un cabo salvavidas a la superficie. El cable de este cabo estará siempre en manos de un ayudante, atento a las señales del buceador.

Artículo 36. Se mantendrá siempre una embarcación auxiliar adecuada en el lugar de la inmersión como ayuda y auxilio de los buceadores.

Artículo 37. Después de finalizada una inmersión que haya requerido descompresión, en prevención de accidentes disbáricos de buceo, no se someterá al personal que la haya realizado a trabajos físicos en superficie que provoquen la aceleración del riego sanguíneo durante las dos horas siguientes.

Artículo 38. Si por alguna razón un buceador se ve obligado a ascender a superficie, avisará a su compañero y, siempre que los buceadores pierdan el contacto entre si, subirán a la superficie.

Artículo 39. En caso de buceo en líquido de densidad superior que la del agua, se deberá efectuar la corrección necesaria.

Artículo 40. En la práctica del buceo en apnea, a todos los efectos:

- a) La unidad mínima en el agua será la pareja, cuya posición debe estar localizada por una boya roja o amarilla unida a un cabo, que porte la bandera del código de señales "Alfa".
- b) Será obligatorio que, además del equipo básico, los buceadores lleven cuchillo y guantes.
- c) Los buceadores estarán dentro de un radio de 25 metros de la boya.

CAPITULO XI DE LAS EMBARCACIONES DE APOYO A BUCEADORES.

Artículo 40. Se dispondrá siempre de una embarcación en superficie, para ayudar y auxilio de los buceadores durante sus inmersiones.

Artículo 41. La dotación de la embarcación vigilará en todo momento las burbujas procedentes de los equipos respiratorios de los buceadores y estará informada, en lo posible, de la duración aproximada de la inmersión.

Artículo 42. Al hacer los buceadores inmersión desde la embarcación, ésta permanecerá desembragada, mientras los buceadores estén en superficie o próximos a ella.

Artículo 43. Cuando se sepa, o haya evidencia del regreso de los buceadores a superficie, el patrón desembragará el motor y no volverá a embragarlo, mientras no se encuentren los buceadores fuera del agua o haya vuelto a hacer inmersión.

Artículo 44. La dotación de la embarcación estará alerta para recoger en el menor tiempo posible a un buceador que saliera a superficie con cualquier problema.

Artículo 45. La única operación de buceo permitida desde una embarcación en movimiento, es la de búsqueda con buceador remolcado. En este caso no se embargará el motor de la embarcación hasta que el buceador se encuentre fuera del alcance de las hélices.

CAPITULO XI DE LAS EMBARCACIONES DE APOYO A BUCEADORES

Artículo 46. El jefe de equipo y todos los componentes del grupo deberán saber reconocer los signos y síntomas de un accidente de descompresión, así como aplicar los primeros auxilios necesarios.

Artículo 47. En caso de descompresión omitida, se procederá como ante un accidente descompresivo, aunque no presente signos y síntomas.

Artículo 48. Durante el transporte del accidentado, éste deberá permanecer acostado, caliente y respirando oxígeno a la más alta concentración posible.

Artículo 49. El procedimiento para viajar en avión después de bucear. Es el siguiente:

1. Espere un intervalo mínimo de 12 horas en la superficie antes de ascender altitudes, es necesario esperar este tiempo para estar bien seguro que no padecerá de ninguna complicación al ascender a las altitudes en un avión de una línea aérea comercial.

2. En caso de que el transporte se efectúe por aire, no se someterá al accidentado a una presión inferior a la equivalente a 300 metros de altura, para evitar el agravamiento de la enfermedad (solo en caso de extrema urgencia).

Artículo 50. En caso de accidente de buceo el jefe de equipo de buceo tomará la decisión que considere más adecuada, enviando al accidentado a un centro sanitario o hiperbárico, según corresponda con el tipo de accidente.

Artículo 51. El jefe del equipo de buceo rellenará el Informe de accidente de buceo (ANEXO V).

CAPTITULO XIII

NORMAS COMPLEMENTARIAS DE SEGURIDAD EN DIFERENTES ACTIVIDADES SUBACUATICAS.

Artículo 52. Para toda actividad desarrollada por estas empresas, serán de aplicación, además de las Normas Generales de Seguridad, como ampliación, las siguientes en los trabajados de:

1. Corte y Soldadura submarino.

- a) Sólo se usará máquinas y accesorios expresamente indicados para su utilización submarina.
- b) Deberá considerarse el peligro de explosiones e incendios en la zona de trabajo y en los compartimientos contiguos, tanto por el material que haya en dicho comportamiento, como por la acumulación de gases que producen el corte o la soldadura.
- c) Cuando se efectúen trabajos de corte o soldadura debajo del

- agua con equipos eléctricos, los buceadores deberán ir provistos de trajes secos.
- d) Deberá existir un interruptor de corte, operado por el personal ayudante.
 - e) Nunca se empleará corrientes alternas (AC) en equipos de corte o soldadura eléctricos submarinos.
 - f) Se tendrá en cuenta el peligro de que la pieza a cortar, caiga sobre el buceador o sobre el umbilical o líneas de suministro.
 - g) Deberá asegurarse de que el grupo electrógeno y chasis tienen buena toma a tierra.
 - h) No se dirigirá el porta – electrodos de manera que apunte hacia uno mismo u otras personas.
 - i) Todas las partes del cable sumergido deberán estar imperfectamente aisladas.
 - j) No se hará incidir el chorro de oxígeno sobre grasas o aceites.

2. Manejo subacuático de explosivos.

- a) El manejo de explosivos se realizará exclusivamente por personal con la capacitación y titulación correspondientes.
- b) No dividir nunca la responsabilidad, en cualquier fase, de una demolición. Una sola persona deberá ser el responsable en todo momento.
- c) No se utilizarán explosivos ni materiales (cebos, multiplicadores, cordones detonantes, mechas, etc.) que no estén indicados expresamente para sus utilizaciones subacuáticas.
- d) Se seguirán las normas de seguridad del Manual de Pólvoras y Explosivos.
- e) No se dará fuego con la presencia de buceadores en el agua, comprobándose esto, fehacientemente, antes de efectuar la explosión.

- f) Cuando un buceador en el agua prevea una explosión inminente, procurará ganar la superficie lo más rápidamente posible, prevaleciendo la disminución de profundidad sobre el aumento de la distancia, procurando, asimismo, tener la mayor parte del cuerpo fuera del agua y dando la espalda al foco de la explosión.

3. Operaciones en aguas contaminadas.

- a) Se usará un traje totalmente estanco, cuando se sospeche que las aguas en las que se realice la inmersión puedan estar lo suficientemente contaminadas como para ser nocivas para la salud del buceador. La estanquidad del traje deberá ser comprobada previamente en aguas limpias.
- b) Se usará una máscara con capucha, o un casco rígido que cubra toda la cabeza, así como guantes, manguitos, etc. Para evitar que ninguna parte del cuerpo del buceador entre en contacto con el agua contaminada.
- c) Si es posible, la máscara y el traje tendrá una sobrepresión con respecto al exterior para evitar la entrada de agua.
- d) En caso de que el buceador detecte una falta de estanquidad en el traje o elementos auxiliares, deberá abortar la inmersión.
- e) Se analizará la posibilidad de que el agente contaminante pueda corroer algún componente del equipo del buceador, procediendo a la sustitución de las piezas susceptibles de ser corroídas.
- f) Se evitará la contaminación del buceador y ayudantes durante la operación de desvestirse.
- g) Tras la inmersión en aguas contaminadas, el buceador deberá someterse a una ducha de descontaminación y ser reconocido por un médico para detectar una posible contaminación, infección, etcétera.
- h) En el caso de trabajos subacuáticos en aguas contaminadas

biológica o químicamente, o con posibilidad de existir peligro de radiación, el responsable de la empresa de buceo debe suministrar el equipo adecuado de intervención, además de los medios apropiados para la descontaminación.

4. Operaciones en aguas frías.

- a) Se considerarán aguas frías, aquellas cuyas temperatura no supere los 7° C.
- b) El buceo en aguas frías requiere el empleo de personal y material especializado.
- c) El jefe de equipo de la operación de buceo deberá conocer los signos y síntomas y los primeros auxilios en el tratamientos de la hipotermia, así como tener previstos los medios de tratamientos y evacuación del buceador afectado.
- d) Todo buceador que efectúe inmersiones en aguas frías, deberá ser capaz de reconocer en sí mismo y en su compañero los primeros signos y síntomas de hipotermia. Al aparecer los primeros signos y síntomas de hipotermia, deberá abortarse la inmersión en curso.
- e) El jefe de equipo tendrá en cuenta el efecto sobre la hipotermia provocado por inmersiones sucesivas.
- f) En la programación de este tipo de inmersiones deberá tenerse en cuenta lo siguiente:
- g) Deberán emplearse reguladores especialmente diseñados para su utilización en aguas frías.
- h) Se evitará la utilización de trajes húmedos. En caso de necesidad, se podrán utilizar en inmersiones de pocos minutos.
- i) Se comprobará la estanqueidad de los trajes secos, así como la dotación de guantes o manoplas que proporcionen el suficiente aislamiento.
- j) En caso de bucear en las proximidades de hielo, o bajo él, se extremarán las precauciones para no perderse, siendo recomendable la

unión a superficie mediante un cabo de recuperación.

4. Trabajos en obra viva.

- a) Todo buque o embarcación en el que se realicen estas operaciones evitará poner en marcha el sónar, las aspiraciones, las hélices, así como navegar el resto de las embarcaciones en las proximidades de una embarcación que muestre las señales de buceadores en el agua.
- b) El jefe de equipo de las operaciones de buceo deberá estar enterado de las previsiones de movimientos en la dársena o aguas próximas, así como de la situación (encendido, apagado de aspiraciones, etc) de los buques contiguos a los que se está trabajando.
- c) Antes de hacer inmersión, el jefe de equipo de la operación de buceo, vigilará el cumplimiento de las condiciones planificadas para el desarrollo del trabajo.
- d) Las aspiraciones en marcha se balizarán mediante ondas pasadas por debajo de la quilla y luces submarinas.
- e) Nunca se buceará a menos de 15 metros de la aspiración principal.
- f) Los buceadores llevarán un objeto de persecución, amarrado a la muñeca, para golpear el casco en caso de quedar atrapados.
- g) Se dispondrá un operador junto a los mandos de las bombas para parar éstas en caso de escuchar un polpeteo en el caso o recibir un aviso desde cubierta. Con este motivo se colocará un vigilante en cada banda del buque, listo para dar la voz de “parar aspiraciones”.
- h) El buceador que observe a su compañero de pareja atrapado, no tratará de librarlo, sino que saldrá rápidamente a superficie, para avisar a cubierta y parar las aspiraciones.

- i) En caso de ser necesario bucear en las proximidades de las hélices en un barco con los motores en marcha, es necesario asegurarse de que éstas no pueden ponerse en marcha, para lo que el jefe de equipo de las operaciones de buceo, coordinará con el jefe de máquinas las condición más favorable dependiendo del sistema de propulsión.
- j) En buques con estabilizadores activos, sónares, etc. Se quitará la alimentación al sistema y se colocará un aviso para evitar que alguien pueda conectarlos.
- k) Cuando se manejen herramientas neumático – hidráulicas, se seguirán las normas de la empresa fabricantes, teniendo especial cuidado en evitar derrames de líquidos hidráulicos.

CAPITULO xvi

VIGILANCIA DE LA SALUD.

Artículo 53. El empleador garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud cuando en su actividad concurren elementos o factores contemplados en la Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 173, del 12 de Septiembre del 2001.

Artículos 54. El empleador garantizará la realización de los exámenes médicos preventivos ocupacionales (pre-empleo, periódicos y de reintegro al trabajo) sin costo para los trabajadores.

Artículos 55. Los trabajadores tienen derecho a conocer y a que se les comunique toda la información relacionada con su estado de salud, respetando siempre la confidencialidad que el caso amerite.

Artículos 56. El empleador deberá informar a las instituciones rectoras en

materia de prevención de riesgos laborales de los reconocimientos médicos efectuados. De conformidad con la Resolución Ministerial relativa a la notificación de enfermedades Profesionales, publicadas en La Gaceta Diario Oficial No. 118, del 6 de julio del 2000.

Artículos 57. Los empleadores son los responsables de la realización de los exámenes médicos preventivos y los trabajadores están en la obligación de realizárselos.

Artículos 58. Los empleadores deberán de llevar un registro de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo de los trabajadores a través de un expediente médico – ocupacional de los mismos. Además de un consolidado por empresa que deberá ser presentado cuando las instituciones rectoras lo soliciten, este deberá ser de carácter mensual.

Artículo 59. El examen médico Pre- empleo para los trabajadores de Buceo y Ayudantes (Cayuqueros), contará de:

- Un examen médico completo
- Biometría Hemática Completa
- Examen General de orina
- Examen General de Heces
- VDRL
- Otoscopia y Audiometría
- Electrocardiograma
- Test. Psicológico

Artículos 60. El examen médico periódico se realizará de acuerdo a la periodicidad que establezca la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo la cual no deberá

ser mayor a un año y el cual deberá contar con:

- Examen médico completo
- Espirometría
- Audiometría
- Electromiografía.
- Valoración Neurológica
- Test Psicológico
- Electrocardiografía
- BHC- Hemoglobina.
- Examen Otorrinolaringológico
- Examen Odontológico.

Artículo 61. El examen médico de reintegro al trabajo se realizará a todo trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo. No se permitirá a todo trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo. No se permitirá la contratación de un buzo que no haya sido valorado por un médico debidamente calificado.

Artículo 62. En caso de accidente en los que el buzo presente manifestaciones de Enfermedad Descompresiva deberán ser tratados de manera precoz en el lugar del accidente con oxígeno al 100% el cual deberá estar siempre en los barcos para ser administrado en caso necesario.

Artículo 63. En caso de que el buzo presente manifestaciones de enfermedad Descompresiva de compromiso bronco pulmonar o neurológico deberá ser trasladado de manera inmediata en un periodo no mayor a 12 horas a una cámara de descompresión.

Artículo 64 Los problemas médicos que impidan a un trabajador bucear son

principalmente:

- Epilepsia
- Obstrucción o lesiones en vías respiratorias
- Trastornos cardíacos y vasculares:
 - Angina de pecho
 - Hipertensión Arterial
 - Accidentes cerebro vasculares.
- Enfermedades Hemolológicas
 - Anemia de Células Falciformes.
- Enfermedades otorrinolaringológicas
- Casos post-operatorios
- Lesiones Odontológicas
 - Caries Dentales
- Trastornos pulmonares
- Claustrofobia
- Asma Bronquial.

Artículos 65. No es recomendable la práctica de buceo y deben ser evitadas de forma tácita las siguientes prácticas:

- Nunca se debe beber alcohol antes de bucear.
- No se debe fumar
- No se debe ingerir medicamento

Artículo 66. Debe suspenderse la actividad de buceo en aquellos trabajadores que presentan enfermedades respiratorias agudas (gripe, asma y catarro, etc.) hasta la remisión completa del cuadro.

Artículo 67. El empleador deberá proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información

por medio de programas de entretenimiento en los estándares de seguridad e higiene que deben mantenerse para unas condiciones de trabajo sano.

Artículo 68. Se deberá contar con un programa Anual de Capacitación garantizado por el empleador tanto en materia de Higiene y Seguridad que certifique que el trabajador cuenta con la actualización de técnicas específicas de Buceo el Cual será brindado por la Cruz Roja Nicaragüense.

Artículo 69. Los empleadores a través de la Comisión Mixta deberá de planificar la capacitación para todo los trabajadores de Buceo en los temas indicados en el artículos anterior por lo menos una vez al año.

Artículos 70. Se deberá garantizar en los programas de capacitación el diseño e implementación de medidas en materia de Primeros Auxilios y Prevención de Accidentes par todos los buzos.

- A) Deberán dominar el método de resucitación cardiopulmonar (RCP).
- B) Mecanismos para prevenir la otitis externa:
 - No bucear en aguas contaminadas.
 - Lavar los oídos con agua limpia después de cada inmersión y secarlos.
 - Evitar el rascado
 - Profilaxis.
- C) Sobre los problemas de descenso (Ley de Boyle):
 - 1. Barotrauma de oído
 - 2. Barotrauma de seno para nasales
 - 3. Barotrauma de los pulmones
 - a) intoxicación por oxígeno (O₂)

- c) La narcosis o intoxicación por Nitrógeno (N₂)
 - d) La Enfermedad Descompresiva
 - e) Toxicidad por monóxido y dióxido de carbono
- D) Problemas del Ascenso:
- a) Embolismo Arterial Gaseoso (aeroembolia)
 - b) Sobre expansión pulmonar
 - c) Enfisema mediastinal y subcutáneo
 - d) Neumotórax
 - e) Desmayo al ascender
- E) Sobre los problemas en las profundidades (Ley de Henry y Dalton)
- a. Hipotermia
 - b. Agotamiento por calor e insolación
 - c. Calambres
 - d. Pánico
 - e. Vértigo

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES EN LAS OPERACIONES DE BUCEO

Artículo 71. Para la realización de actividades laborales subacuáticas en aguas Nicaragüenses, será necesaria la presentación de un seguro que cubra los posibles riesgos que pueda generar esta actividad, avalado con la acreditación documental de encontrarse en posesión de la titulación requerida para la actividad que desempeñe, con excepción de las operaciones realizadas por militares. Los extranjeros deberán aportar el correspondiente seguro y una titulación, expedida en su país de origen.

Artículo 72. No se realizará ninguna inmersión con equipo autónomo sin

utilizar el chaleco compensador de flotabilidad provisto de una válvula de seguridad automática y de un sistema de inflado doble, por medio de una boquilla de inflado, debiendo poder ser controlado a voluntad del usuario.

Artículo 73. No se realizará ninguna inmersión superior a doce metros /39.6 pies / 2 Atm de profundidad sin llevar reloj y profundímetro, o aparato de similares prestaciones.

Artículo 74. No se realizarán ninguna inmersiones que requieran paradas de descompresión con equipos autónomos, si no se dispone de botellas de reserva. En el caso de buceo con suministro desde superficie, se debe tener una batería de mezcla respirable además del suministro parcial.

Artículo 75. En ningún caso se podrán realizar operaciones de buceo de las contempladas en el artículo 30 sin tener garantizada con una cámara de descompresión "operativa", que haga posible el tratamiento adecuado en caso de accidente, a la que puedan tener acceso las personas que se sometan a un medio hiperbárico, en un plazo máximo de dos horas desde que éste se produzca por cualquier medio de transporte.

Artículo 76. No se efectuarán intervenciones en medios hiperbáricos subacuáticos en embarcaciones en movimiento, a excepción de las operaciones de búsqueda con buceador remolcado. En este caso, la embarcación se pondrá en movimiento cuando el buceador se encuentre fuera del alcance de los efectos de la unidad de propulsión del buque. Se tomarán especiales precauciones cuando se bucee desde embarcaciones dotadas de sistema de posicionamiento dinámico.

CAPITULO XVIII
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

Artículo 77. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Normativa, serán sancionadas de acuerdo a lo establecidos en el Código del Trabajo y el Reglamento de Inspectores del Trabajo.

Artículo 78. La no paralización o suspensión de actividades que puedan ocasionar daños graves o inminentes para la salud de los trabajadores será considerada como falta muy grave a los efectos de la ley laboral.

Artículo 79. el empleador asumirá la atención médica y la indemnización correspondiente por las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en todos aquellos trabajadores que no estén afiliados en el régimen de Seguridad Social.

CAPITULO XVIII
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Las empresas o centros de trabajo establecidos con anterioridad a la entrada en Vigor de esta Normativa, dispondrán de un plazo no superior a los 180 días para las modificaciones de infraestructura, Equipamiento y Equipos de Protección Personal y no mayor a 360 días en relación a las modificaciones que se adecuen a las condiciones establecidas en esta Norma.

CAPITULO XIX
DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: El Ministerio del Trabajo, previa consulta con Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, los empleadores y las

organizaciones sindicales podrá modificar de manera parcial o total esta Normativa en base a la experiencia de su aplicación y a los avances tecnológicos que surjan.

SEGUNDA: El Ministerio del Trabajo desautorizará el uso de equipos o procesos de trabajo que no cumplan con los requisitos establecidas en la presente Norma.

CAPITULO XX

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Esta Normativa deroga cualquier otra que se le oponga.

SEGUNDA: La presente Norma entrará en vigencia a partir de su Publicación en cualquier medio de comunicación social, sin Perjuicio de su publicación en “La Gaceta”, Diario Oficial de la República.

Dado en la ciudad de Managua, a los veinticinco días del mes de Mayo del año dos mil tres.

Dr. Virgilio Gurdían Castellón, Ministerio del Trabajo.

REGIÓN AUTONOMAS ATLÁNTICO NORTE



CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

SINDICATOS: SIBUMIRAAN, CUS y LA ASOCIACIÓN PESQUERA DEL ATLÁNTICO NORTE- (APAN)

BILWI, PUERTO CABEZAS, RAAN

MARZO, 1997

CONVENIO COLECTIVO

Municipio de Puerto Cabezas, Región Autónoma del Atlántico Norte, a las nueve y veinticinco minutos de la mañana el veintiséis de Mes de Enero del año 2004; se llevo a cabo reunión, en la sala de conferencia de la Clínica Bilwi, entre Sindicatos SIBUMIRAAN Y CUS, y la Asociación Pesquera del Atlántico Norte (APAN), representada por su Presidente Carlos Goff Amador, con el objetivo de firmar CONVENIO, bajo la mediación del Inspector Departamental del Ministerio del Trabajo, de esta región, el Ingeniero Roberto Wilson Watson y los Inspectores del Trabajo Emilio Hammer y Elwin Carlson Kinsman; con la participación fehaciente de Migración y Extranjería, representada por la Lic. Regina Mateo; CEDEHCA representada por la Lic. Sandra Hooker; Fuerza Naval del Gobierno de Nicaragua, Capitán de Corbeta Gerardo Roberto Fornos Mendoza; Policía Nacional, Capitán Adolfo Bayer, Instituto de Seguridad Social, Delegado Lic. Leonardo Bilbano; Gobernación Lic. Francisca Conrado y en Representación del Sector Dakura el Sr. Félix Filimon.-

Después de haber debatido, llegamos los siguientes acuerdos:

Punto 1: Mantener buenas relaciones entre los Armadores, Sindicato y Trabajadores.

Punto 2: Prohibición absoluta de la captura de la langosta fuera de talla (pequeña), caso contrario, conllevara las siguientes sanciones:

Buzo:

Por primera vez, el decomiso del producto para ser entregado a las instituciones de beneficencia social, mas multa monetaria de Quinientos Córdoba al Buzo.

En caso de reincidencia, se decomisara el producto mas una multa de Un Mil Córdoba y por tercera vez, se le decomisara el producto y expulsara, quitándole su licencia de buzo.

Punto 3: Se le prohíbe a los buzos presentarse en las oficinas en estado de ebriedad o drogado, para solicitar prestamos, adelantos, cobrar salarios y para el abordaje de los barcos a la hora de salir a faena.

Punto 4: Caso del INSS

PENDIENTE, para ser analizado y discutido por Propuesta del Delegado de la Institución, Lic. Leonardo Bilbano, el 10 de Febrero del año en curso.

Punto 5: Pickins

El buzo que logre superar la producción de mas de 71 libras de langosta de clase A, tendrá derecho a 5 libras de langosta clase A, en concepto de Pickins.

El buzo que tenga una producción entre 40 y 70 libras de langosta de clase A, tendrá derecho a 5 libras a 2.5 libras de langosta clase A, en concepto de Pickins.

El buzo que no supere una producción de 40 libras de langosta, no tiene derecho a pickins.

La langosta que el buzo adquiere en concepto de Pickins, le dará prioridad de compra al empleador, este pagara en efectivo y de conformidad al precio tradicional que se ha venido dando; en caso de que el empleador no desee comprar, el buzo venderá su pickins al mejor postor.

Punto 6: Precio de Langosta por Libra.

A) Para las embarcaciones que llevan veintiséis (26) buzos el precio será:

- Si la producción es mayor de 30 cajas el precio es de Tres Dólares con Cincuenta Centavos USA (\$ 3.50) por libra de langosta clase A, y USA Dos Dólares con veinticinco Centavos USA (\$ 2.25) por la langosta de clase B.
- Si la producción es menor de 30 cajas el precio es Tres Dólares USA (\$ 3.00) por libra de langosta clase A, y Dos Dólares con Veinticinco centavos USA (\$ 2.25) por la langosta de clase B.

B) Para las embarcaciones que llevan dieciocho (18) buzos el precio será:

- Si la producción es mayor de 20 cajas el precio es Tres Dólares con Cincuenta Centavos USA (\$ 3.50) por libra de langosta clase A, y Dos Dólares con Veinticinco Centavos USA (\$ 2.25) por la langosta de clase B.
- Si la producción es menor de 20 cajas el precio es Tres Dólares USA (\$ 3.00) por libra de langosta clase A, y Dos Dólares con veinticinco centavos USA (\$ 2.25) por la langosta de clase B.

El Precio referido se pagara a partir de la Firma y Vigencia del presente Convenio Colectivo.

Punto 7: Cuota de Inmersión.

Para evitar los riesgos profesionales, las empresas harán cumplir y de

conformidad a las técnicas de buceo, que se hagan 3 salidas con 4 tanques cada una al día, es decir, 12 inmersiones por día.-

Punto 8: Salarios Mínimos.

PENDIENTE.

Punto 9: De los Paramédicos.

El paramédico tiene que ser egresado de una escuela técnica en salud.

Los paramédicos serán recomendados por el sindicato.

La lista de medicamentos o botiquín, tiene que ser recomendados por el MINSA.

Los paramédicos devengarán un salario de Un Mil Doscientos Córdobas por Viaje, se exige que cada paramédicos tenga hoja de control firmado.

Punto 10: Equipos de Trabajo.

La resolución interinstitucional del 98 habla sobre estas disposiciones, compromisos asumidos por los empresarios. Es responsabilidad del empleador cumplir con estas leyes.

Se necesita que la empresa vaya pensando en conseguir salvavidas individuales para los marinos.

Que los cayucos que vayan como salvavidas sean cayucos flotantes.

Re visión sistemática de los equipos de buceo por una comisión conformada por MINSA, MITRAB y Sindicato.

Antes que la embarcación salga a faenar se le dará lista de trabajadores al MITRAB, y a MIGRACIÓN.

Punto 11: Seguridad Laboral.

Cada trabajador tiene que tener un contrato firmado, antes de salir a trabajar.

El barco tiene que estar en buenas condiciones, para que el empleador garantice al trabajador, su día de trabajo.

Punto 12: Condiciones y Riesgos Laborales.

Los barcos llevarán tripulación de acuerdo a su capacidad, evitando el sobre cargo, para no recaer en amenaza y riesgo a los trabajadores.

La dirección de transporte acuático (DEGETAN), sea quien determine la capacidad real de peso que debe soportar la moto nave.

Punto 13: Responsabilidad Empresarial

La función administrativa de contratar, controlar, despedir, liquidar a los buzos, y cayuqueros; es responsabilidad del Empleador.

Punto 14: Cuota de los Buzos y Cayuqueros para el Sindicatos.

De conformidad al Arto. 224 del Código de Trabajo, los empleadores, serán retenedores de las cuotas de los buzos y cayuqueros afiliados a los Sindicatos con personalidad jurídica, demostrando la afiliación y autorización de estos al sindicato. La retención se hará por cada faena sin interrupción y este dinero será entregado al sindicato, a través, de la secretaria de finanzas respectivamente.

El Sindicato pasara una lista de todos sus afiliados a las empresas, para el cumplimiento de lo anterior.

Punto 15: Prestación Sociales.

PENDIENTE.

Punto 16: Entrada y Salida de los Barcos.

La salida de las moto nave se hará de manera preferencial, entre las 12 meridianos y la 5 de la tarde. En cuanto a la entrada, se dará procurar que los barcos entren en la madrugada, para atracar a primera hora, de esta manera, capitanía, sindicato y dueño de barcos, harán un mejor control.

Se exceptúan los casos de emergencias de todas estas normas de control.

Punto 17: Caso de Cédula.

El trabajador que no tenga su cedula de identidad por una u otra razón, deberá hacer un trámite formal, a través del asesor legal del sindicato, a fin de tramitar la obtención de su cédula.

En caso de ser extranjero, tendrá que acudir a la oficina de Migración y Extranjería, para formalizar su caso con apoyo del sindicato.

Durante el proceso de gestión, anteriormente descritos, cada trabajador deberá portar su carnet del sindicato; con el objetivo de evitar que el buzo y cayuquero cambien sus nombres.

Punto 18: Certificado de Salud.

La autoridad facultada y autorizar para extender Certificado de Salud, es el MINSA.

En la realización de los certificados de salud, el MINSA hará el examen de antidoping a los trabajadores del mar.

Punto 19: Caso del Cayuquero.

Los Cayuqueros son trabajadores como cualquier otro y deberán tener los mismos derechos y deberes establecidos en el Código del Trabajo y lo establecido en el presente convenio colectivo.

Punto 20: Contratos Individuales y/o Colectivos.

El Sindicato y APAN, diseñaran un contrato standart y con carácter de aplicación general; el cual, se realizara en Español y Miskito. Se entregara copia fiel al Sindicato, MITRAB y Trabajador.

Punto 21: Capacitaciones.

El Sindicato y APAN, coordinara y planificara un plan de capacitaciones para los trabajadores del mar, con los organismos e instituciones que directa e indirectamente estén involucrados, con la actividad y temática concertada, según la capacitación.

Punto 22: Gastos Médicos.

En caso de accidente del trabajador del mar, y en el desempeño de sus funciones; es obligación del empleador atender al trabajador cuando estos vengan enfermos.

La empresa entregara al trabajador la cantidad de Un Mil Quinientos Córdobas (C\$ 1,500), en concepto de subsidio; cuando este no se encuentre afiliado al INSS.

Punto 23: Faena de Pesca

Las faenas de pesca serán de 11 días, el empleador, previo mutuo acuerdo con el trabajador, pueden continuar la faena de pesca, por dos días mas, pagando el empleador un precio superior al trabajador, según su concertación entre ambas partes.

Punto 24: Bitácora:

Es responsabilidad de la empresa exigir al capitán que implemente la bitácora para cada buzo.

Tal control será llevado por el paramédico.

Punto 25: Caso del Adelanto.

Se mantendrá el mismo procedimiento y forma particular de la empresa, hasta la fecha.

Punto 26: En caso de extravío de cualquier buzo o cayuquero por mal tiempo, el capitán buscara al trabajador.

Punto 27: Para una mayor coordinación, si en un caso, algún buzo se corre con el adelanto de cualquier saca buzo y este sale con otra moto nave, inmediatamente el buzo afectado reportara el caso al sindicato. El sindicato coordinara con la empresa, en donde salió a trabajar y buscara como recuperar el dinero, vía administración y regresar al saca buzo perjudicado o empresa.

Punto 28: Los capitanes que dan maltrato a los buzos y cayuqueros, cuando estos se encuentren enfermos y los obliguen a trabajar, además los mal informan, para que la empresa los despidan de manera injusta, el empresario llamara al capitán y saca buzo, para ver la situación real y tomar decisiones al respecto según lo amerite el caso.

Punto 29: Los empleadores están en el deber de facilitar las planillas de pago al sindicato, para que este tenga acceso a su revisión, siempre y cuando amerite el caso.

Punto 30: Las autoridades de capitanía revisara las maletas de los buzos en busca de armas, drogas, y por todas las violaciones a la ley en caso necesario solicitara el apoyo a la Policía.-

Punto 31: El premio para el primer puesto, será de Cien Dólares, el segundo puesto será de cincuenta Dólares para que el buzo tenga derecho a estos premios, la embarcación tiene que traer de Veinte (20) Cajas. Si la embarcación trae menos de veinte cajas, pero mas de quince cajas, entonces para el pago de los premios se usara los siguientes parámetros.

Pago del Primer Lugar:

Este premio se pagara al buzo que haya excedido las Cien (100) libras y traiga el primer puesto. Ejemplo, para clasificar si el bote trae quince (15) cajas y hay tres (3) buzos que tiene mas de Cien (100) libras (uno tiene 103 libras, otro 102 libras y el otro 101 libras); el único que colectara el premio como primer lugar, será el que pesco las 103 libras. El que saco 102 libras, automáticamente

calificaría como segundo lugar y recogerá el premio del segundo lugar.

Pago del Segundo Lugar:

Para competir por este premio, el buzo tiene que traer como mínimo ochenta (80) libras y se le pagara al buzo que traiga mas sobre sus otros compañeros. Ejemplo: si solo hay tres buzos que compiten por el segundo lugar, (uno 85, otro 90 y otro 101) el premio del segundo lugar, es para el que saco las 101 de langosta.

No hay premio si el bote viene con menos de quince (15) cajas para barcos grandes y para los pequeños será trece (13) cajas normales; y menos de doce (12) cajas, no habrá premio.

Punto 32: Se le brinda dos cuotas de marinos para cada barco del Sindicato CUS.

CONCLUSIONES

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de un año a partir de las correspondientes firmas.

Cada representante y autoridad participativa, soportará su firma y son responsables de su fiel cumplimiento.

Este nuevo convenio colectivo dejara sin efecto a todos los anteriores.

Dado en la ciudad de Bilwi, Puerto Cabezas a los Veintisiete días del mes de Enero del año dos mil cuatro.

Carlos Goff Amador
Presidente de APAN

Silvio Augus Dixon
Presidente SIBUMIRAAN

John Moncada
Fiscal de APAN

Romel Padilla Harvey
Secretario SIBUMIRAAN.

Ernesto Perezcassar
Vocal de APAN

Víctor Padilla Zamora
Miembro Ejecutivo
SIBUMIRAAN

Lic. Regina Mateo

Roy Fenley Dickins

Migración y Extranjería

Secretario CUS

Lic. Francisca Conrado
Gobernación

Lupercio Morales Rivas
Sacabuso

Lic. Sandra Hooker
Mendoza
CEDEHCA

Capitán de Corbeta: Gerardo Roberto Fornos
Fuerza Naval de Nicaragua

Policía Nacional
Capitán Adolfo Bayer

Alfredo Chow
Alberto Woo (Pesquero del Caribe)

Lic. Leonardo Bilbano
Delegado del INSS

ING. Roberto Wilson W.
Delegado Departamental MITRAB

Anexo No. 3

COPECHARLEY S.A
CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO EN EL MAR
PARA BUZOS Y CAYUQUEROS.

Nosotros Compañía Pesquera Charly S.A. representada por su Gerente General Carlos Javier Goff Amador, casado y de este domicilio a quien en lo sucesivo se denominara COPECHARLEY S.A (empleador) por una parte y los señores _____ buzo y _____ cayuquero mayores de 16 años de nacionalidad _____ se denominaran EMPLEADOS por otra parte, hemos convenido a celebrar el presente Contrato Especial de Trabajo en el Mar de conformidad con las cláusula siguientes:

PRIMERA (Antecedentes)

Este presente contrato Temporal de Trabajo, se sitúa en el marco de las actividades a las que COPECHARLEY S.A, se dedica, que en lo específico es la Extracción de Mariscos en los Bancos de Pesca autorizados por los entres marítimos correspondientes en las aguas nacionales de Nicaragua bajo la Vigilancia de los funcionarios competentes.

SEGUNDO (En General)

Los Empleados se obligan a prestar a COPECHARLEY S.A el primero como buzo y el segundo como cayuquero dentro de la Moto Nave _____ bajo la dirección del Sr. _____ Quien es el Capitán autorizado y que actúa en representación del Vice Gerente.

TERCERA (Sub Contratación)

La Contratación del buzo estará a cargo del Sr. _____ responsable de la selección previa acreditación de un certificado de adiestramiento adecuado y contando con sentido de responsabilidad y seriedad a su labor a ejecutar, y este (buzo) por la necesidad implícita de la naturaleza de la otra a ejecutar y por costumbre sub contratará a su cayuquero previo consentimiento del saca buzo tomando en cuenta el requerimiento de responsabilidad a su trabajo.

CUARTA (Duración del Contrato)

La duración del presente contrato especial es de 12 días en los Bancos de Pesca siendo su modalidad por viaje , que comprende desde el embarque de los empleados hasta el arribo en el Puerto de esta _____, en caso de emergencia (enfermedad o accidente) o Fuerza

mayor en cualquier Puerto Nacional o Internacional debiendo ser trasladado a costa de la Empresa a su puerto de enrolamiento o al lugar de su contratación si así lo exigiera el empleado.

QUINTA (Horario)

Por su atención y modalidad especial los empleados atenderán sus obligaciones de acuerdo de acuerdo a los requerimientos y asignaciones del Capitán.

SEXTA (Certificación Medica)

Los empleados deberán presentar un Certificado Médico que apruebe su aptitud física para el trabajo Marítimo, siendo válido por un periodo de seis meses; no teniendo este requisito en caso de urgencia será autorizado por el Ministerio de Trabajo mismo que durara por un solo viaje de ida y regreso.

SEPTIMA

El Cambio de Capitán, la variación del destino o actividad de la Moto Nave serán justas causas para que los empleados puedan dar por terminado el presente contrato y mientras la moto nave este en viaje o no haga viajes llegando al puerto el Capitán no podrá expulsarlos de la Moto Nave ni negarles la Alimentación.

OCTAVA (Estipendios)

La empresa asume los víveres que serán administrados a los empleados sin deducciones y dispondrá de un botiquín de primeros auxilios.

NOVENA (Forma de Pago)

COPECHARLEY, S.A pagara a los empleados de la siguiente manera:

BUZOS

Langosta Clase A: US \$ 3.50 por Libra Neta.

Langosta Clase B: US \$ 2.25 por Libra Neta

Dichos pagos se harán al tipo de Cambio oficial del dólar.

Una vez cumplidos once días de faena la Empresa se compromete a pagar de forma diferenciada a los buzos con producción mayor de 71 Libras un máximo de 5 Libras a un precio de C\$ 100.00 Cada Una deducible de su producción Clase A. Igual trato recibirán los buzos con producción de 40 a 71 libras quienes se beneficiaran con pago diferenciado por un máximo de 2.5 Libras de A a un precio de C\$ 100.00 Cada Una y los buzos que produzcan menos de 40 Libras no tienen derecho a pago diferenciado. Este pago Diferenciado será entregado en el

muelle al momento del de Atraque.

COPESCHARLEY, S.A pagará las prestaciones sociales Proporcionales (Vacaciones y Décimo Tercer Mes) al concluir cada Faena.

CAYUQUERO

COPESCHARLEY S.A. retendrá el 25% del Ingreso total del buzo para pagarle al cayuquero deduciéndole sus anticipos. Los salarios serán entregados a través del Saca buzo quien a su vez cancelará a los beneficiarios de acuerdo a la Planilla preestablecida conforme a los reportes de producción del viaje de faena.

DECIMA (Anticipos)

Los empleados recibirán del sub contratista (Saca buzo) la suma de C\$ 600.00 el buzo y C\$ 100.00 el cayuquero que serán entregados en el muelle a la hora de salida como adelanto mismo que serán deducibles por planilla. En caso de que los trabajadores no aborden la Moto Nave se trasladaran el caso a las autoridades policiales y judiciales para la deducción de responsabilidades.

ONCEAVA

Los empleadores se comprometen a:

- a.- Estar en el muelle a más tardar a las 5:00PM con sus aperos de pesca (canalete y Varilla)
- b.- No deberán presentarse en estado de ebriedad caso contrario no podrán abordar la moto nave.
- c.- Una vez en los bancos de pesca deberán cumplir con los once días de trabajo que dura la faena.
- d.- Deberá Cuidar el equipo de buceo que se le asigna, cualquier daño por negligencia al mismo será deducido de su salario con previa revisión del caso.

DOCEAVA

COPESCHARLEY S.A. se reserva el derecho de dar por terminado el presente contrato cuando los empleados incurran en violación al Art. No. 48 del Código de Trabajo Vigente: considerando como falta grave el Hurto del Producto y equipo de trabajo que será remitido a las autoridades competentes para su deducción de responsabilidad.

TERCEAVA

En caso de accidente laboral, la empresa se compromete a asumir los gastos médicos y de rehabilitación.

CATORCEAVA

Cualquier violación a las cláusulas de este contrato por parte de los empleados será reportada por el Capitán de la Moto Nave y de acuerdo a la verificación de su versión se tomaran las medidas correspondientes por daños y prejuicios causados a la empresa.

QUINCEAVA

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir con lo dispuesto en el presente contrato de acuerdo al Código Laboral y con el Reglamento Interno de la Empresa.

DECIMO SEXTA

COPECHARLEY, S.A, en cumplimiento de la Constitución Política, el Código de Trabajo y del Reglamento de Asociaciones Sindicales por este acto reconoce la Libertad Sindical y el Fuero Sindical.

DECIMO SEPTIMA

En fe de lo anterior aprobamos y Firmamos el Presente Contrato, a los _____ días del Mes de _____ del Año _____.

Firma Buzo Firma Cayuquero Firma Empleador

NOTA: Datos Anexos al Presente Contrato con respecto a los Empleados.

Buzos:

a.- Lugar y Fecha de Nacimiento

b.- Lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo

c.- Faena No. - _____

Cayuquero

a.- Lugar y fecha de nacimiento. _____

b.- Lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo _____

c.- Faena No. _____

COPECHARLEY S.A

Puerto Cabezas Nicaragua, Tel: 28-22446

CONTRATO TEMPORAL DE TRABAJO PARA TRIPULANTES

DURACIÓN: UNA FAENA

Yo, Carlos Goff Amador, mayor de edad , casado, en mi carácter de Vice Gerente de la Empresa COPECHARLEY, S.A. y el señor _____ mayor de edad, de nacionalidad _____ y de este domicilio a la fecha convenimos celebrar el presente contrato temporal de trabajo bajo las siguientes cláusulas.

La partes nos identificaremos en los sucesivo como: La empresa o contratante y empleado o contratado.

DATOS GENERALES DEL CONTRATO:

a.- Lugar de Nacimiento: _____

b.- Fecha de Nacimiento: _____

c.- Nombre de la moto nave en que labora: _____ Faena No.

e.- Fecha de inicio a sus labores: _____

CLAUSULA PRIMERA:

La empresa o contratante se compromete a pagar al empleado la suma de C\$ _____ por caja neta de langosta.

Además le pagara lo proporcional por vacaciones y aguinaldos como lo estipula el Código Laboral Ley 185, Capítulo III arto.76 y Capítulo IV arto.93.

CLAUSULA SEGUNDA:

El empleado se compromete a:

- a.- Cumplir con los preparativos de salida hacia los bancos de pesca de acuerdo al cargo que desempeñe.
- b.- Cumplir con la programación de turnos en los bancos de pesca y en puerto.
- c.- No presentarse en estado de ebriedad a su trabajo ni mucho menos a la hora de salida, caso contrario no podrá abordar la moto nave.
- d.- Una vez en los bancos de pesca deberá cumplir con los doce días de trabajo que dura la faena.
- e.- Deberá cuidar todo el equipo de trabajo a bordo de la moto nave.
- f.- Se considera falta grave el hurto del equipo de trabajo así como el producto de las pesca.

CLAUSULA TERCERA

De conformidad al Código de Trabajo, Ley 185 Capítulo III Arto 162 el capitán de la moto nave es el responsable inmediato de los buzos, cayuqueros y toda la tripulación a bordo, por lo tanto deberán subordinarse a el.

**Jehová es mi pastor
Salmo 23.**

CLAUSULA CUARTA

En caso de accidente laboral la empresa se compromete asumir los gastos médicos y de rehabilitación.

CLAUSULA QUINTA:

Cualquier violación a las cláusulas de este contrato por parte del empleado será reportada por el capitán de la moto nave y de acuerdo a la verificación de su versión se tomaran las medidas correspondientes por daños y perjuicios ocasionados a la empresa.

CLAUSULA SEXTA:

Ambas partes se compromete a respetar y cumplir con lo dispuesto en el presente contrato, en el Código Laboral y el reglamento interno de la empresa.

CLAUSULA SEPTIMA

El presente contrato entra en vigencia a partir del _____ con vencimiento _____.

Dado en la ciudad de Puerto Cabezas, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil cuatro.

FIRMA DEL EMPLEADO

FIRMA DEL EMPLEADOR

Vo. Bo. MITRAB

COPECHARLEY, S.A

CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN PARA LA COLABORACIÓN DE TRABAJADORES DE MAR.

Nosotros, Compañías Pesqueras Charley, S.A. representada por su Vice Gerente General Carlos Javier Goff Amador, Casado, Nicaragüense y de este domicilio a quien en lo sucesivo denominará Copescharley, S.A (COMITENTE) por una parte y el Señor _____ mayor de edad, Casado, Nicaragüense, a quién en lo sucesivo se denominará COMISIONISTA, por otra parte, hemos convenido celebrar el presente Contrato Especial de COMISIÓN MERCANTIL por la COLABORACIÓN DE TRABAJADORES DE MAR, de conformidad con la cláusula siguiente:

PRIMERA: (Antecedentes)

El Presente Contrato Temporal de COMISIÓN MERCANTIL, para la Colaboración de Trabajadores de Mar, se sitúa en el marco de la actividad a la que se dedica COPECHARLEY, S.A, que en lo específico es la Extracción de Mariscos en los Bancos de pesca autorizados por los entes marítimas correspondientes en Aguas Nacionales de Nicaragua, bajo la vigilancia de los funcionarios competentes.

SEGUNDA: (En General)

El presente contrato es de Naturaleza de la Comisión Mercantil, entre una persona denominada Comitente (COPECHARLEY S.A) y la otra denominada Comisionista (Sr._____) en cuya virtud ambos establecen una relación Jurídica Mercantil par un negocio específico o contrato, el cual será regulado por la regla de la materia (Artículo 398 al 434 del Código de Comercio Vigente).

TERCERO: (Objeto)

El comisionista satisficera los requerimientos de buzos y cayuqueros de la Moto Nave _____ propiedad del Comitente haciendo los reclutamientos bajo su dirección, pero con la supervisión del Comitente con los

requisitos formales que para este tipo de Actividad exige la ley como son: Que el buzo tenga adiestramiento de buceo, documentos en regla, Certificado de Salud. Posteriormente el Comisionista proporcionara los datos a la Empresa.-

CUARTA: (Duración del Contrato)

La duración del presente contrato especial de COMISIÓN MERCANTIL es de Dos Faenas de buceo con la Moto Nave.- _____ -

QUINTA: (Forma de Pago)

El Comisionista recibirá como pago de su comisión la cantidad de _____ Una vez que la Moto Nave haya regresado a tierra de los bancos de pesca.

SEXTA: (Anticipos)

El Comitente dispondrá la Cantidad de _____ para cubrir los anticipos por faenas a cada buzo en la Moto Nave, misma que será entregado en el muelle de esta ciudad a la hora de zarpe, misma que serán deducibles en planillas.

SÉPTIMA: (Saldo Rojo)

Si por negligencia del Comisionista coloca personas ajenas a la actividad del buceo y que por lo cual haya producción o que la misma no cubra ni siquiera el adelanto entregado; serán deducibles el Saldo Rojo al comisionista.

OCTAVO: (Obligación del COMITENTE)

- a. Respetar las Cláusulas del presente contrato en estricto cumplimiento del Código Comercio.
- b. Disponer los adelantos por faenas al Comisionista para su respectiva distribución.
- c. Pagar al Comisionista por la colocación de trabajadores de mar en el periodo convenido.

NOVENA: (Obligación del Comisionista)

- a. Sujetarse a las disposiciones e instrucciones orientadas por el comisionista.
- b. En lo previsto y prescrito expresamente por el Comitente, el Comisionista deberá consultar a su comitente.
- c. Hacer saber al Comitente cualquier circunstancia que haga posible o arriesgado la realización de la colocación de la los buzos.
- d. Observar y cumplir con todas las reglas y reglamentos en las operaciones expresamente acordadas por el negocio.
- e. Utilizar los fondos entregados por el Comitente en las Operaciones expresamente acordadas por el negocio. En caso contrario responderá criminalmente por indemnización y perjuicio y abonara al Comitente intereses y el Capital respectivo.
- f. Cuidar y Conservar las mercancías dadas en comisión.
- g. No comprar ni para sí, ni para otro, los productos objeto del negocio.
- h. Pedir un informe financiero contable al Comitente, acerca de las operaciones mercantiles.
- i. Garantizar mejor personal.
- j. Pagar las planillas de los buzos, previa revisión de la Administración de la Empresa.

DECIMA: (De la extinción de la Comisión de la Mercantil)

Son Causa de terminación las siguientes:

- a. Por vencimiento de plazo del trabajo del comisionista. (Dos faena).
- b. La Renovación del Comitente.
- c. La muerte o inhabilitación del comisionista.

ONCEAVA: (Naturaleza de la Comisión)

Por todos los efectos, el presente contrato de comisión será regulado por el

Código de Comercio, por lo que se excluye toda prestación social y la aplicación de la legislación laboral. La comisión es un contrato mercantil y la relación que se deriva son de naturaleza mercantil.

DOCEAVA: (Aceptación)

1. Es libre el Comisionista aceptar o no el cargo que le hace el Comitente, debiendo avisar así inmediatamente.
2. El comisionista al practicar alguna gestión en desempeño de su cargo, queda sujeto a continuarlo hasta su conclusión.
3. Aunque el Comitente rehúse la conversación no estará dispensado de practicar la delegación que sea de indispensable necesidad para la colaboración de los buzos.
4. Cuando son causas legales dejara el Comisionista de avisar que rehúse la comisión o de cumplirla, expresa o fácilmente aceptara se hará responsable ante el comitente de los daños que ellos le sobrevengan.
5. El Comisionista debe desempeñar por si los encargos que recibe y no puede delegarlos.
6. Bajo su responsabilidad podrá emplear, en el desempeño de su comisión dependientes de operaciones subalternas que según costumbres se confieren a estos.

TRECEAVA:

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir con lo dispuesto en el presente contrato.

En fe de lo anterior aprobamos, y firmamos a los _____ días del mes de _____ del año _____.

COMITENTE
Sr. Carlos Javier Goff A.
COPESCHRLEY. S.A.

COMISIONISTA
Sr. _____

COPECHARLEY S.A.
CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL
PARA CAPITANES

Nosotros Compañías Pesquera Charley, Sociedades Anónima representada por su Vice Gerente General Carlos Javier Goff Amador, casado y de este domicilio a quien en lo sucesivo se denominará COPECHARLEY, S.A. (Empleador) por una parte y el Sr. _____ Mayor de edad de Nacionalidad _____ - de este domicilio quien en lo sucesivo se denominará empleado por otra parte, hemos convenido en celebrar el Presente Contrato Especial de Trabajo de Conformidad con las cláusulas siguientes:

PRIMERA (Antecedentes)

El presente Contrato Temporal de Trabajo se sitúa en el marco a las actividades que COPECHARLEY, S.A. se dedica que en lo específico es la Extracción de Mariscos en los Bancos de Pesca autorizados por los entes marítimos correspondientes en las aguas Nacionales de Nicaragua bajo la vigilancia de los funcionarios competentes.

SEGUNDA (En General)

El empleado se obliga a prestar a COPECHARLEY, S.A. sus servicios como Capitán dentro de la Moto Nave_____.

TERCERA (Duración del Contrato)

La duración del Presente Contrato Especial es de 15 días que comprenden desde el aislamiento de la Moto Nave para salir a los Bancos hasta quedar concluido el descargue del producto en esta ciudad, en caso de Emergencia o fuerza mayor en cualquier puerto Nacional o Internacional debiendo ser trasladado a costa de la Empresa a su Puesto enrolamiento o al lugar de su contratación si así lo exigiera el empleado.

CUARTA.

Por su atención y modalidad especial, el empleado atenderá sus obligaciones de acuerdo a los requerimientos inherentes a su cargo y representará a la empresa en los Bancos de Pesca.

QUINTA (Estipendios)

La Empresa asume los víveres que serán suministrados al empleado sin deducciones y dispondrá de un botiquín de Primeros Auxilios.

SEXTA (Certificación Médica y Licencia)

El Empleado deberá Presentar un Certificado Médico que apruebe su aptitud física para el trabajo marítimo, siendo valido por seis meses no teniendo este requisito en caso de urgencia será autorizado por el Ministerio de Trabajo, mismo que durara por un solo viaje de ida y regreso. Además deberá presentar su licencia vigente que lo acredite como Capitán.

SÉPTIMA (Forma de Pago)

COPECHARLEY, S.A. Pagara al empleado por la prestación eficiente y satisfactoria de sus servicios objeto del presente Contrato el 20% de la Producción total de la Moto Nave en la que se deducirá el pago a los buzos.

Dicho porcentaje esta compuesto de la siguiente manera:

17.20 % Salario Bruto del Viaje.

1.40 % Vacaciones Proporcionales por viaje.

1.40 % Aguinaldo Proporcional por viaje.

20 % Total.

El Capitán le pagara a su tripulación de su porcentaje correspondiente a salario Bruto, de acuerdo a lo preestablecido en su contrato de trabajo.

OCTAVA

El Empleado se compromete a:

- a. Cumplir con, los preparativos de salida hacia los bancos de pesca de acuerdo a su cargo.
- b. No presentarse en estado de ebriedad a su trabajo ni mucho menos a la

hora de salida, caso contrario no podrá abordar la Moto Nave.

- c. Deberá comprar todo el equipo a bordo de trabajo a bordo de la Moto Nave y restituirlo una vez concluidas sus labores siendo responsable de su pago en caso de deterioro o pérdida por negligencia.

NOVENA

En caso de accidente o enfermedad profesional, la Empresa se compromete a asumir los gastos médicos y de rehabilitación.

DECIMA (Resolución Anticipada del Contrato)

El presente contrato podrá ser resuelto en cualquier tiempo de su vencimiento por cualquiera de las partes en los siguientes casos:

- a. Cuando el empleado decida no seguir prestando sus servicios por cualquier causa.
- b. Por no guardar la debida consideración y respeto acudiéndose a malos tratos de palabra, obra o omisión y de todo acto que pudiera afectar la dignidad y el decoro.
- c. Por impedimento de la incrementación de la producción y la Productividad.
- d. Por no guardar el debido sigilo a cerca de los secretos técnicos y comerciales.

COPECHARLEY S.A, se reserva el derecho de dar por terminado este contrato cuando el empleado incurra en violación del Art. No. 48 del Código de Trabajo Vigente; considerando como falta grave el Hurto del producto y Equipo de Trabajo por lo que será remitido a las autoridades competentes para la deducción de responsabilidad.

ONCEAVA

COPECHARLEY , S.A. se obliga a:

- 1.- Pagar al empleado en forma cumplida y puntual de conformidad con las cláusulas del presente contrato.
- 2.- A evaluar el desarrollo de las funciones establecidas en el presente contrato.

DOCEAVA

Para los efectos de este Contrato se considera al empleado como personal de confianza por lo que en caso de violación al reglamento Interno, al presente contrato, al código del Trabajo y a cualquier disposición aplicable en el Art. No.47 del Código Laboral Vigente.

TRECEAVA (Modificación del Contrato)

Toda modificación o cambio en cualquiera de los términos y alcances del presente contrato deberá ser acordada en forma escrita por ambas partes.

CATORCEAVA

En fe de lo anterior aprobamos y firmamos el presente contrato a los _____ días del Mes de _____ del Año _____.

Firma del Capitán

Firma del Empleador

Nota: Datos Anexos al presente Contrato con respecto a los Empleados.

1.- Lugar y Fecha de Nacimiento _____

2.- Licencia No. _____

3.- Fecha de vencimiento de la Licencia. _____

Normativa Técnica de Higiene y Seguridad aplicable al Trabajo en el Mar en Nicaragua.-

Resoluciones Ministeriales sobre Higiene y Seguridad Ocupacional.-

Art.1 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

1. La presente Resolución tiene por objeto establecer las medidas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, deben desarrollarse para proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.
2. Las disposiciones de esta Resolución se aplicarán en todos los centros de trabajo del país, tanto públicos como privados, en los que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.

ARTO. 2 DEFINICIONES

A efectos de la presente Resolución y de las Normas o Instructivos que la desarrollen:

1. Se considerarán como “daños para la salud del trabajador”:
 - Las lesiones de carácter traumático sufridas en ocasión del trabajo.
 - Las enfermedades causadas o potenciadas por la acción intensa, repetida o continuada de energías, sustancias y organismos, presentes en el ambiente de trabajo.
 - Los daños causados o potenciados por los esfuerzos repetidos o continuados, físico o mentales, realizados en el ejercicio del trabajo.
 - Las enfermedades de naturaleza psíquica que sean esencialmente imputables al trabajo.
2. Se entenderá como riesgo laboral: “los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena”.

Hay Riesgo laboral:

- Cuando un trabajador esté expuesto a un determinado daño para su salud.

- Cuando pueda materializarse de forma inmediata o suponer un daño severo para la salud de los trabajadores.
3. Se entenderá como “condiciones de trabajo conforme al inciso 4 del Arto. 82 de la Constitución, cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador, tales como: locales, instalaciones, equipos, productos, energías, procedimientos, métodos de organización y ordenación del trabajo. Etc.

ARTO. 3 ACTUACION NORMATIVA

1. El Ministerio de Trabajo, a través de las correspondientes disposiciones determinará los requisitos mínimos que deben reunir las empresas en materia de prevención de riesgo laborales, de acuerdo con las Normas e Instructivos que publique, relativos, entre otras cosas, a los ámbitos que se mencionan en el Anexo 1.
2. Las Normas o Instructivos que desarrollen la presente resolución recogerán, en todo caso, los principios de la política preventiva definida en esta disposición. Dichas Normas serán consultadas con las organizaciones sindicales y empresariales mas representativas, y revisadas, en base a la experiencia de su aplicación y a los avances del progreso técnico.

ARTO. 4 PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

1. A los efectos indicados en el número anterior se crea el Consejo Nacional de Higiene Seguridad del Trabajo, como órgano de participación institucional y de asesoramiento del Gobierno en materia de protección y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. El Consejo estará presidido por el Ministerio del Trabajo o persona a la que él designe, pudiéndose constituir con representantes de Ministerios y organismos del Estado, asociaciones profesionales: trabajadores y empleadores.

No habrá norma establecida acerca de la cantidad de miembros citados para cada reunión, ni sobre el quórum de funcionamiento, que quedará a criterio del Ministerio del Trabajo, en función de las necesidades y posibilidades reales de cada momento.

3. Existirá , asimismo, una Secretaría General del Consejo, como órgano de apoyo técnico y administrativo, que recaerá en la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Esta Secretaría ejercerá, asimismo, las

funciones de coordinación y comunicación permanente entre los órganos de la Administración del Estado con competencia en materias reguladas en esta Resolución.

ARTO. 5 VIGILANCIA Y CONTROL

La Vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Resolución corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, que está constituida como órgano rector de la política del Estado en materia de prevención de riesgos laborales y mejora del medio ambiente de trabajo.

ARTO. 6 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1. Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. Para dar cumplimiento al deber de prevención establecido en el apartado anterior, el empleador deberá:
 - a) Cumplir con las normas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales.
 - b) Planificar sus actuaciones preventivas en base a las siguientes reglas:
 - Evitar los riesgos;
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
 - Combatir los riesgos en su origen;
 - Adaptar el trabajo a la persona;
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
 - Establecer procedimientos y métodos de trabajo adecuados;
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y,
 - Dar la debida formación e información a los trabajadores, conforme a lo que se establece en el artículo 7 de esta Resolución.

La acción preventiva se deberá planificar en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos.

- c) Analizar las posibles situaciones de emergencia y diseñar las medidas que se deberán adoptar en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.
 - d) Solicitar a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de treinta días, la autorización para iniciar sus actividades de acuerdo al procedimiento y condiciones establecidas en el Anexo 2. de esta Resolución.
 - e) Cumplir con la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, tomando las medidas preventivas oportunas para proteger a los trabajadores que estén expuestos a riesgos especiales.
 - f) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los correspondientes equipos de protección individual, cuando los riesgos no se puedan evitar, o no puedan limitarse suficientemente, por medios técnicas de protección colectiva o mediante medidas de organización de trabajo.
 - g) Realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo, y examinar la actividad de los trabajadores, en la prestación de sus servicios, para detectar y corregir situaciones potencialmente peligrosas.
 - h) Notificar a la autoridad laboral competente los accidentes de trabajo, conforme el procedimiento y condiciones establecidas en el anexo de esta Resolución.
 - i) Suspender de inmediato los puestos de trabajo que impliquen un riesgo laboral grave e inmediato, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.
3. En base a la actuación preventiva y en relación directa del número de trabajadores del centro de trabajo, el empleador deberá formar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene cuya constitución, competencias y régimen de funcionamiento regulará el Ministerio del Trabajo, mediante la publicación de la correspondiente Norma.

ARTO. 7 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Los trabajadores tienen derecho a recibir una información e instrucción en materia preventiva sobre:

- Los riesgos potenciales para su seguridad y salud.
- Las medidas técnicas de prevención y de emergencia que hayan sido adaptadas deban adoptarse en prevención de los riesgos.
- Los resultados de las valoraciones higiénicas de sus puestos de trabajo y los resultados de la vigilancia médica, en relación con los riesgos a los que pudieran estar expuestos.

Dicha información e instrucción deberán:

- Impartirse en el momento de su contratación.
- Adaptarse a la aparición de los riesgos.
- Repetirse periódicamente.

2. Asimismo, todos los trabajadores deberán ser informados lo antes posible de los riesgos graves e inminentes que les puedan afectar.

ARTO 8 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El trabajador tiene la obligación de cumplir las medidas sobre prevención de riesgos laborales y, en concreto, deberá:

- a) Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) Informar inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como, los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.
- d) Colaborar en la verificación de su estado de salud mediante la práctica de reconocimiento médicos, y otras pruebas de verificación,

que se realicen por cuenta del empleador.

- e) Seguir las enseñanzas en materia preventiva, tanto técnica como práctica, que facilite el empleador.
- f) Informar acerca de todos los accidentes y daños que le sobrevengan durante el trabajo o guarden relación con él.

ARTO. 9 OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADOR Y SUMINISTRO.-

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de máquina, equipos y útiles de trabajo, deberán garantizar que sus productos no constituyen una fuente de peligro, siempre que se utilicen de acuerdo a sus recomendaciones.
2. Los fabricantes, importadores y suministradores de producto y sustancias químicas deberán envasar y etiquetar los mismos, de forma que se identifique claramente su contenido y se determinen sus riesgos.
3. Los fabricantes, importadores y suministradores de equipos o elementos de protección individual para los trabajadores, deberán garantizar la efectividad de sus productos siempre que se utilicen según la forma y condiciones recomendadas por ellos.
4. Los titulares mencionados anteriormente, deberán suministrar la información necesaria para utilizar correctamente sus productos e indicar las medidas preventivas adicionales que deberán adoptarse en casos especiales.
5. El Ministerio del Trabajo, mediante la publicación de la correspondiente norma, establecerá las condiciones y requisitos mínimos requeridos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente artículo.

ARTO. 10 RESPONSABILIDADES Y SANSIONES

1. El incumplimiento de las disposiciones legales en materia de prevención de riesgos laborales será sancionado de acuerdo a las normas vigentes.
2. La responsabilidad del empleador de contenido económico recaerán directamente sobre el patrimonio individual o social del establecimiento de trabajo.

3. El establecimiento principal exigirá fehacientemente a los contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales. en caso contrario responderá solidariamente por los daños y/o perjuicio del pago del salario, de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan darse para su garantía.
4. Cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad, en las infracciones sobre prevención de riesgos laborales, la autoridad competente podrá decidir la suspensión de la actividad y, en caso extremo, el cierre del establecimiento sin perjuicio del pago del salario, de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan darse para su garantía.
5. La no paralización o suspensión de actividades que pueda ocasionar un daño grave o inminente para la salud de los trabajadores, será considerada como falta muy grave a los efectos de la Ley.
6. En el ejercicio de su potestad disciplinaria, el empleador actuará de acuerdo a la Legislación laboral vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: las empresas o centros de trabajo establecidos con anterioridad a la entrada en vigor de esta Resolución dispondrán de un plazo no superior a seis meses para notificar a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo los datos de la empresa enunciados en el Anexo 2.

SEGUNDO: Las normas que desarrollan esta Resolución, dentro del ámbito contemplado en el Anexo 1, señalarán las fechas de cumplimiento de sus disposiciones para las empresas que, dadas sus características y peculiaridades, no puedan asumir estas reglamentaciones de forma inmediata.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Esta Resolución deroga cualquier otra que se le oponga.

SEGUNDA: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación social, sin perjuicio de su publicación en "Gaceta ", Diario Oficial de la República.

Dada en la Ciudad de Managua a los 26 días del mes Julio de mil novecientos noventa y tres.-

Anexo 4.-

Acuerdos Ministeriales sobre la Veda en la Captura de Langosta.-

Sentencias Laborales.-

Acuerdos **ESTABLECER LA TEMPORADA DE PESCA Y LA Gaceta**
No.59

Ministeriales **CUOTA GLOBAL ANUAL DE CAPTURA 2001-2002**
02/04/2002

No.246-2001 **PARA LA PESQUERÍA DE CAMARON Y**
LANGOSTA EN AMBOS LITORALES

ESTABLECER LA TEMPORADA DE PESCA Y LA CUOTA GLOBAL ANUAL
DE CAPTURA 2001- 2002 PARA LA PESQUERIA DE CAMARON Y
LANGOSTA EN AMBOS LITORALES.

ACUERDO MINISTERIAL No. DGRN 246-2001, Aprobado el 21 de
Diciembre del 2001
Publicado en la Gaceta No. 59 del 02 de Abril del 2002

EL MINISTERIO DE FOMENTO, INDUSTRIA Y COMERCIO

CONSIDERANDO

I

Que el Arto. 13 del Decreto No. 557 “ Ley Especial sobre la Explotación de la Pesca” del 7 de febrero de 1961, consigna que es facultad de este Ministerio el establecimiento de un número máximo de Licencias de Explotación de Pesca Comercial y el número permisible de embarcaciones, sobre determinadas pesquerías, con miras a garantizar el rendimiento sostenido de las mismas.

II

Que el establecimiento de las presentes medidas es concordante con lo consignado en el Artículo segundo sobre los objetivos de ordenación pesquera del Código de Conducta para la Pesca Responsable, aprobado por consenso en el 28 período de sesiones de la Conferencia de la FAO el 31 de Octubre de 1995 y adoptado por el Gobierno de Nicaragua.

III

Que la Cuota Global Anual de Captura y el Número Permisible de Embarcaciones para las pesquerías de Camarón y Langosta en el Mar Caribe y la Pesquería de camarón en el Océano Pacífico para el 2001 fue establecida mediante el Acuerdo Ministerial No. 018-2001 del 02 de Abril del 2001.

IV

Que el Centro de Investigación Pesqueras y Acuícola de la Administración Nacional de Pesca y Acuicultura CIPA/AdPesca, concluyó en el mes de septiembre las evaluaciones científicas de la pesquería de camarón y langosta, administradas bajo el régimen de acceso limitado, las cuales generaron la información que son la base para la determinación de la Cuota Global Anual de Captura.

V

Que en base al numeral séptimo del Acuerdo Ministerial No 035-99, la Cuota Global Anual de Captura por unidad de pesquería puede ajustarse una sola vez en el año en base a causas técnicamente fundadas.

VI

Que el inciso 7 y 8 del Arto. 3 del Decreto 100-2001 “ Lineamientos de Políticas para el Uso Sostenible de los Recursos Pesqueros y Acuícolas”, del 7 de Noviembre del 2001, establecen la modalidad de acceso limitado en aquellas pesquerías en plena explotación, mediante la definición de una Cuota Global Anual de Captura y el control del esfuerzo pesquero, dicha CGAC será determinada anualmente sobre la base de las capturas biológicamente aceptables o dinámicamente sostenibles.

POR TANTO

En uso de sus facultades y con fundamento en la Ley No. 290 “ Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo” del 30 de Junio de 1998 y su Reglamento, el Decreto No. 316 “ Ley sobre la Explotación de las Riquezas Naturales” del 20 de Marzo de 1958 y al Decreto No. 557 “ Ley Especial sobre la Explotación de la Pesca del 20 de Enero de 1961 y el Decreto No. 100-2001 del 7 de noviembre del 2001 que “ establece los Lineamientos de Políticas para el Uso Sostenible de los Recursos Pesqueros y Acuícolas”, publicado en la Gaceta No. 219 del 19/11/2001.

ACUERDA:

Establecer la Temporada de Pesca y la Cuota Anual de Captura 2001 –2002 para la pesquería de Camarón y Langosta en ambos litorales.

PRIMERO: Se establece la temporada de pesca para el recurso langosta en el Mar Caribe, en el periodo comprendido desde el 01 de Julio hasta el 30 de Abril de cada año calendario. Se anexa el programa de aplicación de la veda a llevarse a cabo durante los meses de mayo y junio del 2002, según lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 031-2001, del primero de junio del 2001.-

SEGUNDO: Se establece la temporada de pesca para el recurso camarón en el Mar Caribe, en el período comprendido desde el 01 de Julio hasta el 30 de Junio de cada año calendario.

TERCERO: Se fija para la pesquería de langosta en el Mar Caribe una Cuota Global Anual de Captura de 2.8 millones de libras. La captura registrada desde el inicio de la temporada de pesca hasta el mes de Octubre es de 777, 213 libras, quedando disponible un remanente pendiente por capturar de 2, 022,787 libras para completar la CGAC fijada.

CUARTO: Se fija para la pesquería de langosta en el Mar Caribe una Cuota Global Anual de Captura de 5 millones de libras. La captura registrada desde el inicio de la temporada de pesca hasta el mes de Octubre es de 1,227, 376 libras, quedando disponible un remanente por capturar de 3,772, 624 libras para completar la CGAC fijada.

QUINTO: Se establece la temporada de pesca para el recurso Camarón en el Océano Pacífico en el período comprendido desde el 01 de Septiembre hasta el 31 de Agosto cada año calendario.-

SEXTO: Se fija para la pesquería de camarón en el Océano Pacífico un cuota Global Anual de Captura de 1.5 millones de libras. La captura registrada desde el inicio de la temporada de pesca hasta el mes de Octubre es de 121, 677 libras, quedando disponible un remanente por capturar de 1, 378, 323 libras para completar la CGAC fijada

SÉPTIMO: No se permite el acceso a nuevas Licencias de Explotación de Pesca Comercial para los recursos Camarón y Langosta en ambos océano y quedando los titulares de Licencia de Explotación de Pesca Comercial sujetos a la aplicación del acuerdo Ministerial No. 027-2001, del 15 de Mayo del 2001.

OCTAVO: La libra de producto de los recursos de camarón y langosta que sean requisadas como captura de pesca ilegal serán contabilizadas en las

estadísticas pesqueras nacionales para ser deducidas de la Cuota Global Anual de Captura.

NOVENO: El Sistema de inspectoría de la Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPesca), levantará la información que conforman las estadísticas pesqueras nacionales y una vez que se alcancen los niveles de desembarques iguales a la Cuota –Global Anual de Captura de cualquiera de las pesquerías sometidas bajo el régimen de acceso limitado, se procederá mediante Acuerdo Ministerial, a declarar cerrada la pesquería.

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su fecha. Publíquese en “La Gaceta”, Diario Oficial.-

Dado en la ciudad de Managua, a los veintiún días del mes de Diciembre del año dos mil uno. EDGARD A. GUERRA, Ministro.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua
Avenida Bolívar, Apto Postal 46f59, Managua- Nicaragua 2003.
Enviar sus comentarios a: División de Información Legislativa.

Nota: Cualquier Diferencia existente entre el Texto de la Ley impreso y el publicado aquí, solicitamos sea comunicado a la División de Información Legislativa y al Archivo Legislativo de la Asamblea Nacional de Nicaragua.

Anexo 5.-

**Acuerdos
Gaceta No.99
Ministeriales
29/05/2002
No. 253-2002**

**(SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CAPTURA DE
LANGOSTA EN EL MAR CARIBE)**

(SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CAPTURA DE LANGOSTA EN EL MAR CARIBE)

(MINISTERIO DE FOMENTO, INDUSTRIA Y COMERCIO)

ACUERDO MINISTERIAL DGRN – MIFIC No. 253 – 2002, Aprobado el 4 de Abril del 2002.

Publicado en la Gaceta No. 99 del 29 de Mayo del 2002

CONSIDERANDO

I

Que el Acuerdo Ministerial No. 031-2001 del primero de Junio del 2001, “ Establecer Veda para la captura de langosta en el Mar Caribe”, en su numeral segundo establece una veda total para la pesquería de langosta en el Mar Caribe, durante los meses de Mayo y Junio del 2002.-

II

Que para realizar el seguimiento y control de período de la veda es necesario establecer las disposiciones administrativas que hagan efectivas su aplicación.

POR TANTO:

En uso de sus facultades y con fundamento en el Artículo 102 Cn. La Ley No. 290 del 03 de Junio de 1998, “Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo” y su Reglamento, Decreto No. 71-98 del 30 de Octubre de 1998; La Ley No. 217 “ Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales” del 6 de Junio de 1996 y el Decreto No. 557” Ley Especial de la Pesca” del 7 de Febrero de 1961.

ACUERDA

Establecer las siguientes Disposiciones Administrativas al Acuerdo Ministerial No. 031-2001 sobre la Veda de la Langosta espinosa *Panulirus Aarhus*.

PRIMERO: Se suspende temporalmente la captura de langosta en el período comprendido del primero de Mayo al treinta de Junio del año 2002, por lo que toda embarcación dedicada a la pesca industrial o artesanal de langosta en el Mar

Caribe, deberán cesar completamente durante ese periodo sus actividades de pesca de este recurso.

SEGUNDO: El día treinta de Abril a las 24:00 horas (12:00 de la noche), todas las embarcaciones dedicadas a la pesca de langosta en el Mar Caribe, deberán estar fondeadas con todas sus nasas, tanques, comprensos y/o cualquier otro equipo que utilice para la captura del recurso en sus respectivos Puertos de operación.

El incumplimiento de esta disposición dará lugar al establecimiento de una multa al titular de la licencia de explotación de pesca comercial, por la suma de C\$ 10, 000 (diez mil córdobas) por día de retraso de arribo a la embarcación a puerto y el decomiso de todo el producto que tenga a bordo.

TERCERO: Al día treinta de Abril del año 2002, todas las embarcaciones industriales y artesanales deberán haber colocado todas sus nasas fuera del agua. Las nasas que se encuentren caladas durante el periodo de Veda, serán consideradas como un esfuerzo de pesca ilegal, por lo que serán destruidas por las autoridades correspondientes.

CUARTO: Los titulares de Licencias de Exportación de Pesca Comercial para captura del recurso langosta, el día treinta de Abril, deberán presentar un reporte a los inspectores de Pesca, de acuerdo a un formato prediseñado que será suministrado de previo por AdPesca, en donde detallarán por embarcación el número de nasas que utiliza en la captura de la langosta y el número de nasas que ha retirado por banco de pesca, así como su ubicación por medio de coordenadas geográficas (ubicadas por GPS).

El incumplimiento de esta disposición, dará lugar al establecimiento de una multa al titular de la Licencia de Exportación de Pesca Comercial por la suma de C\$ 10,000 (Diez mil córdobas).

QUINTO: A más tardar el día tres de Mayo, las empresas acopiadoras y exportadoras de langosta deberán enviar a AdPesca un inventario de la materia prima y del producto terminado de langosta, lo que será verificado por el Inspector de Pesca.

El incumplimiento en la entrega del inventario en la fecha fijada da lugar al establecimiento de una multa a los dueños de las empresas por la suma de C\$ 5,000 (cinco mil córdobas) por día de retraso. Si al quince de Mayo no se ha recibido el informe solicitado, se procederá al decomiso del producto encontrado en las bodegas de las plantas y al cierre de la empresa por un periodo de tres meses.

Durante el periodo de veda, adpesca inspeccionará las Plantas Pesqueras y Centros de Acopio de Langosta para verificar que no existan nuevos inventario, será inmediatamente decomisado y se le impondrá al infractor una multa por la

suma de C\$ 10,000 (diez mil córdobas).

SEXTO: Los certificados de Inspección para las exportaciones de langosta después del primero de Mayo de 2002, serán emitidos por AdPesca únicamente sobre la base del inventario de las existencia previamente realizado.

SÉPTIMO: Cualquier persona que sea encontrada realizando actividades de captura del recurso langosta en el Mar Caribe en violación a la veda establecida, se le aplicarán de manera simultanea las sanciones siguientes: el decomiso del producto encontrado y de las artes de pesca, así como una multa por la suma de C\$ 10,000 (diez mil córdobas), además la embarcación será retenida durante el resto del periodo de la veda y se le suspenderá el permiso de pesca de la embarcación por el periodo de un año, congelándose el cupo correspondiente en la Licencia de Exportación de Pesca Comercial.-

OCTAVO: Los inspectores de Pesca de la Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPesca), debidamente identificados, son los responsables de velar por el cumplimiento de la veda, estando facultados para inspeccionar embarcaciones, plantas de proceso, almacenes, transporte de producto y todos los centros de acopio.-

Las personas que obstaculicen el cumplimiento de la labor del Inspector de Pesca, serán sancionadas con una multa por la suma de C\$ 10,000 (diez mil córdobas).

NOVENO: De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto No. 11, publicado en la Gaceta, Diario Oficial del 20 Mayo de 1961, el producto decomisado será entregado a instituciones de caridad tales como orfanatos, hospitales, centros de desarrollo infantil u otras que se encuentren ubicadas en el lugar donde la infracción se haya cometido.

DECIMO: El Pago de las multas deberá enterarse en la cuenta de la Tesorería General de la República (TGR-MIFIC), en Bancentro en la cuenta Número 100-23-60-80 y/o en Banpro en la cuenta Número 240-304-5794.

UNDÉCIMO: El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su fecha, Publíquese en la Gaceta, Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, a los cuatro días del mes de Abril del año dos mil dos.- Javier Morales, Viceministro.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua
Avenida Bolivar, Apto Postal 46f59, Managua- Nicaragua 2003.
Enviar sus comentarios a: División de Información Legislativa.

Nota: Cualquier Diferencia existente entre el Texto de la Ley impreso y el publicado aquí, solicitamos sea comunicado a la División de Información Legislativa y al Archivo Legislativo de la Asamblea Nacional de Nicaragua.

Anexo 6.-

El Ministerio de Fomento, Industria y Comercio

ACUERDO MINISTERIAL DGRN-PA-No 316-2003

Medidas de Ordenamiento para la Temporada de Pesca 2003-2004

CONSIDERANDO

I

Que el Acuerdo Ministerial No. 024-99, del Veintiuno de Septiembre de mil novecientos noventa y nueve, define la Política para el Otorgamiento de Licencias de Explotación de Pesca Comercial y en su numeral segundo, establece que cuando se trate de establecer vedas de Camarón y Langosta, se notificará a los titulares de Licencias en un plazo de por lo menos seis y doce meses de anticipación respectivamente.

II

Que el Acuerdo Ministerial DGRN-PA-No 281-2002, del veinte de agosto del dos mil dos, en su numeral cuatro, establece la fijación de la Cuota Global Anual de Captura y el número permisible de embarcaciones por unidad de pesquería para la temporada de pesca.

III

Que el Decreto No.100-2001 del 7 de Noviembre del 2001, Establece los Lineamientos de Políticas para el Uso Sostenible de los Recursos Pesqueros y Acuícola, lo que constituye una preocupación permanente en la administración del recurso pesquero para garantizar el acceso de una manera racional y oportuna y asegurar la sostenibilidad del mismo, así como satisfacer las necesidades de las generaciones actuales y futuras.-

POR TANTO

En uso de sus facultades y con fundamentos en el Arto.102, Cn, la Ley No. 290 " ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, su Reglamento y Reformas; Acuerdo Ministerial 024-99; Acuerdo Ministerial DGRNPA- No.281-2002: Decreto No. 100-2001.-

ACUERDA:

Primero: Para la temporada de pesca 2003 – 2004, se fija para la pesquería de langosta en el Mar Caribe de Cuota Global Anual de Captura en 2.8 millones de libras y en 89 el número permisible de embarcaciones, correspondiendo 63 con nasas y 26 con buceo.

Las embarcaciones objeto de reducción deberán salir de las pesquería en dos fases: a) al inicio de la temporada de pesca salen 6 embarcaciones, b) en el mes de diciembre salen las otras 4 embarcaciones, para un total de 10 embarcaciones con nasas de las conocidas como nacionalizadas, las cuales serán 5 de PASENIC y 5 de CAF.

Segundo: Se establece un número máximo de 26 buzos a operar en todas las embarcaciones que se dediquen a la captura de langosta mediante buceo; la capitanía de puerto de la fuerza naval certificará el cumplimiento de estas disposición en el momento de autorizar el zarpe, negando la salida a las embarcaciones que la contravengan.

Tercero: Para la temporada de pesca 2003 –2004, se fija para la pesquería de camarón en el Mar Caribe una Cuota Global Anual de Captura de 4.5 millones de libras y en 73 el número permisible de embarcaciones.

La reducción del esfuerzo se pesca seguirá la siguiente modalidad:

- Toda la flota podrá faenar solamente once meses durante la temporada de pesca. La violación a esta disposición traerá como sanción el congelamiento por un año del cupo de pesca del barco infractor.
- Quince días después de iniciada la temporada de pesca, las empresas deberán presentar a AdPesca y a la Fuerza Naval, un listado con el calendario detallado las embarcaciones que dejaran de faenar cada mes durante los siguientes doce meses.
- Se permitirá las siguientes flexibilidades sobre este listado, siempre y cuando se notifique con anticipación la solicitud de cambios y sea aprobada por AdPesca:
 - Cuando una embarcación se dañe por más de un mes, este tiempo adicional podrá servir para cumplir el mes de no pesca de cualquier otra embarcación de la flota. Se permitirá un máximo de dos embarcaciones aportando días al mes de no pesca de una tercera embarcación.

- Se podrán cambiar las embarcaciones de un mes a otro, siempre y cuando toda la flota cumpla con el compromiso de faenar once meses al año.
- Cuando la captura de las tallas 60 over sea inferior o igual que al promedio de todas las otras categorías, los titulares de Licencias de Pesca podrán faenar los doce meses del año. El análisis estadístico se hará semestralmente considerando la captura del semestre inmediato anterior.

Cuarto: Para la temporada de pesca 2003-2004, se fija para la pesquería de camarón en el Océano Pacífico la Cuota Global Anual de Captura en 1 millón de libras distribuidas 0.5 millones de libras para los camarones rojos, blanco y café y 0.5 millones de libras para el chacalín y en 18 el número permisible de embarcaciones.

Las embarcaciones objeto de reducción deberán salir de las pesquerías al inicio de la temporada de pesca, estableciéndose que de la empresa Internica deberá salir 1 embarcación de manera permanente y 1 segunda de manera parcial, siendo esta embarcación la dedicada a la investigación del langostino.-

Quinto: Los cupos de las embarcaciones afectadas por la reducción del esfuerzo pesquero quedarán congelados como derechos históricos de sus respectivos Titulares de Licencias de Pesca, pudiendo ser reactivados a favor de su titular en cuanto incrementa la abundancia del recurso.

Sexto: Se establece que para el inicio de la temporada de pesca de camarón, las redes de arrastre utilizadas para la captura del camarón deberán tener una luz de malla no menor de dos pulgadas en todo el cuerpo; la capitanía de puerto de la fuerza naval certificará el cumplimiento de esta disposición en el momento de autorizar el zarpe, negando la salida a las embarcaciones que contravengan esta disposición.

A partir del primero de Enero del 2004 el copo de las redes deberán tener la luz de malla a de 2 pulgadas al igual que el cuerpo.

Séptimo: El CIPA-AdPESCA, levantarán y procesarán la información que conforman las estadísticas pesqueras nacionales y una vez que se alcancen los niveles de desembarques iguales a la Cuota Global Anual de Captura de cualquiera de las pesquerías sometidas bajo el régimen de acceso limitado, el Ministerio de Fomento, industria y Comercio, ordenará a través de Acuerdo Ministerial el cierre de las pesquerías.

Octavo: La Administración Nacional de Pesca y Acuicultura (AdPesca) trimestralmente podrá en la página web del Ministerio (las estadísticas de los desembarques por tamaño y por color de las pesquerías sometidas bajo el

régimen de acceso limitado y el porcentaje acumulado en relación a la Cuota Global Anual de Captura.

Novena: El Sistema de Inspectoría de AdPesca, establecerá puestos de control en los accesos a las ciudades como carretera, puertos y aeropuertos. Así como en los restaurantes y supermercados, con el fin de controlar la comercialización de la langosta y camarón ilegal.-

Décimo: Se establece una veda total a la pesquería del recurso langosta en el Mar Caribe un periodo de cuatro meses del 01 de Abril al 31 de Julio del 2004, los pescadores podrán comenzar a instalar sus nasas 5 días antes que Termine la veda.

Se establece una veda total a la pesquería del recurso camarón en el Océano Pacífico por un periodo de dos meses del 01 de Abril al 31 de Mayo del 2004.

Onceavo: Se crea un Comité de Veda con el objeto de planificar y darle seguimiento a la veda de langosta en el Mar Caribe. Dicho Comité estará integrado por funciones de la Dirección de Monitoreo, Vigilancia y Control de AdPesca, quien lo presidirá y por representantes de los pescadores industriales, pescadores artesanales, del gobierno municipal, del gobierno regional, la fuerza naval así como de otras instituciones vinculadas al sector pesquero que se determinen. Una vez conformado el Comité, establecerá su reglamento operativo interno y demás normas técnico- administrativas, que garanticen su eficaz funcionamiento.

Doceavo: El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su fecha, sin perjuicio de su posterior publicación en "La Gaceta", Diario Oficial.- El Presente Acuerdo deroga cualquier disposición que se le oponga. Publíquese.-

Dado en la ciudad de Managua, a los diecinueve días del mes de junio del año dos mil tres.- Enmendado: termine = vale.

Mario Arana
Ministro

Anexo 7.-

Cálculos prestaciones de los Trabajadores de Mar.-

**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIÓN AUTONOMA DEL ATLÁNTICO NORTE**

“LIQUIDACIÓN FINAL”

Nombre y Apellido	: Evaristo Waldan	
Cargo	: Buzo	
Fecha	: 08/07/002	
Fecha de Ingreso	: 26 de Mayo del 99	
Fecha de Egreso	: 23 de Diciembre del 2001	
Empresa	: COPECHARLEY S.A.	
Salario	: Por Producción	
No. De Faena	: No. 33	
No. De días efectivos	: 360 días	
Total de Libras	: Clase (a)	Clase (b)
	<u>2,529.79 lbs</u>	<u>163.30 lbs</u>
	x 2.60 dolares	x 1.68 dollar

I. CALCULO

INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES PROFESIONAL

a) Clase (A)

2,529.79. 79 lbs	x	\$ 2.60	=	\$ 6,628.04
\$ 6,628.04	%	30	=	\$ 220.93
\$ 220.93	x	0.0833	=	\$ 18.41

$$\$ 18.41 \times 310 \text{ días} = \$ 5,707.2 \text{ dollar}$$

b) Clase (B)

$$163.30 \text{ lbs} \times \$ 1.60 = \$ 261.28$$

$$\$ 261.28 - 30 = \$ 8.7$$

$$\$ 8.7 \times 0.0833 = \$ 0.72$$

$$\$ 0.72 \times 310 = \$ 223.2 \text{ dollar.}$$

	(A)		(B)		
		+		=	
	\$ 5, 707.2		\$ 223.2		\$ 5,
	936.4 dollar				

\$ 5,936.4 x 65% Según epicrisis médica presentado y de acuerdo a la tabla de evaluación de deficiencia y/o discapacidad de origen laboral.

\$ 5,936.40

Gran total a pagarse..... \$ 3,854.76 dollar

**Vo Bo Ministerio del Trabajo
MITRAB-RAAN**

Resolución Interministerial Relativa a las Medidas de Protección del Trabajo del Mar.

El Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Defensa, Ministerio del ambiente y Recursos Naturales, Mede Pesca, Ministerio de Construcción y Transporte y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. En uso de las facultades que les confieren: El Decreto 1-90 del veinticinco de abril de mil novecientos noventa y cuatro y demás leyes y reglamentos orgánicos de cada una de las instituciones. Resuelven disponer las siguientes medidas mínimas de protección del trabajo del mar.

CONSIDERANDO

Que es imperativo proteger y tutelar los derechos de las personas que en ocasión del trabajo del mar, son expuestos a condiciones de riesgos que les puede traer como consecuencias accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En tal sentido la presente resolución marca un mínimo de condiciones necesarias que sirvan de base para la protección y seguridad de los trabajadores de este sector.

Que la problemática socio-laboral de los trabajadores del mar, en los últimos años ha venido deteriorando, razón por la cual es necesario sentar las bases de una relación laboral más humana, basada en los principios de equidad y justicia social.

POR TANTO

Artículo 1: Para los efectos de esta resolución, se entiende por trabajador del mar toda aquella persona que en virtud de contrato o en relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas.

Artículo 4: Para la realización de cualquier actividad relacionada, con el trabajo del mar, todo trabajador que sea contratado deberá presentar el correspondiente certificado de salud, extendido por el Ministerio de Salud, el cual contendrá los siguientes aspectos:

- A. Estado de su sistema cardiovascular.
- B. Estado físico por los pulmones y bronquios.
- C. Prueba de los pulmones y bronquios.

D. Prueba psicometría y examen psiquiátricos.

Capítulo 11: Todo empleador al momento de contratar a un trabajador para actividades del mar deberá instruir al mismo sobre:

A. El peligro que corre.

B. De las precauciones que debe tomar y.

C. Del manejo de los equipos de trabajo así como el procedimiento del mismo.

Esta instrucción debe ser certificada por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

Capítulo 12: Todo empleador al momento de contratar a un trabajador deberá asegurarlo ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

Capítulo 14: Es obligación de los empleadores indemnizar a los trabajadores que del mar por los accidentes que sufran en el desempeño de sus funciones, conforme lo dispuesto en el Código del trabajo.

Además se refuerza este planteamiento en el Código Laboral y Legislación complementaria en su artículo 172 – los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Así mismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez y otras lesiones.

Anexo 8.-

Guía de Entrevistas “Sindicato”

- 1.- ¿Desde Cuando se fundó este Sindicato?
- 2.- ¿Cual es el objetivo principal de este Sindicato?
- 3.- ¿Cuantos afiliados tienen el Sindicato?
- 4.- ¿cuál es su estructura interna?
- 5.- ¿De qué manera apoyan ustedes a los trabajadores del mar?
- 6.- ¿Como valora el trabajo de las empresas pesquera en la región?-
- 7.- ¿Existe alguna coordinación entre el Sindicato y las empresas?-
- 8.- ¿De que nacionalidad son las mayoría de los trabajadores del mar?
- 9.- ¿Existe alguna política para la contratación de los trabajadores?
- 10.- ¿Los trabajadores del Mar están afiliados al INSS?
- 11.- ¿Que tipo de coordinación tienen con MITRAB?
- 12.- ¿Que logros han tenido como Sindicatos en los últimos dos años?
- 13.- ¿ Cuales son las dificultades que han enfrentado?.
- 14.- ¿Que alternativa le brindan a los trabajadores del Mar en periodo de veda?-
- 15.- ¿Que tipo de capacitaciones brindan a los trabajadores del mar y cada cuanto?-
- 16.- ¿Que recomienda usted para que se mejore la condición de los trabajadores del Mar?
- 17.- ¿Que medida toman para que los trabajadores del Mar no se embarquen en estado de ebriedad o drogado?
- 18.- ¿Cual es la Contratación que se le hace a los trabajadores del Mar actualmente?-

Gracias,
Por su cooperación.-

Encuesta a Trabajadores del Mar

Estimados personal del trabajo del mar (cayuqueros, buzos, tripulantes, capitanes etc. por medio de la presente deseamos conocer su situación actual en este trabajo, con el fin de realización una propuesta que será beneficios para ustedes.-

I.- Datos Personales:

1. Nombre y Apellidos : _____
2. Dirección Actual : _____
3. Lugar de Nacimientos: _____
4. Estado Civil: casado () soltero () acompañado ().
5. Sexo: _____
6. No. de hijos: _____

II.- Estudios Realizados:

8.- Nivel	Escuela	Lugar	año
Primaria	_____	_____	_____
Secundaria	_____	_____	_____
Técnico Medio	_____	_____	_____
Universitario	_____	_____	_____
Otros	_____	_____	_____

III.- Idioma que domina:

9. Idiomas	Habla	Lee	Escribe
Español	_____	_____	_____
Inglés	_____	_____	_____

Miskito _____

Otras _____

IV.- Experiencias laborales en otras empresas (mencione tres empresas).-

10.- Empresas	Cargos	año de servicio	Salario devengado	Motivo de retiro
1.- _____	_____	_____	_____	_____
2.- _____	_____	_____	_____	_____
3.- _____	_____	_____	_____	_____

V.- Condiciones de Trabajo:

1.- Como valora usted los equipos de trabajo que la empresa les facilita?

Muy bueno: _____ Bueno : _____
Regular : _____ Malo : _____

2.- Por medio de quienes logran conseguir trabajo en el Mar?-

El Sindicato: _____ Individualidad: _____

Empresa : _____ El Capitán: _____

Otros: _____

3.- Esta Usted afiliado en algún Sindicato?

Si: _____ No: _____

Como se llama? En que le beneficia el Sindicato?

4.- Se ha enfermado o accidentado alguna vez?

- En que le ayuda la empresa.

5.- ¿Que le parece el salario que les dan y la forma en que les pagan?

Excelente: _____ Satisfecho: _____

Insatisfecho: _____

6.- Cada Cuanto firman contrato de trabajo ustedes?

Cada cuanto salen a faenar?

7.- Que seguro de vida le brinda la empresa o el INSS?

En tiempo de veda como resuelven sus problemas económico?

Que tal es la alimentación que les brinda en el trabajo?

Que recomienda usted a la empresas para que se mejore el trabajo en el Mar?-

8.- Trabajan el séptimo día. Les dan vacaciones?

9.- Cuando sufren accidente quien asume la indemnización?

10.- Cuando les suspenden del trabajo, les pagan su liquidación?

Gracias,
Por su cooperación.

Entrevista

“Delegado de MITRAB”

- 1.- Como valora el trabajo de las empresas pesqueras en la Región?

- 2.- Que coordinación tiene MITRAB con las empresas pesqueras y las Asociaciones organizados pesqueras en la Región?

- 3.- Cada cuanto inspeccionan el Trabajo de los trabajadores del mar en cuanto a, equipamientos, seguridad e higiene, estabilidad laboral etc?

- 4.- Las empresas pesqueras poseen alguna normativa o medidas para regular el trabajo en el Mar , para que haya menos trabajadores enfermos o accidentados ?.-

- 5.- Que recomiendan a las empresas pesqueras para mejorar las condiciones de los trabajadores del Mar?-

- 6.- Como valoran el trabajo de los Sindicatos aquí en nuestra región?

- 7.- Existe alguna medida en MITRAB que prohíbe llevar trabajo ebrio o drogado en los bancos de pesca? Y ¿como los controla?

- 8.- ¿Cual es la Contratación que se le hace a los trabajadores del Mar actualmente?

Gracias,
Por tu cooperación.

**Entrevista
“Empresario”**

- 1.- ¿Cuanto tiempo tiene la empresa de operar en la Región?

- 2.- ¿Que tipo de Coordinación tienen con el Ministerio de Trabajo?

- 3.- ¿Que tipo de Coordinación tienen con El sindicato de Buzos?

- 4.- ¿Tienen algún Plan de Capacitación a los buzos sobre el uso y manejo de los equipos de trabajo del Mar?

- 5.- Que tipo de Seguros de Vida brinda la empresa a los trabajadores del Mar?

- 6.- ¿ Cual es la Contratación que se le hace a los trabajadores del Mar?.

- 7.- Que sugiere Ud. Como empresario para mejorar el trabajo de los trabajadores del Mar en cuanto a la disminución de los riesgos profesionales?.

Gracias,
Por su cooperación.-

Anexo 9.-

ANTEPROYECTO DE LEY DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD A LAS PERSONAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE PESCA POR BUCEO.-

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. CONSIDERANDO

I

Que la actividad de la pesca comercial de langostas por buceo es una práctica prohibida en la mayoría de los países, pero que utilizada en ambos mares de Nicaragua sin que se haya protegido adecuadamente a las personas que se dedican a esta forma de trabajo en el mar y que con su labor altamente riesgos aportan a los aproximadamente cuatro millones de libras en exportaciones que realiza el país en este rubro, con un valor promedio por libra de más de dieciséis dólares en los últimos cinco años.

II

Que siendo esta forma de buceo una práctica altamente peligrosa para las personas que se ven en la necesidad de realizarla para su sobrevivencia ya que ocasiona gravísimas enfermedades , incluso mortales y daños irreparables, sin que tengan al menos el mínimo respaldo y la protección del Estado y sus Instituciones.

III

Que se hace necesario proteger y garantizarle a estos más de tres mil humildes trabajadores de la industria pesquera de langosta al menos la cobertura del

Instituto Nacional de Seguridad Social, INSS, al igual que a todos los miles más de pescadores empleados bajo cualquier modalidad de esta industria, así como la creación de un Fondo Especial que sirva para paliar una mínima parte sus principales necesidades materiales al igual que los daños sufridos por esta práctica que los incapacitan, así como satisfacer también al mínimo sus necesidades económicas una vez que se han retirado de esta actividad.

En uso de sus facultades,

LEY DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD A LAS PERSONAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE PESCA POR BUCEO

- Arto. 1 A partir de la vigencia de esta Ley se establece que la pesca comercial de langosta por medio de buceo en ambos mares del país. Se deberá realizar por medio de la técnica de trampas o nasas. Con el fin de proteger la especie y la salud de las personas que utilizan esta técnica de pesca.
- Arto. 2 Se prohíbe en ambos mares del país la pesca comercial de langosta sancionados con multa de veinte mil córdobas a favor del Fondo Especial para Buzos de la Pesca Nicaragüense, que se crea en esta ley, además del decomiso del producto. La reincidencia implica la cancelación de la Licencia y Permiso de Pesca.
- Arto. 2 El MIFIC levantará un censo de los empleados buzos activos que laboran en ambos litorales del país y de los no activos, con el fin de mantener un registro de los mismos, lugares de trabajo y demás información necesarias para su control y seguimiento.
- Arto. 3 El MIFIC deberá promover y realizar capacitaciones técnicas a los

que se dedican a la actividad de pesca por buceo con el objetivo de actualizarlos en las técnicas, en la protección y uso de las herramientas respectivas, además de darles a conocer sus derechos y obligaciones.

Arto. 4 Se destina la cantidad de siete centavos dólar (U\$ 07.00), o su equivalente en córdobas, por cada Libra de Langosta capturada mediante la técnica de buceo destinado a la creación del Fondo Especial para Buzos de la Pesca Nicaragüense, con el cual se deberá garantizar una adecuada atención médica y otros subsidios o prestaciones sociales que sean necesarios para los que se encuentran retirados por enfermedad o a los que se encuentren laborando en esta actividad.

Arto. 5 El Instituto Nacional de Seguridad Social, INSS, deberá realizar el estudio técnico y económico para incorporar dentro de las categorías de asegurados con todos sus beneficios sociales y de salud los trabajadores buzos que de conformidad al censo que levante el MIFIC se encuentre debidamente registrado.

Una vez que se cumpla con los establecidos en el párrafo anterior, el Fondo Especial a que se hace referencia en el Arto. 4 dejará de funcionar, quedando sujeto al régimen establecido por el INSS.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los días del mes
de del año dos mil tres.

EL BUZO COMO TRABAJADOR DE MAR DENTRO DE UN REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN EN LA REGION AUTONOMA DEL ATLÁNTICO NORTE DE NICARAGUA.-

Encuesta bajo la dirección del Lic. Renfred Paisano.-

- 1. Cual es su propuesta para Normar la Contratación de los Buzos y Cayuqueros como Trabajadores de Mar en nuestra Región.- RAAN.-**

Nota: Su aporte será muy valioso para mejorar la contratación actual de los Buzos y cayuqueros como Trabajadores de Mar.-