

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.  
UNAN-LEON  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.  
DERECHO**



**“RIESGOS PROFESIONALES EN ZONA FRANCA ARNECOM DURANTE  
EL PERIODO 2002-2004”**

**Monografía para optar al título de Licenciatura en Derecho.**

**Autores: Br. Reneé Marcela Reyes Gutiérrez.  
Br. Jenifer Mariela Vargas Silva.  
Br. Darlyn Patricia Villareyna López.**

**Tutor:  
Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

**León, Nicaragua, Marzo 2006**

## **AGRADECIMIENTO.**

Damos gracias a Dios nuestro señor por guiar siempre nuestros pasos por el buen camino, porque con Él hasta el sendero mas difícil y la meta mas lejana son posibles de alcanzar.

Agradecemos eternamente a nuestros padres por el amor y apoyo incondicional y a quienes siempre los tendremos en nuestras mentes y corazones como ejemplos de personas trabajadoras, sencillas y humildes.

A nuestro tutor Alberto Jerónimo Altamirano Escobar por su invaluable apoyo y comprensión y sobre todo por su incondicional disposición a regalarnos en esta monografía lo mejor de si.

A todos nuestros maestros, que a lo largo de estos años nos han brindado sus conocimientos y transmitido su sabiduría.

Agradecemos al Master en Administración de Empresas Christian Paguaga por su apoyo incondicional y por ser en esta monografía más que un amigo que contribuyó de manera muy especial a la realización de este trabajo.

De manera muy especial a todo el personal de la biblioteca de esta Facultad de Derecho por habernos ayudado en los momentos en que mas los necesitábamos y en especial a Horacio Laínez Corrales porque siempre fue muy amable y paciente a nuestras peticiones.

A todas y cada una de las personas que de alguna manera colaboraron con la realización de esta monografía.

# INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>No. PAGINA</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	1
<b>CAPITULO I</b>	
BREVE BOSQUEJO HISTORICO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DETERMINACION DE SU NATURALEZA.....	4
I.1. Antecedentes sobre Riesgos Profesionales.....	4
I.1.1. Riesgos Profesionales.....	7
I.1. 2. Tipos de Riesgos Profesionales.....	8
I.1. 2.1. Accidente de Trabajo.....	8
I.1.2. 2. Características del Accidente de Trabajo.....	9
I.1.2.3. Enfermedades Profesionales.....	9
I.1.2. 4. Características de la Enfermedad Profesional.....	10
I.1. 3. Otros Riesgos.....	11
I.2. Concepto o Naturaleza de Los Riesgos Profesionales.....	12
<b>CAPITULO II</b>	
DERECHO ORGANICO.....	15
II.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	15
II.1.1. Composición.....	17
II.1. 2. Estructura.....	18
II.1.3. Convenios de OIT.....	18
II.1.3.1. Procedimiento para elaborar un Convenio o una Recomendación.....	19
II.2. Reseña Histórica de Zona Franca de Exportación .....	21

II.2.1. Definición y Desarrollo de Zonas Francas en el Mundo.....	22
II.2.1.1. El Fenómeno de la Deslocalización de Zona Franca .....	26
II.3. Actividad Maquiladora en Centro América.....	28
II. 4. Zona Franca Arnecom en León.....	30

### **CAPITULO III**

#### LEGISLACION NICARAGUENSE DE RIESGO LABORAL, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN ZONA FRANCA DE EXPORTACION..36

III.1. Higiene y Seguridad Laboral en Nicaragua.....	36
III.1.1. Concepto de Higiene y Seguridad Ocupacional en nuestra Legislación Laboral Vigente.....	37
III.1.1.1. Finalidad de la Higiene y Seguridad Ocupacional.....	38
III.1. 2. Fuentes Normativas sobre Seguridad e Higiene Ocupacional en el Trabajo .....	39
III.1.3. Funciones Generales y Específicas de la Dirección de Higiene y Seguridad.....	41
III. 2. Régimen de Seguridad Laboral en Zona Franca Arnecom.....	43
III.2.1. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en Zona Franca Arnecom.....	43
III.3. Riesgos Profesionales en la Legislación Nicaragüense.....	46

### **CAPITULO IV**

REGIMEN LEGAL DE ZONA FRANCA EN NICARAGUA.....	50
IV.1. Marco Legal de Zona Franca de Exportación.....	50
IV.1.1. Concepto de Zona Franca.....	51
IV.1.1.1. Empresas Usuarias.....	53
IV.1.1.2. Régimen Cambiario.....	53
IV.1.1.3. Tipos de Zonas Francas.....	53

IV.2. Incentivos para el Establecimiento de Zonas Francas.....	55
IV.2.1. Beneficios de Zonas Francas.....	56
IV.2.2. Impacto del TLC en los Regímenes de Zona Franca.....	59
IV.2.2.1. TLC y Zonas Francas.....	59
IV.3. Impacto Económico y Social de Zonas Francas de Exportación.....	62
IV.3.1. Crecimiento de Zonas Francas.....	63
IV.3.1.1. Zonas Francas y El Sector Social.....	64
IV.3.1.2. Indicadores de Medición de la Eficacia de Zonas Francas.....	66
IV.3.1.3. Zonas Francas y Su Aporte al Desarrollo de la Pequeña Y Mediana Empresa .....	67
IV.3.2. Consideraciones sobre las Zonas Francas en América Latina y Su Impacto en el Desarrollo Económico.....	68
IV.3.2.1. Impacto Económico Social de Zona Franca de Exportación en el Departamento de León.....	69

## **CAPITULO V**

DERECHO ORGANICO Y PROCESAL DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN NICARAGUA.....	71
V.1. Ministerio del Trabajo (MITRAB).....	71
V.1.1. Inspectoria Departamental del Trabajo.....	73
V.1.1.1. Inspectoria de Higiene y Seguridad Ocupacional.....	74
V.2. Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).....	78
V.2.1. Marco Jurídico Constitucional del INSS .....	80
V.2.2. Ley de Seguridad Social.....	81

V.2.3. Programa Nacional de Prevención de Riesgos Profesionales.....	83
V.2.3.1. Beneficios del Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.....	84
V.3 Procedimiento Administrativo sobre Riesgos Profesionales.....	85
V.3.1. Procedimiento Administrativo que brinda el INSS en materia de Riesgos Profesionales.....	85
V.3.1.1. Procedimiento para la Atención en caso de Accidentes del Trabajo/Trayecto.....	86
V.3.1.2. En caso de Sospecha de Enfermedad Profesional.....	87
V. 3. 2. Beneficios que otorga el Seguro de Riesgos Profesionales.	90
V.4. Procedimiento Administrativo que brinda el MITRAB en materia de Riesgos Profesionales.....	93
V.4.1. El Empleador esta exento de Responsabilidad.....	96
V.4.2. El Empleador no esta libre de Responsabilidad.....	96
V.5. Vía Judicial.....	100
V.5.1. Caso Análogo de Violación de Normas Laborales en materia de Riesgos Profesionales.....	102
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>105</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>118</b>

## INTRODUCCIÓN.

La fuerza del trabajo mundial esta constituida por el 45% de la población o lo que es lo mismo, por el 58% de los mayores de 10 años, los que contribuyen con su trabajo a sostener las bases materiales y económicas de la sociedad. Diversas organizaciones internacionales han establecido estrategias con el fin de mejorar los programas de salud en el mundo, según la organización mundial de la salud (OMS), de 30 al 50% de los trabajadores están expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, a una carga de trabajo demasiado pesada para su fuerza o a factores ergonómicos que puedan afectar su salud o su fuerza de trabajo.

Los riesgos profesionales constituyen en el mundo entero, uno de los principales problemas de la población laboral por su alto costo en vidas humanas y las secuelas que usualmente produce, pues además de disminuir la capacidad laboral, determina consecuencias graves en la calidad de vida de los trabajadores y su familia.

El problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo es global. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se producen 250 millones de accidentes laborales cada año en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas a los mismos. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período.

En la región de América Latina ocurren 5 millones de accidentes cada año, 17,500 accidentes diarios, 38 accidentes por minuto y fallecen 300 trabajadores diariamente por accidentes de trabajo. Estos datos corresponden en su mayoría a los notificados por las instituciones de Seguridad Social, concernientes a su población de trabajadores afiliados y se refieren por lo general a los accidentes que causan muerte, incapacidad o indemnización.



Según las estadísticas de accidentes laborales presentadas por el Ministerio del Trabajo, desde el 2000 al 2005 han muerto en Nicaragua 183 personas en situaciones relacionadas con actividades laborales. El sector que encabeza esta lista es el de la industria manufacturera con 45 muertes en este período, seguido por el sector de la construcción donde se reportan 36 muertes. Y en el tercer lugar de la lista está el sector de servicios comunales y sociales.

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

El surgimiento de las Zonas Francas en los países subdesarrollados como el nuestro, dependen del crecimiento y la estabilidad económica de los países industrializados que suministran la tecnología, los bienes de inversión, la materia prima hasta la gestión empresarial, por ello en su proceso de producción deben contar con un sistema de calidad y a la vez deben contar con un programa de prevención de riesgos profesionales, puesto que la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y





colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

Hoy que Nicaragua se ve enfrentada a un mercado global con competidores más eficientes y de mayor tamaño, consideramos oportuno e importante efectuar un estudio acerca de la Legislación laboral nicaragüense en materia de Riesgos profesionales con el propósito de analizar el cumplimiento de las mismas en Zona Franca Arnecom durante el periodo 2002-2004.

Congruentes con el objetivo fundamental de nuestro trabajo efectuamos una investigación de campo en dicha empresa, la cual incluyo entrevistas a trabajadores y empleadores, así como entrevistas a funcionarios del Ministerio del Trabajo (MITRAB) y del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

El estudio planteado determina entre otros aspectos las causas que originan los accidentes así como las consecuencias socioeconómicas derivadas del mismo.

Por su contenido, este trabajo monográfico es de suma importancia, porque servirá de aporte al trabajador y la sociedad misma, ya que en la actualidad es el trabajador el primer afectado directamente, muchas veces por falta de asesoría legal o técnica y otras por incumplimiento de las normas legales vigentes, así también, será útil a estudiosos del derecho para futuros y amplios trabajos de investigación sobre Riesgos Profesionales ya que brindara una visión mas real en lo concerniente a la seguridad en el trabajo, a la participación activa de las diferentes instituciones que aplican las disposiciones normativas sobre Higiene y Seguridad Ocupacional en los centros de trabajos para que ellas puedan tomar las decisiones mas adecuadas con la realidad, beneficiando de esta manera a los trabajadores y a la empresa misma.



## **CAPITULO I**

### **BREVE BOSQUEJO HISTORICO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DETERMINACIÓN DE SU NATURALEZA**

#### **I.1. ANTECEDENTES SOBRE RIESGOS PROFESIONALES**

El trabajo ha sido un factor inherente en la vida del hombre puesto que a través de este se logra subsistir y en este afán y el de dominar la naturaleza es que el hombre ha estado sujeto a las contingencias de la vida humana, enfermedad, accidente y muerte entre otros. La evolución de los riesgos esta ligada a las actividades que realiza el hombre, así como el desarrollo productivo de la sociedad.

Los estudiosos del Derecho del Trabajo, dividen por lo general en cuatro etapas los desarrollos del trabajo humano<sup>1</sup>:

- ✚ Trabajo primitivo
- ✚ Esclavitud
- ✚ Régimen Feudal o de las corporaciones
- ✚ El trabajo dentro del sistema capitalista

Siendo el trabajo primitivo uno de los medios de producción podemos observar que en esta etapa el hombre unido a un grupo: una tribu, realizaba el trabajo de acuerdo a las necesidades y a sus medios de producción.

En la esclavitud, el esclavo realizaba un trabajo, pero no devengaba ninguna remuneración ya que este era considerado un objeto y el propietario no respondía ante cualquier infortunio sufrido por el esclavo. Se abolió el sistema esclavista, se llegó a ciertas agrupaciones conocidas como gildas o colegas<sup>2</sup>. Esto forzó a los trabajadores de esa época a una lucha

---

<sup>1</sup> Zavala Cuadra, Alfredo. Accidentes y Enfermedades Profesionales en la Legislación Laboral. Monografía para optar título de Licenciado en Derecho. UNAN LEON 1980. Pág.84.

<sup>2</sup> En la edad media pasaron a ser corporaciones de oficio o gremio y con un sistema corporativo con trabajo libre, pero rodeado de obstáculos para los trabajadores tales como la filiación



que culminó con la abolición de las corporaciones. También debemos señalar que en este régimen de las corporaciones había Instituciones de Beneficencia<sup>3</sup> a través de las cuales atendían a sus accidentados.

Antes del Maquinismo no se utilizaban máquinas de trabajo complicadas ni peligrosas ni tampoco la electricidad, ni el vapor, con sus propios peligros, ni la velocidad, ni potencia en ellos ocasionados, por lo que antes del Siglo XIX, las condiciones en que los trabajos se realizaban daban lugar a que existieran pocos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales aumentan de forma asombrosa por la introducción de la máquina y la industria moderna. A partir del Renacimiento<sup>4</sup> se conceptúa el trabajo desligado totalmente de cualquier premisa religiosa, se considera como un medio para conseguir éxito e incluso para ascender en escala social.

Con la Revolución Industrial se inicia una época decisiva en la historia del trabajo; el desarrollo de grandes industrias va acompañado del crecimiento de la clase obrera, pero a su vez la explotación del hombre por el hombre alcanza su más alto grado de deshumanización. El cambio esencial que surge en el ámbito del trabajo consiste en el desplazamiento progresivo de las fuerzas y de las herramientas manuales por la máquina y los accidentes de trabajo alcanzan mayor plenitud.<sup>5</sup>

---

obligatoria, monopolización de la producción del oficio respectivo, el cierre al paso de toda cooperativa, etc...

<sup>3</sup> Que pueden agruparse en tres categorías: a) Religiosas y Sociales: Constituían asociaciones de defensa mutua e instituciones de creyentes B) Artesanos: Fueron ante todo una fusión de intereses y esfuerzos así como de estrecha alianza en el trabajo c) Mercaderes: Tenían por objeto asegurar a sus miembros protegiendo a sus personas y bienes.

<sup>4</sup> Es el cambio provocado por la Resurrección de la cultura grecolatina. Fueron las profundas transformaciones que se produjeron en la vida intelectual, literaria y artística de Europa, con el humanismo, que es el interés de lo humano en contraposición con todo lo divino. Parte en Italia en el S. XIV donde se organizó en torno a ciudades-estado que obtuvieron un gran auge artístico y político encabezadas por Florencia.

<sup>5</sup> Ya sea por impericia, negligencia, falta de conocimiento en el manejo de la máquina (capacitación), educación, exceso de trabajo, jornadas excesivas, etc.



Con el triunfo de la Revolución francesa nació una nueva política social cuyo punto de partida se hizo descansar en la proclamación de los derechos del hombre y en la afirmación de la voluntad humana como supremo valor y esfera absoluta de disposición de las propias decisiones. Las ideas de libertad e igualdad fueron factores decisivos en orden a la instauración de un nuevo régimen "Individualismo" que suponía la desaparición de todo mecanismo u organización intermedio entre el individuo y el Estado.

Con el Individualismo surgen las democracias de masa y el fenómeno de las grandes concentraciones industriales que dieron origen al capitalismo el que empezó a desarrollarse concentrando grandes cantidades de obreros en lugares pequeños, la posibilidad de los riesgos eran mayores.

Un conjunto muy variado de circunstancias tales como: duración excesiva de la jornada laboral, la insuficiencia del salario, la inseguridad del empleo, insalubridad y carencias de mecanismos de seguridad y prevención de riesgos en los centros de trabajo provocaron el intervencionismo del Estado traducido en una serie de medidas legislativas encaminadas a suprimir inicialmente los abusos del régimen liberal y la preocupación en dictar medidas para la prevención de Riesgos Profesionales y otros derechos laborales. **Es así que en 1833 se crea en Alemania el Seguro Obligatorio para Enfermedades; en 1874 se dicta la Ley de Accidente de Trabajo y en 1899 el de Vejez y Enfermedad.**

Los Riesgos Profesionales constituyen fenómenos no deseados por las consecuencias que provocan fundamentalmente sobre las personas de los trabajadores expuestos a los accidentes laborales, pero también sobre los bienes materiales, la propiedad y el medio ambiente, dichas consecuencias motivan y justifican el nacimiento histórico de los riesgos profesionales así como su razón de ser. Al igual que la Seguridad Laboral es tan antigua como la propia humanidad ya que en nuestro inconsciente están presentes



los mecanismos de autoprotección, de los Riesgos Profesionales surge la necesidad consciente de evitarlos por razones de índoles personal, pero también por razones sociales y económicas. Por ello se ha desarrollado soluciones colectivas para reducirlas, primero de orden legislativo e institucional y luego de orden técnico y organizativo.

### **I.1.1. RIESGOS PROFESIONALES**

Se define Riesgos profesionales como: “Daños eventuales ajenos al desempeño de actividad propia de una profesión y oficio, dentro de las características habituales del individuo y de las mismas y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicio sufrido en caso de concretarse la eventualidad desfavorable”<sup>6</sup>.

Según López Núñez, define al Riesgo como “suceso futuro e incierto, cuyas consecuencias de carácter económico, puede reparar el seguro, el riesgo en general es la incertidumbre en cuanto a la realización del hecho adverso o no”<sup>7</sup>.

La denominación de Riesgos de Trabajo, corresponde al enfoque tradicional que interpreta el contexto legal, diferenciándose dentro de este concepto a los “Accidentes y Enfermedades de Trabajo”. Esto de algún modo se encuentra orientado hacia los aspectos jurídicos del cumplimiento y otorgamiento de las prestaciones, desde una perspectiva individual del trabajador y como acto jurídico.

---

<sup>6</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, 20 Ed. Argentina, Ed. Heliasta S.R.L, 1994. Pág.355

<sup>7</sup> Posada, Carlos. Los Seguros Sociales obligatorios en España, 3Ed. Edit. Madriz, 1964 Pág. 496.



## **I.1.2. TIPOS DE RIESGOS PROFESIONALES**

**I.1.2.1 Accidente de Trabajo:** Infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas o con ocasión de las mismas<sup>8</sup>.

Terminología: Accidente, de directa etimología latina (Accidens, Accidentis) fenómeno que guarda conexión directa con una cosa o actividad, pero en Derecho Laboral sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador.

Accidente de trabajo "Es toda lesión medico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional permanente o transitoria, inmediata o anterior a la muerte, producida durante el trabajo en ejercicio de este o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producida en las mismas circunstancias"<sup>9</sup>.

Han sido definidos como una alteración traumática y funcional en el trabajador como resultante del desempeño de su trabajo, sin embargo la mayoría de los Códigos Laborales Vigentes prefieren la expresión traumática de lesión orgánica o corporal aguda.

Depurando criterios en la materia, cabe entender como accidente de trabajo o laboral el suceso anormal resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenida por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que produce en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras.

Es preciso que sean en ocasión del trabajo porque deben estar vinculados a una relación laboral bajo cualquier contratación ya sea verbal o escrita. Se deduce que los accidentes laborales o de trabajo, se originan en el trabajo mismo, pero la ciencia del derecho laboral ha venido a ampliar este acontecimiento mas allá del lugar del trabajo y es cuando se dice "en

---

<sup>8</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 67

<sup>9</sup> Cueva, Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo. 3Ed. Tomo 2, México Ed. Porrúa, S.A. 1960 Pág115.



el trayecto" conocido comúnmente como **Accidente In Itinere**, es el que ocurre al trabajador en el trayecto de ida o regreso al trabajo.

#### **I.1.2.2. Características del Accidente de Trabajo:**

- 1- Tiene su origen en un hecho fortuito, anormal y repentino producida por una acción u omisión involuntaria.
- 2- Proviene de causas exteriores, de orden mecánico, físico o químico cuya acción no se repite una vez sucedido.
- 3- El accidente de trabajo típico ocurre en un momento determinado lo que hace muy sencilla la determinación del empleador responsable.
- 4- La consecuencia de todo accidente de trabajo, por su naturaleza en general es un suceso que no afecta la totalidad del organismo, y que comúnmente estará en dependencia de la lesión y el lugar en el que lo recibe.

**I.1.2.3. Enfermedades Profesionales:** Es la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos mas o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya sea la resultante en la realización de labores o efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan.<sup>10</sup>

Las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas de que pueden ser victima los obreros como consecuencia del ejercicio

---

<sup>10</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. pág. 460



habitual de una profesión, por la manipulación de materiales empleados o por influencias de condiciones y procedimientos especiales de la industria.

Las doctrinas Española y Mexicana distinguen entre enfermedad profesional y enfermedad del trabajo, para algunos autores las enfermedades profesionales atacan solamente a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, en cambio las enfermedades del trabajo son genéricas a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a estas funciones.

Esta distinción tiene una enorme importancia, ya que en la legislación de Francia, Bélgica e Italia esta limitada a las enfermedades profesionales previamente incluidas en una tabla, la Legislación de España y Mexicana comprende además de las enfermedades incluidas en una tablas, otras que vendrían a ser las enfermedades del trabajo.

Existe en la Legislación Mexicana una tercera categoría llamada Enfermedades propias de cada profesión u oficio que la ciencia médica descubra en el futuro y no estén incluidas en la tabla<sup>11</sup>.

#### **I.1.2.4. Características de la Enfermedad Profesional<sup>12</sup>**

1- Frente a la enfermedad común porque trae su causa del trabajo; de las materias sobre las que actúa el trabajador de las maquinas o herramientas que utiliza, de las singularidades del medio ambiente en el que realiza esa actividad, lo que trae como corolario la necesidad de listar las enfermedades profesionales así como los ambientes de trabajo.

---

<sup>11</sup> Cueva, Mario De La. Op. Cit. pp124

<sup>12</sup> Idem. pág. 125





**2-** Frente al accidente del trabajo en sentido estricto porque mientras que este deriva de la acción súbita de un agente exterior, la enfermedad profesional tiene una evolución lenta y progresiva, más o menos lenta, pero nunca instantánea en su ocurrencia, por lo que hace difícil la determinación del empleador responsable.

**3-** La enfermedad profesional, aun recuperado clínicamente el enfermo, genera una incompatibilidad entre este y el ambiente de trabajo por lo que el trabajador que la ha padecido o ha mostrado la falta de resistencia de su organismo a la enfermedad, lo que hace insensato y antisocial la reincorporación a su trabajo.

Al igual que los accidentes tienen que presentarse con motivo o en ocasión del trabajo y particularmente en el medio que el trabajador preste su servicio y ocurra cualquier incapacidad o mal congénito que perturbe su estado físico, psíquico o funcional, temporal o permanente con la característica de ser pos relación laboral, es decir después de terminado el contrato ya sea verbal o escrito y por cualquier causa que lo origine.

### **I.1.3. OTROS RIESGOS:**

Para distinguir otros tipos de riesgos nos referimos directamente a “Toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima, se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional, establecidas en la misma ley<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Ley N° 185, Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, publicado en la Gaceta N° 205 del 30 de Octubre de 1996, arto 112



Además existen “Las consecuencias de un riesgo profesional que se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento, se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesiones anteriores”<sup>14</sup>; es decir, la existencia de un riesgo que esta vinculado con la empresa, dada la consecuencia de la enfermedad, previendo ésta si es sufrida con anterioridad en la misma empresa, ya sea por resultado directo del mismo riesgo, se prevé la responsabilidad del empleador y su reparación por el daño causado<sup>15</sup>.

## **I.2. CONCEPTO O NATURALEZA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

Al referirnos a la naturaleza de los riesgos profesionales, es necesario hacer mención de la etimología del vocablo Riesgo, al respecto el Licenciado Francisco Valladares Castillo cita textualmente en su manual del Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social que: “La etimología del vocablo es curiosa e ilustrativo, para unos procede del leretón **risk** resbalón para otros viene del árabe **rizq**, que origino risco, roca escarpada y después Riesgo”. Además nos brinda la noción de riesgo diciendo que: “La palabra **Riesgo** sirve para designar las eventualidades cuyos efectos tratan de neutralizarse con los distintos medios de la previsión social”<sup>16</sup>.

Como un efecto de Riesgo Profesional (Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional) es inherente al hecho mismo de la profesión cualquiera que sea la dependencia patronal hablando genéricamente, que viene a obligar al empresario a reparar las consecuencias producidas por los accidentes en su empresa, podría ser por no cumplir o seguir con un régimen o acondicionamiento de higiene y seguridad ocupacional, el incumplimiento de estas condiciones crean los riesgos profesionales, dando derechos a favor

---

<sup>14</sup> Arto.112, C.T.

<sup>15</sup> Altamirano Escobar, Alberto Jerónimo. Régimen Jurídico de Accidentalidad Laboral. Monografía previa a optar al título de Licenciado en Derecho. UNAN- León. 1999.

<sup>16</sup> Valladares Castillo, Francisco. Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León. Ed. Universitaria, UNAN-LEON, 1998.Pág.141



de la víctima a una indemnización tarifada, establecida por la Ley y garantizada por el Estado.

En nuestra realidad jurídica al hablar de indemnización tarifada nuestro Código del Trabajo, como una obligación del empleador “Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen por no estar protegido por el régimen de seguridad social o no estar afiliados cuando sea el caso, o por no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente”<sup>17</sup>.

Los Riesgos Profesionales son aquellos que en determinado trabajo se producen y que pueden ser leves o fatales para el que los ejecuta, mayor o menor peligro para la vida o salud; ya sea por lo peligroso o nocivo de la materia que elabora o por lo insalubre del lugar donde trabaja, o por el manejo constante de una máquina o aparato tecnológico avanzado o complejo.

De conformidad al Código Laboral Vigente, señala que, se entiende por Riesgos Profesionales: “Los Accidentes y las Enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo”<sup>18</sup>.

La Resolución ministerial de Higiene y Seguridad en el trabajo, establece como Riesgo Laboral: “Los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuesto los trabajadores a causa de labores que ejecutan por cuenta ajena”<sup>19</sup>.

Así mismo, se establece que se entenderá como condiciones de trabajo, cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgo para la salud del trabajador, tales

---

<sup>17</sup> Arto. 113 C.T.

<sup>18</sup> Arto.109 C.T.

<sup>19</sup> Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo. Gaceta. Diario Oficial, N°165. Managua 1 de Septiembre de 1993. arto. 2 inc. 2)



como: locales, instalaciones, equipos, productos, energías, procedimiento, métodos de organización y ordenación, etc<sup>20</sup>.

**Existe Riesgo Laboral:**

- Cuando un trabajador este 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.
- Cuando no existan las condiciones de Trabajo que garanticen la integridad física, salud, higiene y la disminución de los Riesgos Profesionales para hacer efectiva la Seguridad Ocupacional del Trabajador<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Resolución Ministerial de Higiene ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo, arto. 2 inc 3)

<sup>21</sup> Constitución Política de Nicaragua y su Reforma Parcial. Ley n 330 publicada en la Gaceta N° 13 del 19 de Enero del 2000. arto. 82 inc. 4)



## **CAPITULO II**

### **DERECHO ORGÁNICO**

#### **II.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La idea de una legislación del trabajo se debe ante todo a quien fue también el precursor de la obra de la OIT: Daniel Le Grand (1783-1859), industrial francés que entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgarán de común acuerdo una misma legislación laboral.

Daniel Le Grand fue un pionero de la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo. Las leyes que propuso con miras a regular las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de su época pueden considerarse precursoras de la legislación Internacional del Trabajo. A través de los Convenios en primer lugar por entidades privadas como los Congresos Internacionales de beneficencia que se celebraron en 1856 y 1857 los que regulaban el trabajo en la industria como vía para fomentar y extender las medidas tomadas por industriales para proteger a sus trabajadores.

La primera iniciativa formal para la creación de la OIT surgió en Suiza en 1889 cuando el consejo federal envió a trece gobiernos invitaciones para asistir a una conferencia preliminar donde se examinarían aspectos de derecho laboral, pero este consejo decidió renunciar a su proyecto y apoyar el de Alemania dando como resultado: La Conferencia Internacional sobre el trabajo en fabricas y minas, conocida como conferencia de Berlín que se inauguró el 15 de marzo de 1890, esta conferencia tiene valor Histórico porque era la primera vez que se consagraban gobiernos para debatir normas laborales.

Siete años después de la Conferencia de Berlín, en Agosto de 1897 se celebra en Zürich el primer Congreso Internacional sobre protección obrera,



promoviendo leyes internacionales del trabajo e invitando a los diferentes gobiernos a crear una oficina internacional del trabajo, creándose así el 1 de Mayo de 1901 la primera Oficina Internacional del Trabajo.

En Noviembre de 1914, la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor), en un congreso celebrado en Filadelfia, adoptó una resolución en la que se instaba entre otras cosas a que: “ Los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran en el mismo lugar y con simultaneidad a la conferencia General de la Paz, a fin de presentar mociones y tomar las medidas necesarias para el establecimiento de relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores, y de contribuir así a cimentar las bases de una Paz más duradera.

Cuando se celebró la conferencia de la Paz en 1919, uno de sus primeros actos consistió en nombrar una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la comisión era Tripartita, es decir, estaba compuesta de representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores, sesionó dos meses bajo la presidencia de Samuel Gompers, dirigente sindical de los Estados Unidos, el texto que redactó paso a ser la parte XIII del tratado de Versalles, en virtud del cual se creó la Organización Internacional del Trabajo. La mayoría de sus disposiciones están todavía vigentes y siguen siendo la Constitución de la Organización.

La Conferencia de la Paz estableció la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, redactó una carta del trabajo que debía orientar a la política de los futuros Estados Miembros de la OIT. La comisión recomendó la Organización Internacional del Trabajo, y la decisión fue incorporada en el Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que es el órgano supremo de la OIT, se celebró en Washington en Octubre de 1919,



se eligió para ser el primer director de la nueva Oficina Internacional del Trabajo (que es la Secretaría de la Organización Internacional del Trabajo) al francés Albert Thomas, periodista, político y ministro de Estado, le tocó guiar a la OIT en sus años de formación.

Entre las dos guerras mundiales, la OIT fue un organismo autónomo de la Sociedad de las Naciones. Los problemas mas urgentes de la época, sobre las que tomó sus primeras decisiones, comprendían **la instauración de la jornada de ocho horas, la lucha contra el desempleo, la seguridad social, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores. Para ello se basa sobre sus Principios Fundamentales<sup>22</sup>.**

En 1946, la OIT pasó a ser el primer Organismo Especializado de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales<sup>23</sup>.

### **II.1.1 COMPOSICIÓN**

Se consideran miembros de la Organización:

 Los Estados que pertenecían ya a La OIT en 1945.

---

<sup>22</sup> El trabajo no es una mercancía; La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; La pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos; La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional; La declaración enuncia la finalidad y el criterio de las políticas y los programas de acción nacionales e internacionales; Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

<sup>23</sup> La OIT tiene la obligación solemne de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; Adoptar en materia de salarios y ganancias, de horas y otras condiciones de trabajo; Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; Lograr el reconocimiento efectivo de negociación colectiva.



- Los que siendo miembros de las Naciones Unidas comuniquen al director general de la oficina de la OIT la aceptación formal de obligaciones que emanan de su constitución.
- Los que sin pertenecer a la ONU sean admitidos por la OIT.

### **II.1.2 ESTRUCTURA**

La OIT es tripartita en composición y en los órganos que la integran:

- La Conferencia General: de la que forman parte cuatro representantes de cada uno de los miembros, dos de los cuales son delegados de gobiernos y los otros dos representan a los empresarios y los trabajadores quienes son designados por las organizaciones profesionales mas representativas.
- El Consejo de Administración: compuesto por representantes gubernamentales de los empresarios y trabajadores quienes son elegidos respectivamente por los delegados empresarios y trabajadores en la conferencia. El consejo se renueva cada tres años.
- La Oficina Internacional del Trabajo: que actúa bajo la dirección del Consejo; cuenta con un director general nombrado por el Consejo mismo y del personal necesario para el cumplimiento de sus funciones de carácter preparatoria, de información, investigación y estudio de la participación en el control de la aplicación de convenios.

### **II.1.3. CONVENIOS DE OIT**

Podemos definir el Convenio como el Acuerdo de Voluntades emanados de la Conferencia Internacional de la OIT y dirigido a establecer normas con carácter de ley, previa ratificación<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 9ª Edición. Madrid. Editorial Ariel S.A.1985. Pág. 141





La naturaleza jurídica del mismo se presenta como un problema a resolver entre dos premisas previas: su condición de acuerdos de voluntades y el requisito formal de la ratificación, necesario para que surta efectos en el Estado que se trate.

Teniendo en cuenta ambas premisas, el Convenio ha de considerarse como un acuerdo de voluntades de delegados Gubernamentales y no Gubernamentales que ostenta la representación y cuya eficacia queda condicionada al cumplimiento de un requisito formal -la ratificación- por parte del gobierno interesado.

### **II.1.3.1 PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR UN CONVENIO O UNA RECOMENDACIÓN.**

Para la elaboración de normas internacionales de trabajo, en primer término la oficina prepara una solicitud al consejo, un estudio comparativo de las leyes y de la práctica que rigen la cuestión en los diversos Estados miembros, esta función recae en equipo integrado no sólo por juristas si no también por especialistas en aspectos técnicos. El consejo de administración basándose en ese informe decide si conviene seguir adelante o es preferible postergar dicha acción; en caso afirmativo la oficina prepara un informe más detallado en forma de cuestionario y lo envía a los Estados miembros, como mínimo un año antes de la apertura de la reunión en el que se va a examinar la cuestión; los gobiernos deben hacer llegar las respuestas a la OIT a mas tardar ocho meses antes de que se congrege la Conferencia. Basándose en dichas respuestas, la oficina prepara una serie de disposiciones que se presentan bajo el titulo "Conclusiones Propuestas con miras a la adopción de un convenio o una recomendación que en realidad constituye el primer anteproyecto del instrumento de elaboración" una vez que se ha congregado la conferencia, establece una comisión tripartita para que examine las disposiciones propuestas. Después de la Primera discusión por la conferencia la oficina redacta los proyectos provisionales y



los envía a los gobiernos dentro de los dos meses posteriores a dicha reunión, se da a los gobiernos tres meses para formular enmiendas u otras sugerencias. La oficina establece un informe final y lo despacha a los gobiernos para otra reunión siguiente, si los votos a favor representan dos tercios de los emitidos el instrumento será formalmente adoptado como convenio o recomendación de la OIT.

Por último cada Estado miembro decide aceptar las proposiciones y aplicarlas a su legislación interna esto equivale a la ratificación como condición necesaria para que el convenio pueda ser eficaz.

La OIT, juega un papel fundamental en la elaboración de Convenios Internacionales para garantizar la eficacia y aplicabilidad de la Legislación en materia Laboral en las naciones suscritas a estos Convenios.

#### **ALGUNOS CONVENIOS DEL LA OIT RATIFICADOS POR NICARAGUA.**

- Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo (Agricultura) 1921.
- Convenio sobre indemnización por accidentes de trabajo 1925.
- Convenio sobre las enfermedades profesionales 1925.
- Convenio sobre el seguro de enfermedad (Industria) 1927.
- Convenio sobre el seguro de enfermedad (Agricultura) 1927.
- Convenio sobre Organización de trabajadores rurales, 1975
- Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.



## **II.2. RESEÑA HISTORICA DE LAS ZONAS FRANCAS DE EXPORTACION**

Las zonas francas han evolucionado en la historia del comercio internacional desde mucho tiempo atrás, concebidas como lugares donde se podía introducir mercancías extranjeras, elaborarlas y venderlas sin pagar derecho alguno. Los fenicios afectaron tramos de su territorio costero y puertos importantes exonerándolos de cargas fiscales para el pasaje de mercaderías y embarcaciones. Así emergen las ciudades marítimas exoneradas de todo tipo de impuestos y separadas del resto del territorio por cordones aduaneros. Este hecho permite considerarlos propulsores de las zonas francas en la historia de la humanidad.

El incremento de las actividades comerciales de algunas potencias con sus lejanas colonias hizo que se usara este mecanismo para acumular mercadería con el propósito de distribuirlas en los respectivos mercados. Con el tiempo las civilizaciones Sumerias y Acacias (2500 A.C.) adoptaron similares zonas de libre comercio.

No fue sino, hasta el siglo XVIII cuando comienzan a surgir las zonas francas, adquiriendo auge y difusión. En la época moderna, nació con renovado interés la creación de espacios territoriales bajo regímenes tributarios excepcionales y diferenciados con carácter permanente, con el propósito de promover y favorecer la navegación y el comercio. Estos objetivos fueron precisamente perseguidos y logrados en ciudades italianas importantes como Livorno, Génova, Nápoles, Venecia, Trieste, Fiume, Mesina y otras, entre los siglos XVI al XVIII, ciudades que han sido famosas por su actividad comercial y naviera.

Con el transcurrir del tiempo, las zonas francas o libres pasaron a ser sinónimo de lugares de libre depósito, trasbordo y reexportación de mercaderías, alcanzando sus exponentes máximos en los puertos libres



británicos de la época moderna (Hong Kong, Singapur, Gibraltar)<sup>25</sup>, como precursores de las zonas francas.

Las zonas francas en el mundo moderno tienen 500 años de historia, habiéndose desarrollado en Europa a finales de la Edad Media en los puertos mediterráneos, en las ciudades asiáticas y en los puertos del Báltico y mar del norte. El puerto Franco de Livorno comenzó a operar aproximadamente en el año 1547, Marsella en 1669, Gibraltar desde 1704, Hamburgo en 1727, Singapur en 1819 y Hong Kong en 1842<sup>26</sup>.

**En el siglo XX las zonas francas lograron un gran auge en todo el mundo dentro de la lógica de expansión del capital y aprovechamiento de mano de obra barata, principalmente en los denominados países en desarrollo o subdesarrollados que se caracterizan por contar con ese recurso humano.**

Cada vez, hay más países que tienden a implantar esas zonas en sus territorios, algunos han alcanzado un desarrollo extraordinario mientras que otros han evolucionado de forma lenta o tardía.

### **II.2.1. DEFINICIÓN Y DESARROLLO DE ZONAS FRANCA EN EL MUNDO**

Las zonas francas pueden ser definidas como "zonas industriales que disfrutan de incentivos especiales (tales como exenciones fiscales y arancelarias) los que se aplican a las empresas establecidas en ellas, con el objetivo de que los bienes procesados en las mismas se destinen en su mayor parte (sino en su totalidad) a satisfacer la demanda de mercados externos"<sup>27</sup>. Desde esta perspectiva las ventajas esperadas de zonas francas se relacionan con el impulso que las mismas pudieran tener sobre el

<sup>25</sup> FUSADES; "Aplicación de las normas laborales en las Zonas Francas", Departamento de estudios legales. [www.fusades.com.sv](http://www.fusades.com.sv)

<sup>26</sup> Morales B, Juan, "Visión internacional de Zonas Francas". Documento de Trabajo. [www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas\\_francas.pdf](http://www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas_francas.pdf).

<sup>27</sup> SELA, "Globalización, zonas francas e inserción internacional" [www.lanic.utexas.edu](http://www.lanic.utexas.edu)



crecimiento económico y los niveles de ingreso del "país huésped", dada la esperada capacidad de dichas zonas francas de atraer el necesitado capital extranjero, crear empleos y generar exportaciones.

El concepto de zonas francas se utiliza para referirse a varias modalidades económicas que van desde la simple transferencia internacional de carga en zonas portuarias hasta el procesamiento industrial para la exportación. Es decir el concepto está referido a un conjunto de incentivos económicos otorgados a zonas restringidas o a una región en su totalidad, que incluyen desde la exención de aranceles a la importación, hasta incentivos tributarios a la inversión, empleo, la incorporación de tecnología, exportación, valor agregado, etc.<sup>28</sup>

Países como Alemania, Japón, Inglaterra y Estados Unidos entre otros, mostraron gran interés en las zonas francas, facilitando su expansión para constituirse en los precursores de estas. Las zonas francas en Estados Unidos fueron creadas desde 1934, reformadas en 1950 y fortalecidas en 1980<sup>29</sup>. Muchos países también han visto florecer las zonas francas atraídos por la experiencia de los precursores en ese tipo de actividad económica, pero sobre todo para enfrentar el grave problema de desempleo que los caracteriza.

Para poder desarrollarse y atraer un caudal de inversiones, las zonas francas del mundo estaban ubicadas en sitios estratégicos y comenzaron siendo un laboratorio internacional<sup>30</sup>.

Actualmente existen zonas francas en todo el mundo, pues las naciones son consientes de su importancia como polos de desarrollo. La

---

<sup>28</sup> Morales B. Juan. " Visión Internacional de Zona Franca" Ob. Cit

<sup>29</sup> Ferrerosa H. Jaime T. "Las zonas francas como plataformas logísticas y el impacto en el desarrollo de América Latina", [www.iajbs.org/speechdocs/FerrerosaSpan.doc](http://www.iajbs.org/speechdocs/FerrerosaSpan.doc)

<sup>30</sup> Estos fueron: Isla de Delfos en el Mediterráneo, Hamburgo, Vladivostok, Marsella (España), Hong Kong, Singapur, Shanon, Colon (Panamá), Iquique (Norte de Chile) y Barranquilla (Zona Caribe de Colombia).



mundialización ha visto un espectacular crecimiento de las cadenas de producción. Las zonas francas de exportación (ZFE) albergan muchas de las empresas implicadas en esas cadenas. Existen actualmente en el mundo unas 2.000 ZFE, como mínimo, que dan empleo a unos 27 millones de personas. En virtud de su desenvolvimiento a nivel mundial las zonas francas han generado gran impacto en la generación de empleo, divisas, inversión y producción<sup>31</sup>.

Según los sindicatos europeos, las empresas bajo régimen de zonas francas han aumentado en todo el mundo, principalmente en países de América Latina, Asia y África. Para el año 2002 se estimaba la existencia de unas 3,000 empresas instaladas en zonas francas. Para el cierre del 2004 se calculó que existan 5,174 zonas francas y su número sigue creciendo. Estas empresas están generando unos 42 millones de empleos en el mundo.

Para la OIT<sup>32</sup>, sin embargo, **“un aspecto lamentable de muchas Zonas Francas es que en ellas se relega a los trabajadores de ambos sexos a unos puestos mal retribuidos y de escasa calificación. Como se les considera reemplazables, sus problemas encuentran escaso reflejo en las relaciones laborales y sociales”**.

Es por eso, que la OIT para cumplir con los objetivos que les confían sus Estados Miembros tiene que actuar en la esfera internacional participando en las relaciones jurídicas y entrando en contacto directo e inmediato con las normas internacionales. Tomando en cuenta que los Derechos Laborales reconocidos internacionalmente son parte integral de los Derechos Humanos Universales, los cuales deben ser cumplidos por todos los países a través de sus instituciones y mecanismos nacionales.

---

<sup>31</sup> OIT. “ Zona Franca de Exportación ¿Políticas no discriminatorias con respecto al genero [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>32</sup> Labor and social issues relating to export processing zones. OIT, Ginebra, 1998, ISBN 92-2-111357-4. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).



La función normativa de la OIT es conciliar el comercio internacional a nivel mundial con el respeto al Derecho de los Trabajadores, de tal manera que la creciente liberalización y globalización que se produce en los intercambios comerciales vaya siempre acompañada del proceso social y de condiciones humanas de vida y trabajo<sup>33</sup>.

En materia de ratificación de los Convenios de la OIT suele suceder algo similar a lo que ocurre con la legislación: hay países que hacen un asunto de orgullo nacional ratificar el mayor número de Convenios Internacionales, aunque en la realidad no se hacen con carácter previo a la ratificación estudios relativos al impacto que dicha legislación internacional tendrá en el Derecho Interior de forma que después estos no se aplican; así mismo los gobiernos de países en vía de desarrollo no tienen los recursos para poner las provisiones en ejecución de la ley.

El establecimiento de Zonas Francas en países subdesarrollados representa un doble Beneficio, tanto para el inversionista, como para el país en el que se establecen proporcionando un desarrollo económico en el mismo. Ya que estas empresas tienen como objetivo principal reducir costos laborales, mejorar su competitividad en el mercado, haciendo que los costos de producción sean inferiores y así disminuir el precio de venta de sus productos, o incrementar el margen de beneficio empresarial.

Los Gobiernos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de todas las Normas garantes de los Derechos Laborales con relación al establecimiento y funcionamiento de estas empresas; sin embargo no desempeñan adecuadamente esta función para evitar que exista la deserción del capital en el país. Los Gobiernos proporcionan a estos Regímenes de Zona Franca la exención de todos los deberes e impuestos consulares sobre la importación de mercancías, una exención de diez años

---

<sup>33</sup> Raymond Sanguinetti, Wilfredo y Laso García Agustín. Globalización Económica y Relaciones Laborales. Editorial Ediciones Universidad de Salamanca. Diciembre 2003 Pg. 143



del impuesto de las ganancias capitales y netas, del impuesto de la transferencia de las propiedades inmobiliarias y del impuesto territorial; exención del impuesto de ventas, entre otros, para que no se produzca el fenómeno de la Deslocalización<sup>34</sup>, sería fijar algo fuera de unos límites determinados. Esto, aplicado al mundo empresarial, podría significar fijar las empresas fuera de los límites de un determinado país.

## **II. 2.1.1 EL FENOMENO DE LA DESLOCALIZACION DE LAS ZONAS FRANCAS**

La Deslocalización industrial es un fenómeno inherente a cualquier economía industrializada que se mueve en términos de competencia internacional, que consiste en trasladar, todo o parte de la producción a otros países, dónde se intenta optimizar la rentabilidad de las inversiones realizadas, a base de conseguir, en el país de destino, menor coste de mano de obra, mayores beneficios fiscales, menor coste del suelo industrial, así como legislaciones sociolaborales menos exigentes, tanto desde el punto de vista de la protección social, como de los derechos sindicales.

La Deslocalización puede dar lugar a dos situaciones básicamente: que las empresas cierren completamente sus plantas productivas en el país originario (y más desarrollado) o las reduzcan a un nivel meramente representativo. El principal problema social derivado de la Deslocalización en el país de origen es el desempleo generado al cerrar las plantas, o al reducir la producción de las mismas.

En España el uso de esta estrategia se vislumbra como una práctica habitual y peligrosa a la vez, pues afecta a numerosos sectores intensivos en mano de obra, entre ellos, destacar como más importantes: sector textil (confección y calzado) y componentes del automóvil; que desvían sus centros de producción a países del norte de África (Marruecos en el caso del

---

<sup>34</sup> Proceso por el cual una empresa de capital foráneo situada en un país toma la decisión de abandonar su actividad parcial o totalmente para situarla en otro país, cualquiera que sea la causa que la determine.





sector textil), a los nuevos países de la próxima ampliación de la Unión Europea, y a países Asiáticos. Además de tener efectos irreversibles en cuanto a destrucción de empleo directo e indirecto. Lo mismo ocurriría si Nicaragua experimentará este fenómeno ya que no contamos con una normativa que regule esta situación.

La avalancha de procesos de Deslocalización, que se están anunciando y llevando a la práctica en muchos países (bien supongan cierres totales de las empresas o traslación de algunas fases de la producción), demuestran que los déficit estructurales que justifican que España necesita una estrategia de desarrollo industrial coordinada, ligada a las necesidades de cada sector y territorio y articulada con toda una serie de actuaciones de carácter horizontal, siguen vigentes; con el agravante añadido de que puedan intensificarse ante la falta de respuestas e instrumentos para la configuración de un tejido industrial sólido y estable<sup>35</sup>.

Es necesario que el Gobierno, tome cartas en el asunto con el objeto de evitar que se prolifere incontroladamente este fenómeno, con sus graves consecuencias. En definitiva, se trata simplemente de conseguir que las empresas se hagan responsables de sus decisiones. Y que, al igual que se les otorga derechos se les confiera obligaciones.

En todo el mundo, la población empleada en las zonas francas suele ser mayoritariamente del sexo femenino y en algunos sectores, como el textil, la industria de la confección y el montaje de artículos electrónicos las mujeres pueden constituir hasta el 90% o más de la fuerza laboral. De ahí que se señale que las relaciones laborales y el desarrollo de los recursos humanos siguen siendo dos de los aspectos más problemáticos del funcionamiento de las zonas francas. Es evidente que el modelo clásico de regulación del trabajo, caracterizado por un marco de condiciones mínimas de trabajo y

---

<sup>35</sup><http://www.ugt.es/comunicados/2004/febrero/deslocalizacion.pdf>



por la existencia de unos sindicatos libres que negocien con los empleadores unos acuerdos vinculantes, es extremadamente raro en las zonas francas<sup>36</sup>.

### **II.3 ACTIVIDAD MAQUILADORA EN CENTRO AMERICA**

En la región de Centroamérica y del Caribe las zonas francas iniciaron en la década de los 70's, a raíz del proceso de estancamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el cual para entonces empezaba a mostrar sus limitaciones derivados de problemas que surgieron tanto a nivel de países (guerra entre Honduras y El Salvador) como por los excesos del mismo modelo con un mercado interno con poco poder de compra.

Ante ese eclipsamiento del modelo económico que envolvía a la región, la intervención oportuna del gobierno de los Estados Unidos a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID) junto a los gobiernos, lograron impulsar la creación de las zonas francas de exportación cercanas a zonas urbanas, puertos y aeropuertos, siendo este marco la base para la actividad de la maquila<sup>37</sup>.

Parte de Centroamérica, convulsionada y conflictiva durante los años 80's era poco probable el desarrollo de las zonas francas de exportación por las repercusiones en la inversión extranjera interesada en expandir sus negocios<sup>38</sup>. Sin embargo, la década de los 90's fue propicia para un repunte de las actividades económicas en las zonas francas, sobre todo de productos maquilados centrados en prendas de vestir y textiles dirigidas al mercado norteamericano. A raíz de esta afirmación los países de la región se caracterizan por un auge del sector de la maquila dentro de las zonas

---

<sup>36</sup> [www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas francas](http://www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas%20francas).

<sup>37</sup> Quintana, Sandra Margarita, "La industria maquiladora en El Salvador", Boletín Económico BC R San Salvador, N°49, Marzo-Abril 2002, pp. 4.

<sup>38</sup> El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, vivían la constante violación de los derechos humanos y la prolongada situación de terror estatal, mientras los países industrializados se agigantaban en una política económica globalizadora que no incluía soluciones a esta grave situación social y humana.



francas, proceso que ha tendido a expandirse a partir de las facilidades e incentivos ofrecidos por los gobiernos en dicha década.

Por lo general toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de "maquila". El término maquila que designa producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico, proviene del árabe makila (medida de capacidad), que designa la proporción de grano harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. En una época se le llamó en Centroamérica (incorrectamente) industrias de *draw back*<sup>39</sup>. Se entiende, con base en esta aproximación, que los insumos intermedios no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen. En la vida cotidiana es fácil observar este tipo de procedimientos dentro de un país, sin necesidad de involucrar operaciones de comercio internacional. En principio, la razón de este movimiento no debe ser la de salarios inferiores, puede estar referida a una especialización externa a la empresa que, por razones de escala y costos, no convenga absorber físicamente<sup>40</sup>.

La maquila es un sistema de producción, en general bajo la forma de subcontratación, en el que se transforman insumos intermedios y materias primas importadas, por medio de procesos que en muchos casos (aunque no necesariamente) tienen escaso valor agregado, cuyos productos finales se comercializan en el exterior. Para realizar estas operaciones, el Estado exonera al productor de una serie de requisitos que debe cumplir el resto de las empresas ubicadas en el país. Estas facilidades y exoneraciones son fundamentalmente de carácter aduanero y de manejo de divisas, aunque existen otros incentivos adicionales.

---

<sup>39</sup> El *draw back* es un concepto estándar, aplicado en todo el mundo, que significa devolución de los derechos arancelarios pagados por la importación de insumos que se incorporan físicamente en productos exportados. Es aceptado por la Organización Mundial del Comercio (OMC) como una práctica corriente que no debe ser interpretada como subsidio; se basa en el concepto de que los impuestos indirectos que se imponen sobre los productos deben ser cargados al usuario final *una sola vez*.

<sup>40</sup> OIT, "La industria de la maquila en Centroamérica", [www.ilo.org](http://www.ilo.org)



En la actualidad este sistema, se esta difundiendo a un ritmo acelerado a todos los países de América Latina y del Caribe, bajo denominaciones muy variadas especialmente en Centro América:

- ✚ Zonas Francas o Recintos Fiscales (El Salvador).
- ✚ Industria de Maquilas (Guatemala).
- ✚ Industria Maquiladora de exportación (México).
- ✚ Zonas Francas Industriales (Nicaragua y Honduras).
- ✚ Zonas Procesadoras para la Exportación ( Panamá )

Lo más importante a resaltar es que no solamente existe un proceso de apertura en los países en desarrollo, sino también en los propios países industrializados. La competencia se intensifica a velocidades más aceleradas que el desarrollo de la competitividad basado en las ventajas tecnológicas. Por tanto, el costo de la mano de obra se transforma en un factor central para las decisiones de localización de actividades, más que de sectores<sup>41</sup>.

La competencia a nivel internacional en el ramo de la maquila es notoria, dada la ventajas que ofrecen las zonas francas a las empresas que se instalan para producir a gran escala y que exportan a mercados extranjeros.

#### **II.4 ZONA FRANCA ARNECOM EN LEON**

Por medio del Decreto 55-2002, se crea Zona Franca Grupo BL<sup>42</sup>, para la generación de riqueza, nuevas inversiones, nuevas empresas que produzcan empleos permanentes para los ciudadanos nicaragüenses.

---

<sup>41</sup> OIT, "La industria de la maquila en Centroamérica", Op. Cit.

<sup>42</sup> Grupo BL, Ing. Benjamín Lanzas, Grupo de Inversionistas dedicados a Infraestructura/Construcción de Parques Industriales y Edificaciones que fueron rentadas a la Empresa ARNECOM S.A. Propiedad del Grupo Industrial Xignux- Yasaki.



Arnecom, es una empresa mexicana que cuenta con capital japonés, realiza sus operaciones en el Occidente de Nicaragua, por lo que cuenta con 2,500 trabajadores. La compañía opera en el país desde inicios del año 2002, lo que fue el fin de una serie de gestiones y visitas al territorio nacional que duraron cinco años para finalmente decidir que podrían establecerse.

Cuando estuvieron listos para elegir, decidieron instalarse en el antiguo edificio de La Fundidora, en León, donde elaboran arneses eléctricos para vehículos, en especial, cables eléctricos para automotores de la marca Ford, los que se exportan a Detroit, la compañía exporta la totalidad de su producción al mercado estadounidense.

Luego de un año de operaciones, se construyó una nueva nave industrial en la Zona Franca BL (León), que con sus 18,000 metros cuadrados de construcción es la segunda más grande del país. Esta nueva Zona Franca Industrial, hizo una inversión de 6.5 millones de dólares y generó 600 plazas de trabajo en su etapa de construcción por un periodo aproximado de 7 meses.


Esta empresa dedicada a la fabricación de arneses automotrices, es una nueva actividad industrial en nuestro país, y requiere de un mayor nivel tecnológico que representa un primer paso en el desarrollo de nuevos sectores industriales.

Arnecom, consorcio que cuenta con capital japonés-mexicano, se divide en dos áreas:

**MAE KOTEI-** Se encarga de cortar y abastecer.

**ATO KOTEI-** Se encarga de la producción y calidad de lo procesado.

La organización de Arnecom esta estructurada de la siguiente manera:

 Nivel 1: Junta Directiva, que esta conformada por algunos de los socios y es la que se encarga de nombrar al Gerente General.



- Nivel 2: Gerencia General, se encarga de administrar la empresa en forma global, esta constituida a su vez por dos grandes áreas: Gerencia Financiera y Gerencia de Producción, además tiene a su cargo las áreas de sistemas y control de calidad.

La Gerencia Financiera, esta conformada por la contabilidad General, Recursos Humanos y el Departamento de Importaciones y Exportaciones. Dentro de la Estructura de Recursos Humanos tiene un encargado de Higiene y Seguridad así como dentro de la Gerencia de Producción.

La Empresa Arnecom tiene como filosofía de trabajo, proporcionar a todos sus trabajadores un ambiente laboral seguro, saludable y condiciones seguras para el público que visite sus instalaciones por ello considera que:

- Todos los accidentes pueden ser prevenidos.
- La administración junto con los trabajadores es responsable de prevenir los accidentes.
- Todas las condiciones inseguras que puedan provocar accidentes deben ser corregidas y evitadas.
- Es esencial motivar y capacitar a los empleados para que trabajen con seguridad.
- Prevenir los accidentes es beneficioso para todos.
- La seguridad es una condición del empleo.
- Todos los empleados tienen una responsabilidad por su propia seguridad y las de los demás.

Acorde con estas políticas se iniciaron en esta empresa los trabajos de organización y conformación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad con la Asesoría del Ministerio del Trabajo. Además de dicha Comisión cuenta con un Consejo Gerencial de Higiene y Seguridad, Gerencia General, Gerente de Planta, Jefe de Línea, Supervisor de Departamento, Coordinador de Seguridad de la Planta y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Arnecom Nicaragua S.A. (SITRARNISA).



Todos los cargos antes mencionados, además de sus responsabilidades tienen un rol asignado para la hora de un desastre, mediante el desarrollo de un plan que implica la correcta evacuación de los trabajadores a la zona de refugio y la organización requerida para ello.

Dentro del marco de la legislación existente, el Estado coordina y ejecuta políticas laborales de Higiene y Seguridad Ocupacional activa e íntegra teniendo como verdaderos protagonistas a los trabajadores; quienes son los destinatarios de medidas preventivas. Arnecom trata de vincular la seguridad en el trabajo con la gestión empresarial, motivados en gran medida por la presión que ejercen los agentes sociales, empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto, trata también de vincular la seguridad industrial con la seguridad del producto para que las instalaciones, máquinas, equipos y en general los productos suministrados a las empresas sean seguros y fiables para las funciones a las que van destinadas.

Se verificó que Arnecom cuenta con un sistema de gestión de calidad, basado en los requerimientos de la norma ISO<sup>43</sup> 9001 versión 2000, lo que permite trabajar de acuerdo a estándares internacionales de calidad.

Las normas ISO 9001, se han convertido en los estándares más populares en los mercados internacionales, incluso muchos de los clientes están empezando a exigir a las empresas obtener la certificación ISO 9001.

A continuación mostramos como han evolucionado los temas relacionados a la calidad en el mundo, hasta llegar a las normas ISO 9001 versión 2000:

- 1930's - Producción en Masa (Mayor Importancia a la Cantidad que se Producía y Poca Atención a la Calidad)
- 1940's - Segregación de Productos Defectuosos (Reactivos en vez de Proactivos)

---

<sup>43</sup> ISO son las siglas de International Standardization Organization, expresión semejante a la palabra griega "isos" que significa homogéneo, igual o uniforme.



- 1950's - Control de Calidad: Garantizar Productos Buenos (Planes de Muestreo - Military Standards)
- 1970's - Aseguramiento de la Calidad: Ofrecer Confianza Sobre la Calidad de los Productos (Monitoreo de los Procesos – SPC, Círculos de Calidad)
- 1990's - Sistemas de Administración de la Calidad: Garantizar la Satisfacción de los Clientes (ISO 9001:1984 – Planificación de la Calidad)
- 2000's - Sistemas de Administración de la Calidad: Garantizar la Satisfacción de los Clientes y la Mejora Continua (ISO 9001:2000 – Enfoque a Procesos y Principios de la Administración de la Calidad)

Las normas ISO 9000, son una serie de documentos internacionales que definen los lineamientos para implementar sistemas de gestión de calidad. Los documentos son:

- ♦ ISO 9000:2000 Sistemas de Gestión de Calidad - Conceptos y Vocabulario
- ♦ ISO 9001:2000 Sistemas de Gestión de Calidad - Requisitos
- ♦ ISO 9004:2000 Sistemas de Gestión de Calidad - Directrices para la mejora continua del desempeño

Estos documentos, proporcionan un modelo estructurado en buenas prácticas y principios empresariales para la gestión de calidad, normados por estándares mundiales que buscan la planificación, realización y dirección de todas las actividades de la empresa. Sólo la Norma ISO 9001 es certificable, los otros dos documentos son de referencia y guías.

La adopción de un sistema de gestión de la calidad debería ser una decisión estratégica de la organización. El diseño y la implementación del sistema de una organización están influenciados por diferentes necesidades, objetivos particulares, los productos suministrados, los procesos empleados y el tamaño





y estructura de la organización. Además, incluyen un sistema de documentación que contribuye a la Gerencia del Conocimiento (Manual de Calidad, Procedimientos, Instrucciones, Formularios y Registros), evaluación y detección de oportunidades de mejora (mediante auditorías internas y externas, revisión por la dirección) y asegura la consistencia de los procesos de la compañía.



### **CAPITULO III**

## **LEGISLACION NICARAGUENSE DE RIESGO LABORAL, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN ZONA FRANCA DE EXPORTACIÓN.**

### **III.1 HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN NICARAGUA.**

La naturaleza jurídica de la Higiene y Seguridad Ocupacional radica en el mismo deber general de protección que el empleador tiene para con el trabajador o trabajadores a su servicio.

Pérez Botija ha destacado que su naturaleza jurídica es contractual del deber de protección del empleador, que se ejerce según el, desde este punto de vista, en un cuádruplo orden de actividades: mediante la organización racional del trabajo, a través de la aplicación de sistema de higiene industrial, por la prevención de accidentes de trabajo y finalmente con la reparación de siniestros e incapacidades que hubieron podido producirse<sup>44</sup>.

No es sólo el carácter contractual lo que se pone de relieve en la protección que la Seguridad e Higiene entraña, si no que además hay que considerar la significación jurídica pública que la aplicación de las normas y la observación de las obligaciones de las mismas comporta.

En Nicaragua actualmente se producen consecuencias perjudiciales tanto para el trabajador como para el empleador, por no tomar en cuenta en los centros de trabajo las medidas de Higiene y Seguridad Ocupacional que establece la legislación.

---

<sup>44</sup> Alonso García, Manuel. Op. Cit Pág.493



### **III.1.1 CONCEPTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN VIGENTE**

Desde los primeros tiempos de la humanidad el hombre ha tenido que trabajar para poder subsistir: de esta actividad ha estado sujeto a Riesgos Profesionales algunas veces por experiencia (confiabilidad) y otras por inhabilidad. En este sentido la evolución de los Riesgos esta ligada a la actividad desplegada por el hombre en su lucha contra la naturaleza lo mismo que al desarrollo productivo de la sociedad<sup>45</sup>.

Fue hasta mediados del siglo pasado que comenzaron a surgir preocupaciones serias en relación con la protección a los trabajadores, dado el incremento industrial de esa época. Naturalmente que con el advenimiento del desarrollo industrial se comenzó a notar un número cada vez mayor de trabajadores que sufrían lamentables lesiones, lo que dio lugar a que buscaran los medios para detener esa avalancha de accidentes, que retardaba los adelantos y progresos de la nueva era.

Al iniciarse los primeros movimientos por la Seguridad e Higiene del Trabajo, no se observó interés por mejorar las condiciones de trabajo fundamentalmente lo que se quería era erradicar los accidentes.

Cuando los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales se multiplicaron en forma asombrosa comenzó a surgir la necesidad de proteger al trabajador adoptando una serie de medidas que permitieran minimizar dichos riesgos. Es en las leyes de India donde encontramos por primera vez un régimen Jurídico que prevenía la reparación en ocasión de Riesgos de trabajo<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Caballero Mendoza, Martina Eugenia, Méndez Velásquez Isolda Maria. "Riesgos Profesionales" Monografía previa a optar al título de Licenciado en Derecho. UNAN- LEON. 1995. pág.3

<sup>46</sup> Leyes de Indias, emitidas en 1542, que prohibían la esclavitud de los pueblos indígenas, dando a los indios el derecho a recibir un salario a cambio de su trabajo y a trabajar en sus propias tierras comunales o ejidales, fijaban el tributo que los indígenas debían pagar tanto a sus encomenderos como a la Corona. No consiguieron que desapareciera la violencia en las



En términos generales, es a partir de 1890 cuando comienzan a surgir reglas destinadas a la protección de los trabajadores en relación a los Riesgos.

En nuestro Código Laboral vigente no se establece un concepto claro de lo que es Higiene y Seguridad Ocupacional, sin embargo de forma general se establece: "La obligación del empleador para adoptar las medidas preventivas para evitar los Riesgos Profesionales en los lugares de trabajo y de esa forma proteger la vida y salud de los trabajadores nicaragüenses"<sup>47</sup>.

Guillermo Cabanellas señala que la Higiene del Trabajo se refiere a las normas relacionadas con la prevención de las Enfermedades Profesionales. Adoptar medidas de Higiene en los locales de trabajo constituye uno de los medios mas generalizados de asegurar la salud de los trabajadores que forman la mayoría abrumadora de la población, las medidas higiénicas cooperan al inmediato rendimiento, por evitar el ausentismo forzoso de los enfermos y accidentados y que los servicios se presten en condiciones de mayor salubridad y con más eficiencia<sup>48</sup>.

### **III.1.1.1 FINALIDAD DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

La Higiene Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones: evitar el desmejoramiento de la salud causada por las condiciones de trabajo. Protegerlas en sus ocupaciones del riesgo resultante de los agentes nocivos así como mantener a los trabajadores de manera

---

actitudes de los colonos, pero sí al menos lograron mitigarla. Se limitó el sistema de Encomiendas a una sola generación. Estableciéndose que los indígenas eran súbditos de la corona de Castilla y que por tanto no podían ser esclavos ni obligados a trabajos forzosos.

<sup>47</sup> Arto. 100 C.T.

<sup>48</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. pág. 271



adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adoptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

El objetivo fundamental de la Higiene y Seguridad Ocupacional es conseguir que los trabajadores se vean libres a lo largo de toda su vida de trabajo de cualquier daño a la salud ocasionado por maquinarias y herramientas que se utilizan, por las sustancias que manipulan o elaboran en el desarrollo de sus actividades. De igual forma intenta garantizar un ambiente agradable y libre de incomodidades.

El Código de Trabajo establece las medidas higiénicas que deben adoptar los empleadores prescritas por las autoridades competentes<sup>49</sup>, y se indica que los trabajadores no deben hacer sus comidas ni duerman en el sitio de trabajo salvo en caso que no se permita la separación del mismo. Los empleadores cuando tengan más de 25 trabajadores deberán acondicionar locales para que puedan preparar e ingerir sus alimentos<sup>50</sup>. En los lugares considerados insalubres o de alta peligrosidad estos locales serán obligatorios fuera del área de riesgo, sin importar el número de empleados.

### **III.1.2. FUENTES NORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN EL TRABAJO**

1. Constitución Política de la Republica de Nicaragua, regulado en el artículo 82 inciso 4.
2. Código del Trabajo de Nicaragua, regulado en el Título V, del artículo 100 al 129.
3. Ley de Organización Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo (Ley 290) Artículo 27 inciso 7.
4. Reglamento a la Ley 290. Decreto 71-98. Artículo 230 y 239 al 241.
5. Reglamento de Inspectores del Trabajo Decreto 13-97 Artículo 2; 8. I Y II; 9 Y 11.

---

<sup>49</sup> Arto. 101 inc. a) C.T.

<sup>50</sup> Arto. 107 C.T.



6. Creación del Consejo de Seguridad e Higiene del Trabajo Decreto 190.
7. Reglamento del Funcionamiento del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, 9 de Septiembre de 1994.
8. Resoluciones Ministeriales de Higiene y Seguridad del Trabajo:
  - A. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo del 26 de Julio de 1993.
  - B. Resolución Ministerial sobre comisiones mixtas de higiene y seguridad del Trabajo en las empresas, 8 de Septiembre de 1993.
  - C. Norma Ministerial sobre disposiciones básicas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, 31 de Mayo de 1995.
  - D. Norma Ministerial sobre disposiciones mínimas de higiene y seguridad en los equipos de trabajo, 4 de Marzo 1996.
  - E. Resolución Ministerial referente a medidas básicas de higiene y seguridad que se deben adoptar las empresas y firmas constructoras que realizan excavaciones a cielo abierto, 7 de Octubre 1996.
  - F. Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal, 18 de Octubre 1996.
  - G. Norma Ministerial sobre procedimiento para normar la capacitación en el ámbito de higiene y seguridad del trabajo, 22 de Febrero 1999.
  - H. Resolución interministerial relativas a medidas mínimas de protección del trabajo del Mar, 21 de Enero 1998.

Acuerdo presidencial numero 289-98, día nacional de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores, 18 de Agosto 1998.



La Seguridad e Higiene en la prestación del trabajo es una garantía para el trabajador. Tiene dos aspectos bien señalados: La acción meramente preventiva y La acción reparadora, una vez que el riesgo se ha concretado en siniestro. La acción preventiva se justifica desde un doble punto de vista económico y de interés individual en cuanto que la integridad física del trabajador puede ser estimada como un derecho del trabajador y como un deber colectivo.

La causa determinante del siniestro o daño producido en la persona o los bienes del trabajador puede ser debida a: caso fortuito, actitud personal que se manifieste en imprudencia del trabajador, a situación o estado de los materiales, mecanismos e instrumentos de trabajo.

El origen inmediato de los Accidentes se debe a: razones físicas, unas veces (fatiga) peligros propios de la explotación, motivos psicológicos, ignorancia, falta de atención, insuficiencia de aptitud, problemas morales que afectan la actitud del individuo, o cualquier otras circunstancias.

Dentro de la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo encontramos lo que es Dirección General de Higiene y Seguridad en el Trabajo que es un Órgano de ejecución y normación que tiene la responsabilidad de proponer o implantar las medidas destinadas a la protección de la integridad psicofísica y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Esta protección se extiende a la creación de condiciones referidas a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la familia. Todo ello con el fin de crear un medio ambiente laboral y social apto para el desarrollo del hombre, su preparación en tareas de mayor responsabilidad y un medio cultural que facilite el logro de estos objetivos.



### **III.1.3. FUNCIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS DE LA DIRECCION DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

1. Proponer políticas objetivos y normativas dirigidas a asegurar condiciones de trabajo y prevención de accidentes y enfermedades.
2. Realizar inspección técnicas a instalaciones maquinarias, equipos para detención, evaluación y corrección de las condiciones peligrosas.
3. Brindar asesoría técnica del ámbito de su competencia a las delegaciones regionales del MITRAB y demás instituciones que lo requieren.
4. Controlar y evaluar la correcta aplicación de políticas, planes de trabajo y cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Higiene y Seguridad de las Delegaciones Regionales del MITRAB.
5. Promover la coordinación interinstitucional en el campo de Higiene y Seguridad.
6. Realizar gestiones para la asistencia técnica y cooperación en materia de Higiene y Seguridad.

La Seguridad e Higiene del Trabajo puede considerarse como el conjunto de medidas y actividades que se ponen en práctica en los lugares de trabajo para prevenir y corregir las causas que podrían dar origen a lesiones o enfermedades profesionales que acaecen en virtud del ejercicio del trabajo.

En Nicaragua las normas sobre Higiene y Seguridad del Trabajo fueron una de las primeras manifestaciones de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en relación al trabajo. Se comenzó primero con normas relativas a hombre y mujeres, por lo general unidas a la regulación de la jornada de trabajo extendiéndose después a todos los sujetos de trabajos.

Dentro del marco de la Legislación existente, el Estado deberá impulsar, coordinar y ejecutar políticas laborales de Higiene y Seguridad





Ocupacional activa e integrada en la que los verdaderos protagonistas sean los trabajadores; quienes dejan de ser los meros destinatarios de unas medidas preventivas. Mas recientemente, se ha tratado de vincular la seguridad en el trabajo con la gestión empresarial, motivados en gran medida por la presión que ejercen los agentes sociales, empresarios y trabajadores y la sociedad en su conjunto.

### **III.2. REGIMEN DE SEGURIDAD LABORAL EN ZONA FRANCA ARNECOM**

Para establecer las medidas mínimas que en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo debe desarrollarse una Comisión de Higiene y Seguridad que proteja la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

#### **III.2.1 COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN ZONA FRANCA ARNECOM**

En el año 2002, se conformó la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, con el propósito de lograr una protección y prevención de riesgos en el centro de trabajo. Esta comisión esta integrada con igual número de representantes del empleador y trabajadores; la cual debe constar en el Acta de Constitución de Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo. (ver Anexo )

El número de representantes de cada sector guarda una relación directa con el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo de acuerdo con la siguiente escala:

- ❖ Hasta 30 trabajadores.....1
- ❖ De 31 a 100 trabajadores.....2
- ❖ De 101 a 1000 trabajadores.....3
- ❖ Mas de 1000 trabajadores.....4



Los miembros de la Comisión Mixta que representan al empleador deberán ser nombrados por éste, por un periodo de dos años, pudiendo ser reelegidos al término de su mandato. Se escogerán entre los más calificados en materia de prevención de Riesgos Laborales y se les autorizará para tomar determinadas decisiones de control y representación<sup>51</sup>.

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en Zona Franca Arnecom efectúa las siguientes actividades:

- Evaluaciones e inspecciones de las condiciones de Higiene y Seguridad laboral de las diferentes áreas de la empresa.
- Seguimiento a los trabajadores en el uso correcto de los medios de protección personal.
- Elaborar reportes de las incidencias ocurridas durante sus inspecciones.
- Pasar sus recomendaciones al Presidente de la Comisión<sup>52</sup>.

También la Comisión Mixta realiza y coordina otras actividades como las siguientes:

■ **Campañas de Señalización :**

Estas campañas de señalización se realizan para educar y crear conciencia entre los trabajadores y también la importancia que tiene la prevención de accidentes y seguridad en el trabajo. Para esta tarea cuenta con el apoyo y asesoría del MITRAB, INSS, Cuerpo de Bomberos y de Empresas que distribuyen equipos de protección (botas, chalecos, guantes, dedos, entre otros). La rotulación y señalización se ha realizado en Empresa Arnecom tanto dentro como fuera de la planta.

■ **Brigada de Primeros Auxilios y Contra Incendios:**

Se han conformado brigadas (trabajadores voluntarios) para efectuar talleres de capacitación sobre prevención y evacuación. Los talleres

---

<sup>51</sup> Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, del 8 de Septiembre de 1994.

<sup>52</sup> Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo. Gaceta, Diario Oficial, numero 146, 3 de Agosto .2001.



que se han impartido han sido sobre primeros auxilios y brigadas contra incendios y escombros. Se ha contado para ello con la ayuda de la Cruz Roja y Cuerpo de Bomberos.

**Plan de Contingencias:**

Se ha elaborado un plan de contingencias para la brigada y se ha establecido la cadena de mandos para facilitar la coordinación e interacción entre los diferentes elementos.

**Capacitación:**

Se ha efectuado diferentes seminarios para educar y modificar la actitud de los trabajadores en cuanto a la seguridad e higiene y Ergonomía en el trabajo. Entre algunos seminarios impartidos:

- ❖ Inducción: Todo lo relativo a salario, prestaciones, reglamento interno, reglas de seguridad, vestimenta, etc.
- ❖ Importancia de la Seguridad Industrial a los Miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral y Jefes de Línea.
- ❖ Prevención de Incendio y Enfermedades Profesionales.
- ❖ Mantenimiento y Operación de Equipos.
- ❖ Curso de Primeros Auxilios.

**Fiscalización en el área Ergonómica.**

Ergonomía: ciencia que estudia las relaciones entre el hombre y su trabajo y trata de adaptar este a las características psicológicas y fisiológicas del trabajador.<sup>53</sup> Conocida también como: técnica que tiene como propósito que las empresas diseñen los puestos de trabajo de acuerdo a características antropométricas

En Zona Franca Arnecom cuenta con un funcionario dentro del área de recursos humanos con funciones asignadas para higiene y seguridad industrial entre otras funciones. Se ha creado la plaza de especialista en Ergonomía que tendrá dentro de sus responsabilidades las actividades siguientes:

<sup>53</sup> Diccionario Santillana del Español, Edición Santillana, 1993. Madrid. Pág., 265.



- Administración de las normativas de higiene y seguridad.
- Trabajar estrechamente con la comisión mixta.
- Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo de la comisión de higiene.
- Mantener activa las brigadas de primeros auxilios.
- Prevención de incendios y planes de evacuación.
- Capacitaciones a los trabajadores sobre el uso de los equipos de protección principalmente a los mas expuestos a riesgos y enfermedades profesionales.
- Programas de chequeos médicos.

El especialista en Higiene, Seguridad y Ergonomía se deberá mantener actualizado en todo lo concerniente a leyes, compendios y capacitaciones sobre Higiene y Seguridad Ocupacional.

Los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo se reunirán, al menos mensualmente y siempre que lo proponga uno de los sectores representativos, participaran en esta reunión con voz pero sin voto, los delegados sindicales y responsables técnicos de la empresa, así como personas que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan<sup>54</sup>.

### **III.3. RIESGOS PROFESIONALES EN LA LEGISLACIÓN NICARAGUENSE**

Dentro del marco jurídico nacional, la Constitución de la República prevalece sobre las demás leyes y normas y sus preceptos están vinculados y tienen sujeción a todos los poderes públicos. Las normas constitucionales son las que han de ocuparse de fijar los principios básicos de la ordenación jurídica del trabajo. Por lo tanto el Derecho del trabajo alcanza su definitiva consolidación cuando adquiere rango constitucional. En materia de Riesgos

---

<sup>54</sup> Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Arto. 22 Op cit.



Laborales se establece que los trabajadores tienen Derecho a condiciones de trabajo que les asignen en especial: 4) Condiciones de trabajo que le garanticen la integridad física, la salud, higiene y la disminución de riesgos profesionales, para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador<sup>55</sup>.

El Código Laboral vigente define: “Riesgos Profesionales son los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo”<sup>56</sup>.

La Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el trabajo establece como riesgo laboral: “Los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de labores que ejecutan por cuenta ajena”<sup>57</sup>.

Hay Riesgo Laboral:

- Cuando un trabajador esta 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.

Se define “Accidente de Trabajo Como suceso eventual o acción que involuntariamente con ocasión o a consecuencia del trabajo resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio”<sup>58</sup>. También se tiene como accidente de trabajo:

- A) El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo.

---

<sup>55</sup> Constitución Política de Nicaragua y su Reforma Parcial. Capitulo V. Arto. 82

<sup>56</sup> Arto. 109 C.T.

<sup>57</sup> Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Arto. 2

<sup>58</sup> Idem. Arto 110 CT.



- B) El que ocurre al trabajador al ejecutar ordenes o prestar servicios bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo, y
- C) El que suceda durante el periodo de interrupción del trabajo o antes y después del mismo si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

Nuestra Ley de Seguridad Social define que son **Accidentes de Trabajo**: La muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él<sup>59</sup>.

**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 su servicio y que provoque una incapacidad o perturbación, física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral<sup>60</sup>.

Para los efectos del presente artículo, las lesiones causadas por accidentes de trabajo y el reclamo de las indemnizaciones correspondientes regirá la lista de enfermedades anexas a este código. 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 corresponda.

Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional, física o psíquica, permanente o transitoria o agravación que sufre posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo

---

<sup>59</sup> Ley de Seguridad Social y Reglamento General. Decreto 974, publicado en Gaceta N° 49 del primero de marzo de 1982.arto. 63

<sup>60</sup> Arto. 111 C.T.



o enfermedad profesional de que haya sido víctima, se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional<sup>61</sup>.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerara dicha agravación como resultado directo el riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.

En términos generales, en nuestra legislación, existen mayoritariamente obligaciones del empleador una vez que ocurra un riesgo profesional dentro de la empresa en la que se labora, comenzando por los principios fundamentales del derecho laboral que se explican en el Código del Trabajo.

De esta manera se normaliza la obligación del empleador de adoptar las medidas preventivas necesarias 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<sup>62</sup>. Las medidas preventivas mínimas deben ser por lo general, las primordiales para evitar accidentes, tales como instruir debidamente a los trabajadores acerca del manejo de instrumentos y materiales de trabajo, proporcionar capacitación específica a los trabajadores ubicados en áreas que se consideren peligrosas, dotación del equipo de protección adecuado para el desempeño de seguro de sus labores, supervisión sistemática de los equipos de protección, señalar adecuadamente las áreas de sistemática de los equipos de protección, señalar adecuadamente las áreas de peligro, mantener un botiquín de primeros auxilios debidamente abastecidos, entre otras<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Arto. 112 C.T.

<sup>62</sup> Arto. 100 C.T.

<sup>63</sup> Arto. 104,110 C.T.



## **CAPITULO IV**

### **REGIMEN LEGAL DE ZONAS FRANCAS DE NICARAGUA**

#### **VI.1 MARCO LEGAL DE ZONA FRANCA DE EXPORTACION**

Dentro de este contexto se encuentran:

- Constitución Política de Nicaragua, establece: que el Estado promulgará la Ley de Inversiones Extranjeras a fin de que contribuyan al desarrollo económico social del país, sin detrimento de la Soberanía Nacional, que las Empresas que se organicen bajo cualquiera de las formas de propiedad establecidas en esta Constitución, gozan de igualdad ante la Ley y las políticas económicas del Estado. La Iniciativa económica es libre. Se garantiza el pleno ejercicio de las actividades económicas sin más limitaciones que, por motivos Sociales o de Interés Nacional, impongan las leyes<sup>64</sup> y el capítulo V de la Constitución de los Derechos Laborales.
- El Código del Trabajo, que es el instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula todos los Derechos y Deberes de los trabajadores y empleadores.
- Decreto 46-91 "Zonas Francas Industriales de Exportación", Publicado en la Gaceta No.221 del 22 de Noviembre de 1991.
- Decreto 31-92 "Reglamento del Decreto de Zonas Industriales de Exportación", Publicado en la Gaceta No.112, del 12 de Junio de 1992.
- Decreto 18-98, "Reforma al Decreto 31-92", publicado en la Gaceta No. 63 del 1 de Abril de 1998.
- Resolución Ministerial relativa al trabajo en Zonas Francas radicados en la Republica de Nicaragua.

---

<sup>64</sup> Constitución Política de Nicaragua. Arto.100, 104. Op. Cit.





Entre los aspectos mas importantes destacar sobre el marco legal de Zonas Francas en Nicaragua, es que tienen como fin fundamental, el interés nacional de la existencia en Nicaragua de un régimen actualizado de Zonas Francas de Exportación con el objetivo de promover la generación de empleo, la inversión extranjera, la exportación de productos no tradicionales, la adquisición de tecnología y la reactivación de nuestro comercio exterior<sup>65</sup>.

#### **IV.1.1 CONCEPTO DE ZONA FRANCA**

Entiéndase por Zona Franca, toda área del territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo, previa recomendación de la Comisión Nacional de Zonas Francas. Las Zonas Francas tienen como objetivo principal promover la inversión y la exportación mediante el establecimiento en la zona de diferentes empresas que se dediquen a la producción y exportación de bienes o servicios, bajo un régimen fiscal y aduanero de excepción.

Antes de iniciar sus operaciones, el territorio de la zona deberá estar totalmente cercado en su perímetro, de tal manera que sólo pueda penetrarse por entradas autorizadas que deberán estar controladas y vigiladas por la Dirección General de Servicios Aduaneros. Las Zonas de dominio privado deberán pertenecer y ser administradas por una compañía organizada en forma de sociedad mercantil de conformidad con las leyes nicaragüenses y serán denominadas "Empresas Operadoras de Zonas Francas" y deberán tener como único objeto la administración de la zona. Dichas sociedades deberán ser calificadas y aprobadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas y además de ser responsables de la administración de la zona, deberán facilitar el correcto funcionamiento de las empresas que allí operen. Las Zonas podrán ubicarse en cualquier parte

---

<sup>65</sup> Báez Cortés, Theodulo y Julio Francisco. Todo sobre Impuestos en Nicaragua. Managua: Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales (INIET) 2004.



del territorio nacional con las restricciones establecidas en la legislación vigente.

La Dirección General de Servicios Aduaneros a través de su delegación en la zona y en estrecha coordinación con la administración de la misma, ejercerá efectivo control aduanero de las mercancías que ingresen a las zonas francas, de manera que la entrada o salida de personas, vehículos y mercancías deban realizarse necesariamente por las puertas destinadas al efecto. Para que inicie sus operaciones una zona es requisito indispensable el dictamen favorable de la Dirección General de Servicios Aduaneros.

Las empresas Operadoras y/o Zonas Francas Administradas deberán:

- Dotar a la delegación aduanera en la Zona de las instalaciones necesarias para el eficaz cumplimiento de sus labores,
- Emitir un Reglamento Interno para el buen funcionamiento y operación de la zona,
- Ejecutar el proyecto en los términos y plazos convenidos originalmente,
- Prestar los servicios en forma eficiente a las empresas usuarias,
- Acatar las directrices que en cuanto a la administración, promoción y desarrollo de la zona, emita la Comisión Nacional de Zonas Francas.
- Presentar un informe anual de sus operaciones a la Comisión Nacional de Zonas Francas,
- Cumplir aquellas funciones que le fije el Decreto 46-91, su Reglamento, la autoridad aduanera y la Comisión Nacional de Zonas Francas,
- Cumplir con todas las Leyes de la República de Nicaragua.



#### **IV.1.1.1 EMPRESAS USUARIAS**

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

Las empresas usuarias podrán llevar a cabo cualquier actividad tendiente a la producción, almacenamiento y exportación de mercancías o servicios, todo de acuerdo a su respectivo Permiso de Operaciones.

#### **IV.1.1.2 RÉGIMEN CAMBIARIO**

Las divisas que las empresas de las zonas reciban del exterior, proveniente de sus ventas, estarán exentas de la aplicación del Reglamento Cambiario y cualquier legislación en esta materia; consecuentemente, las empresas gozaran de las libres tenencias y manejos de sus divisas, no estando obligadas a entregarlas al Banco Central de Nicaragua.

Las necesidades de moneda nacional (Córdoba) que requieran las empresas instaladas en las Zonas deberán ser transmitidas por medio de los bancos comerciales autorizados, para lo cual las monedas extranjeras que dispongan para tal efecto serán convertidas a la moneda local, al tipo oficial vigente.

#### **IV.1.1.3 TIPOS DE ZONAS FRANCAS**

Existen dos tipos de Zona Franca:

**Zona Franca Privada**. Estas deberán pertenecer y ser administradas por compañías organizadas en forma de sociedad mercantil.



- a- **Zona Franca Estatal:** las cuales serán administradas por la corporación de Zona Franca, la cual deberá tener domicilio en Managua, con patrimonio propio personalidad jurídica propia; de duración indefinida y con capacidad para contratar y contraer obligaciones.

Se establece tres (3) categorías para las empresas usuarias: A, B y C. Los criterios para la clasificación son: Valor agregado nacional, generación de empleo e insumos nacionales.

- **Categoría A:** Deben agregar al valor de sus productos un mínimo de 50% de insumos nacionales y generar más de 100 empleos, o agregar un mínimo de insumos nacionales y generar 150 empleos o la relación de 30% por 200 empleos.
- **Categoría B:** Son aquellas que cumplen con la relación de un mínimo de 30% de insumos nacionales y mas de 40 empleos o en relación de 20% y 100 empleos, o agregar menos del 20% de insumos nacionales y generar 200 empleos.
- **Categoría C:** Son las que cubren el 30% con insumos nacionales y generan hasta 40 empleos, o menos del 20% de insumo y generan mas de 100 empleos.

### **Venta de Bienes y Servicios al Territorio Aduanero Nacional**

Las empresas de las Zonas Francas podrán introducir en el territorio nacional parte de su producción conforme los porcentajes siguientes:

Porcentaje	Categoría
40 %	A
30 %	B
20 %	C



El Ministerio de Fomento, Industria y Comercio autoriza las ventas que se realicen desde Las Zonas Francas al territorio nacional, siempre y cuando las mismas contribuyan a la sustitución de importaciones y no constituyan una evidente desventaja para el productor nacional. En este caso, el interesado deberá cumplir con las formalidades bancarias y aduaneras establecidas en la legislación nacional, y el pago de los derechos e impuestos respectivos.

Los subproductos, productos defectuosos y la producción que por causa ajena a la voluntad de las empresas usuarias no llenen los requisitos necesarios, podrán ser exportados a Nicaragua pagando los derechos e impuestos de importación que corresponda.

### **SUBCONTRATACIONES**

Las empresas usuarias de zonas francas podrán subcontratar, previa aprobación de la Comisión Nacional de Zonas Francas, parte de su producción o de su proceso de producción con otras empresas usuarias de Zonas Francas o cualquier persona natural o jurídica establecida dentro del territorio nacional. Las subcontrataciones con personas naturales o jurídicas establecidas en el territorio aduanero nacional, requiere de las garantías que establezca la legislación aduanera vigente y de las disposiciones establecidas en la legislación tributaria. La Comisión Nacional de Zonas Francas podrá, ampliar o reducir los porcentajes de venta al mercado nacional.

### **IV.2 INCENTIVOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE ZONAS FRANCA.**

La existencia de incentivos a la producción de las empresas usuarias esta vinculado a los niveles de productividad. Se inicia con un programa especial de fomento a la exportación, para luego distinguir estos de los programas especiales que les dan sentido a las Zonas Francas que permiten la participación de capitales privados y estatales.



Según el Decreto 46-91, en dicha ley se establecen los criterios básicos para instalar Zonas Francas y las responsabilidades, derechos y obligaciones de los agentes que intervienen en el sistema.

#### **IV.2.1 BENEFICIOS DE ZONAS FRANCAS**

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

Las empresas usuarias de las Zonas Francas gozan de los siguientes beneficios:

- a- Exención del 100% durante los primeros 10 años de funcionamiento y el 60% del undécimo año en adelante, del pago del I.R. generadas de sus actividades en la Zona. No incluye los ingresos por impuestos personales, salarios, sueldos o emolumentos pagados al personal Nicaragüense o extranjero que trabaje en esa empresa, sin embargo incluye, los pagos a extranjeros no residentes por concepto sobre préstamo o por comisiones, honorarios y remesas por servicios legales en el exterior o en Nicaragua, y los de promoción, mercado, asesoría y a fines.



- b- Exención de pagos de impuesto sobre las enajenaciones de bienes inmuebles a cualquier título, inclusive el impuesto sobre ganancias de capital, siempre que la empresa centre sus actividades en la Zona y el bien inmueble este afectado al régimen de Zona Franca.
- c- Exención de pago de impuesto por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del pago del impuesto por timbres.
- d- Exención de todos los impuestos y derechos de aduanas y de consumo conexo a las importaciones, aplicables a la introducción del país de materia prima, materiales, equipos, maquinarias, matrices, partes o repuestos, muestras, moldes y accesorios destinados a habilitar a la empresa para sus operaciones en la Zona Franca.

De igual manera están exentas a la internación, los equipos necesarios asistencia médicas, guarderías infantiles, esparcimiento y cualquier para la instalación y operación de comedores, servicios de salud, otro tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal que laboran en la empresa.

- e- Exención de impuestos de aduanas sobre los equipos de transporte, vehículos de carga, pasajeros o de servicios, destinados al uso normal de la Zona.
- f- Exención total de impuestos indirectos de ventas o selectivos de consumo.
- g- Exención total de impuestos municipales.
- h- Exención total de impuestos a la exportación de productos elaborados en la Zona Franca.

Se establece que para gozar de los beneficios fiscales estipulados, la empresa usuaria de la Zona deberá mantener un número razonable de trabajadores y mantener también los mismos salarios y prestaciones sociales



que ofreció. Las empresas usuarias de las Zonas Francas están sujetas a las leyes de la República de Nicaragua. Esto significa que estas empresas deben obedecer y respetar las leyes constitucionales, ordinarias y reglamentarias vigentes en nuestro país, al igual que todos los ciudadanos sean Nacionales o Extranjeros sin ningún tipo de excepción para su cumplimiento<sup>66</sup>.

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

En resumen los incentivos que ofrecen la Zona Franca a las empresas usuarias son:

- Mano de obra barata, esforzada y diligente.
- Exención de impuestos y Aranceles a Insumos Importados y a Productos Exportados.
- Repatriación sin restricciones de los beneficios.
- Buenos sistemas de comunicación y transporte.
- Exenciones fiscales diversas.
- Subvención de infraestructura, caminos, servicios de energía etc.

---

<sup>66</sup> Decreto 46-91 "Zonas Francas Industriales de Exportación", Publicado en la Gaceta No.221 del 22 de Noviembre de 1991. arto.20





## **IV.2.2. IMPACTO DEL TLC EN LOS REGIMENES DE ZONA FRANCA**

Es necesario conocer la incidencia del Tratado de Libre Comercio (TLC) que se firmó entre Estados Unidos y Centroamérica. Este Tratado de Libre Comercio o CAFTA<sup>67</sup> está inspirado en otros acuerdos: NAFTA, EU-Singapur, EU-Chile. Es un conjunto de reglas que los países acuerdan para vender y comprar productos y servicios. Son acuerdos derivados de conferencias Internacionales, cuyo propósito es liberar el intercambio de bienes y servicios entre países o grupos de países, reduciendo los aranceles y otras barreras no arancelarias al Comercio Internacional a nivel regional o mundial. Se llama "Zona de Libre Comercio", porque las reglas que se disponen definen cómo y cuándo se eliminarán las barreras arancelarias para conseguir el libre paso de los productos y servicios entre las naciones participantes; esto es, cómo y cuándo se eliminarán los permisos, las cuotas y las licencias, y particularmente las tarifas y los aranceles siendo éste uno de los principales objetivos del Tratado. Además el TLC propugna la existencia de "condiciones de justa competencia" entre las naciones participantes y ofrece no sólo proteger sino también velar por el cumplimiento de los derechos de propiedad intelectual.

### **IV.2.2.1 TLC Y ZONAS FRANCAS**

Los trabajadores de las Maquilas en las Zonas Francas, se enfrentan a una catástrofe social, provocada por las políticas de ajuste estructural, privatizaciones a los servicios básicos, y el proyecto de Privatización del Agua, el reflejo en más de 60% de desempleo existente, un deteriorado proceso del mercado laboral formal hacia el mercado informal, el empobrecimiento y miseria alcanzado por Nicaragua: por eso ocupamos el segundo lugar más pobre de América Latina. El salario mínimo de ley es de 1037 Córdobas para el sector de los y las Trabajadoras de Zonas Francas equivalentes a 68.22 Dólares mensuales y el costo de la Canasta Básica (Fuente, FIDEG) para la ciudad de Managua es de 5208 Córdobas

---

<sup>67</sup> Central America Free Trade Agreement (CAFTA)



equivalente a 347.02 dólares, el poder adquisitivo de compras de los Trabajadores solamente cubre el 19.65%<sup>68</sup>.

Ante los índices de pobreza y miseria reflejados, el Gobierno de Nicaragua, ofrece a nuestro país como atractivo para la inversión extranjera, por los salarios de miseria que ofrece a estos inversionistas de las Zonas Francas, siendo la clase trabajadora que subsidia a los inversionistas con los salarios de pobreza.

*Otras de las preocupaciones es de la discriminación en la edad para trabajar en las maquilas (18 a 25 años). Las violaciones a los derechos humanos y laborales, la retardación de justicia, la complicidad de funcionarios del Ministerio del Trabajo con los empresarios, la negación de permisos para asistir a las Clínicas Médicas, el maltrato físico y verbal, el acoso sexual, los abortos y la inseguridad laboral, son el pan de cada día que sufren los trabajadores en las maquilas.*

Consideran la Federación de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel, y Calzado que estos acuerdos comerciales dañan la Soberanía Nacional, son asimétricos en vista de que las empresas nacionales y el sector agropecuario no pueden competir por la tecnología atrasada y los subsidios que otorgan los EE.UU. al sector agropecuario. Se verán afectados del Tratado de Libre Comercio, desprotegidos de las Leyes laborales, en vista de que el estado, piensa flexibilizar la Ley Laboral existente en el país, congelar salarios, supuestamente para ser competitivo y que venga la inversión extranjera.

Hay que fortalecer la protección práctica y legal para los derechos de los trabajadores en América Central. El *Lawyers Committee for Human Rights*<sup>69</sup> cree que un aumento en el comercio internacional no debería lograrse a expensas de los derechos de los trabajadores. Los países no

---

<sup>68</sup> Federación de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel, y Calzado

[http://www.itanica.org/itanica/campagne/zfranca/Lettera\\_Parlamentari\\_Zfranca\\_Ott\\_2003.PDF](http://www.itanica.org/itanica/campagne/zfranca/Lettera_Parlamentari_Zfranca_Ott_2003.PDF)

<sup>69</sup> [http://www.humanrightsfirst.org/workers\\_rights/wr\\_traderights/CAFTA\\_191102\\_sp.pdf](http://www.humanrightsfirst.org/workers_rights/wr_traderights/CAFTA_191102_sp.pdf)



deberían bajar sus estándares laborales para atraer un incremento en la inversión y el comercio extranjeros, y la protección para los trabajadores debería estar en el centro de todos los tratados comerciales. Las negociaciones sobre el TLC brindan una oportunidad a Estados Unidos para mostrar su claro apoyo a las normas laborales internacionales y a los derechos humanos.

Ha habido un gran crecimiento de la inversión extranjera en las zonas francas de América Central. Las maquiladoras de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua emplean más de 200.000 trabajadores, la mayoría mujeres jóvenes que han migrado de las comunidades rurales que no pueden competir con importaciones agrícolas baratas.

La mayor parte de las maquiladoras de América Central son de la industria del vestido, pero hay también algunas de montaje electrónico. Las maquiladoras más grandes son de propiedad coreana, taiwanesa o estadounidense. Estas plantas producen bajo contrato para las mayores tiendas y súper marcas de los EE UU, que venden sus productos en los EE UU y Canadá.

En la década de los noventa, Nicaragua reinició las relaciones comerciales con Estados Unidos, sin embargo, tras esa apertura comercial se encontraba en camino la famosa globalización que exigía literalmente mano de obra calificada y tecnología de Punta.

Azucena Castillo, titular del Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), sostiene que: "En Nicaragua incluyéramos las ventas de las zonas francas llegaríamos a los 700 millones en exportación hacia Estados Unidos".

Uno de los sectores más favorecidos son las empresas de zonas francas, quienes actualmente no pagan ningún impuesto. Con el TLC los empresarios extranjeros podrán importar, libre de impuesto, más telas de sus



propios países (Corea o Taiwán), para luego maquilarlas y exportarlas, libre de impuesto, a los Estados Unidos.

El TLC no es el garante de la inversión extranjera, pues la misma siempre ha venido a Nicaragua, desde hace quinientos años. Tampoco la inversión extranjera ha garantizado el bienestar de la mayoría de los nicaragüenses. El capital extranjero de las maquilas que viene a Nicaragua lo hace por el bajo costo de la mano de obra nicaragüense. Por ejemplo, en Estados Unidos una mujer gana \$ 8 dólares por hora haciendo lo mismo que hacen nuestra mujeres maquileras, en México ganan \$ 2 dólares, en Costa Rica ganan \$ 1.50 dólares, en China ganan \$ 0.80 centavos de dólar, mientras que en Nicaragua ganan actualmente \$ 0.30 centavos dólar<sup>70</sup>.

Con la entrada en vigencia del TLC, se establecerán nuevas oportunidades que permitan exportar en situaciones privilegiadas a esos mercados. Para aprovechar estas nuevas oportunidades, es importante avanzar en aumentar la oferta exportable del país, producir de manera competitiva, tomando en cuenta las normas y estándares de calidad y otros, a nivel mundial. Estas normas implican mejorar los hábitos en los procesos de empaque, embalaje, etiquetado, manipulación, transporte, conservación, procesos y métodos de producción. El gobierno fortalecerá para este fin, el sistema de promoción de exportaciones.

#### **IV.3 IMPACTO ECONOMICO SOCIAL DE ZONA FRANCA DE EXPORTACIÓN.**

A través de los años las actividades de las zonas francas, han venido cambiando y adaptándose a las necesidades cambiantes de los tiempos. Hasta los años 60's la actividad de estas zonas era netamente comercial, y a partir de los 60's el concepto empezó a proyectarse hacia el siglo XXI y se empieza a promover la actividad industrial y de servicios, generando

---

<sup>70</sup> [http://www.humanrightsfirst.org/workers\\_rights/wr\\_traderights/CAFTA\\_191102\\_sp.pdf](http://www.humanrightsfirst.org/workers_rights/wr_traderights/CAFTA_191102_sp.pdf)



actualmente un total de 2'000.000 de empleos en 2.000 zonas francas en el mundo.

El Mundo globalizado va sentando nuevas bases para el comercio internacional y la tendencia es a:

- ✚ Eliminación de subsidios a las exportaciones.
- ✚ Reducciones drásticas de los niveles de protección<sup>71</sup>.
- ✚ Inclusión del concepto de servicios, inversión extranjera y tecnológica,
- ✚ Prohibición de supeditar inversiones a compromisos de exportación.

Hoy día, se estima que existen en el mundo, aproximadamente 40.000 multinacionales con más de 250.000 filiales, buscando escenarios competitivos que posean una excelente infraestructura, renovación de equipos, adecuadas condiciones y acceso a mercados.

#### **IV.3.1. CRECIMIENTO DE ZONAS FRANCAS**

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), señala que las zonas francas están ubicadas sobre todo en América del Norte con 320 y Asia con 225, y que su número sigue aumentando en las regiones en desarrollo, como el Caribe con 51, América Central con 41, Oriente Medio con 39, y en general en todo el mundo. Por ejemplo, en Filipinas se han instalado hasta ahora 35 zonas francas, pero se han aprobado planes de implantación de 83.

En la actualidad, los Estados Unidos y México son los operadores más dinámicos de zonas francas, con 213 y 107 zonas respectivamente, muchas de las cuales son complejos de factorías de ensamblaje o "maquiladoras", llamados también contratos de manufactura, agrupadas alrededor de

---

<sup>71</sup> Se propone un conjunto equilibrado y viable de medidas de acceso a los mercados para lograr una reducción sustancial y progresiva de la protección y avanzar hacia el objetivo de reforma fundamental del sistema de comercio.



aglomeraciones fronterizas como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros. Las plantas de maquila de estas localidades son eslabones de cadenas de producción establecidas en el lado mexicano de la frontera entre estos dos países.

El crecimiento económico de los denominados "Tigres de Asia", también fue estimulado por las zonas francas. Durante tres décadas, el estado Malayo de Penang se esforzó con gran éxito por atraer inversiones de calidad en las manufacturas de alta tecnología. El número de fábricas pasó de 31 en 1970 a 743 en 1997, y la fuerza de trabajo ocupada por este sector de las zonas francas, paso de cerca de 3.000 personas a 200.000 en el mismo período. Análogamente, gran parte del notable desarrollo técnico y financiero de Singapur se sustentó en el aumento sostenido de las inversiones y la productividad en las zonas francas, que lograron potenciar cuantitativa y cualitativamente la oferta de empleo y establecer los vínculos necesarios entre la economía nacional y la economía internacional.

#### **IV.3.1.1. ZONAS FRANCAS Y EL SECTOR SOCIAL**

Tal vez uno de los principales objetivos de las zonas francas, ha sido la de contribuir a la generación de empleo de una forma real y efectiva, dado que allí se crean nuevos puestos de trabajo, incluso parte del éxito de muchas Zonas Francas ha sido gracias a la difusión de datos sobre puestos de trabajo.

El número de empleos generados, las condiciones de trabajo y los salarios, dependen de las diferentes actividades económicas desarrolladas en las zonas, de acuerdo con las condiciones laborales vigentes en cada país, se debe destacar que a pesar de guardar ciertos rasgos generales, existen diferencias de índole laboral, económico, social y político.



Las violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores de las empresas maquiladoras se expresan en salarios y prestaciones contra la ley, jornadas laborales no remuneradas, despidos injustificados y hasta maltrato físico y verbal, así como la negación del derecho a organizarse para defender sus intereses.

Las condiciones de Higiene Ocupacional y Salud en estas empresas no son adecuadas, la infraestructura como la iluminación, la ventilación y los espacios reducidos entre las máquinas, así como la no señalización de lugares de riesgo, lo inadecuado de los medios de protección que utilizan y la falta de salidas de emergencia. No cuentan con equipos de protección adecuados a pesar de estar en contacto directo con químicos o trabajar en espacios donde hay altas temperaturas lo que provoca constantes resfrió, así mismo para el fuerte ruido en las plantas. La comisión de seguridad e higiene de las empresas tampoco desarrollan su trabajo ya que responden a la patronal y las y los trabajadores se encuentran indefensos en cuanto a garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Las zonas francas gracias a su desenvolvimiento a nivel mundial, han generado gran impacto en la generación de empleo, divisas, inversión y producción.

Las zonas francas se benefician con empleos directos e indirectos, siendo muy superiores los indirectos, dado que son cambiantes. Según estadísticas internacionales por cada empleo directo se generan dos empleos indirectos.

Si observamos estadísticas en cuanto al número de empleos generados en el Caribe y Centro América, encontramos que en 1995 con 53 zonas francas se crearon más de 250.000 puestos de trabajo.



Según un informe publicado en septiembre de 1.998 por la OIT<sup>72</sup>, "un aspecto lamentable de muchas Zonas Francas es que en ellas se relega a los trabajadores de ambos sexos a unos puestos mal retribuidos y de escasa cualificación. Como se les considera reemplazables, sus problemas encuentran escaso reflejo en las relaciones laborales y sociales". En todo el mundo, la población empleada en las zonas francas, suele ser mayoritariamente del sexo femenino y en algunos sectores, como el textil, la industria de la confección y el montaje de artículos electrónicos, las mujeres pueden constituir hasta el 90% o más de la fuerza laboral.

En particular, se reclama una atención especial a los problemas de las mujeres trabajadoras, que constituyen un alto porcentaje de la fuerza de trabajo de las zonas francas y que a menudo, ocupan los puestos de trabajo menos remunerados y de menor cualificación. Se asegura que "para que las zonas francas desarrollen todo su potencial económico y social, los gobiernos deben diseñar una estrategia de inversión e industrialización amplia y bien definida, congruente con la necesidad de impulsar el desarrollo económico y el respeto de los derechos de los trabajadores"<sup>73</sup>.

#### **IV.3.1.2. INDICADORES DE MEDICION DE LA EFICIENCIA DE ZONAS FRANCA**

Así como cualquier actividad tiene medidores de eficiencia, a las zonas francas se les mide la labor desarrollada de acuerdo a los siguientes niveles de desempeño:

- 1- Número de empresas que se instalan en comparado con los objetivos propuestos.
- 2- Nivel de movimiento de insumos a través de estas áreas para productos a exportarse posteriormente.

---

<sup>72</sup> Labor and social issues relating to export processing zones. OIT, Ginebra, 1998 ISBN 92-2-111357-4.

<sup>73</sup> Ferreros H. Jaime T. "La Zona Franca como Plataforma Logística y el Impacto en el Desarrollo en America Latina" Op. Cit.





- 3- Generación de empleo en la zona de influencia.
- 4- Mejoramiento de la calidad de vida de la región, origen del nivel de empleo generado.
- 5- Grado de generación de exportaciones desde la zona misma.

#### **IV.3.1.3. ZONAS FRANCAS Y SU APORTE AL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**

Antes del esquema actual de globalización, las grandes empresas tenían la principal participación en el total del empleo de las regiones, pero esto se ha ido revirtiendo y las empresas con menos de 100 trabajadores denominadas PYMES, han ido ganando espacio, hasta lograr ejercer la mayor influencia en la tasa de creación de fuentes de empleo. Las grandes empresas privadas han tenido que buscar estrategias de alianza y fusión, para hacerlas mas competitivas, afectando negativamente la tasa de empleo de las regiones.

Las Zonas Francas pueden convertirse en plataformas logísticas de creación y fortalecimiento de las PYMES y por lo tanto es importante definir estrategias que identifiquen vocaciones empresariales y faciliten la creación de nuevas PYMES; lo cual sería el motor de desarrollo de las regiones, beneficiando tanto al país de localización de las zonas francas como a las zonas de influencia mismas, puesto que obtendrían nuevos usuarios en sus instalaciones.

Actualmente, el acelerado desarrollo de la informática y de la tecnología de los computadores, y de medios de comunicación, permiten acceso fácil y de bajo costo a las Zona Francas reduciendo la distancia que las separaba de las grandes empresas respecto de su funcionamiento y competitividad. Sin embargo, es costoso y difícil mantener una base de datos actualizada y validada, además de requerir cierto personal con capacidades técnicas y con habilidad y medios necesarios para conseguir



la información requerida. Un servicio de las Zonas Francas sería el de proveer el apoyo informático necesario, de gran utilidad para que no sufran limitaciones en sus posibilidades de competencia y crecimiento<sup>74</sup>.

#### **IV.3.2. CONSIDERACIONES SOBRE LAS ZONAS FRANCA DE AMERICA LATINA Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO ECONOMICO.**

Como se puede ver claramente, las zonas francas en América Latina, nos muestran que estas fueron creadas para ser polos importantes de desarrollo industrial y motores de la economía, aprovechando al máximo las ventajas de la región en la cual se ubicarán, lo cual se puede observar perfectamente en los casos aquí expuestos, y como lógica consecuencia altas áreas generadoras de empleo en la medida en que también generen oportunidades para el mercado internacional.

Las zonas francas dentro del contexto internacional, son un instrumento de aplicación universal, que se han constituido en un especial polo de desarrollo en los últimos treinta años. Debido a la globalización de las economías el contexto universal es el de romper las barreras tradicionales establecidas por los estados para protección de su industria y de su producción de bienes y servicios, considerando como base de su bienestar y desarrollo, el abarcar nuevos mercados y aceptar nuevos productos que regulen los precios internos al consumidor de manera natural. Aprovechando las economías de escala y la curva de experiencia de las empresas que las lleva a obtener costos mas favorables, y por ende precios mas competitivos. Para ello es requerido un alto nivel de competitividad, tener habilidades estratégicas con respecto a la tecnología, el conocimiento, la infraestructura, la cultura y la mentalidad de los pueblos.

---

<sup>74</sup> Ferreros H. Jaime T. "La Zona Franca como Plataforma Logística y el Impacto en el Desarrollo en America Latina" Op. Cit.



Las zonas francas son instrumentos flexibles que se adaptan a la política económica y generan beneficios rápidos y efectivos al desarrollo económico de las regiones, así como centros de competitividad global, con incentivos tributarios y con una ubicación estratégica para facilitar la Distribución Física Internacional (DFI), realizar actividades de almacenamiento, contratos de manufactura, tratamiento nacional y prestación de servicios logísticos.

Actualmente existen zonas francas en todo el mundo, pues las naciones son consientes de su importancia como polos de desarrollo.

#### **IV.3.2.1. IMPACTO ECONOMICO SOCIAL DE ZONA FRANCA DE EXPORTACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE LEON**

El departamento de León, constituye una extensa llanura, enclavada entre las costas del Océano Pacífico al Sur y por el Norte las montañas estilianas rodeadas por los volcanes de la cordillera de los Maribios; por lo que la producción agrícola, granos básicos, hortalizas, no tradicionales, así como la producción ganadera de leche, carne y cría, han sido el soporte económico del mismo.

La industria maquiladora ha tenido un impacto en el desarrollo de las economías nacionales por lo que muchos departamentos como León han experimentado este notable cambio en su desarrollo económico social.

Nicaragua tiene costos competitivos, comparados con el resto de la región por lo que las empresas de Zona Franca ven a Nicaragua como un país oportuno para expandir o mover sus inversiones.

Si bien uno de los principales problemas que afectan a toda la población es la falta de empleo. La instalación de Zona Franca en el departamento de León ha sido uno de las soluciones encontradas a este problema, ya que las Zonas Francas son la única fuente generadora de empleos masivos.



La fábrica de arneses ubicada en León y El Viejo (Chinandega) genera alrededor de cuatro mil quinientos empleos directos, donde el 82 por ciento de sus empleados son mujeres.

La experiencia de Arnecom ha sido tan positiva, que alcanzó una exportación de 97.8 millones de dólares el año pasado y otras empresas que la conocen han comenzado a visitar el país explorando la posibilidad de instalar sus fábricas y aprovechar las condiciones que ofrece nuestra región de occidente.

Arnecom cuenta con la realización de diferentes proyectos sociales, como el de viviendas en el Barrio Concepción de María al Sur de León, paquetes escolares y de provisión, a precios por debajo del mercado.

Es evidente que la producción bajo este régimen en el departamento de León esta dando respuesta parcial al elevado nivel de desempleo, sin embargo la solución de los problemas profundos existentes en Nicaragua dependerá de los esfuerzos concertados (gobierno, empleadores y trabajadores) que se logren realizar internamente.



## **CAPITULO V**

### **DERECHO ORGANICO Y PROCESAL DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN NICARAGUA.**



#### **V.1 MINISTERIO DEL TRABAJO. (MITRAB)**

Es una Institución pública moderna, líder en la Administración del trabajo y el apoyo al desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras nicaragüenses, fomentando la generación del empleo digno en un ambiente socio laboral democrático, justo y en equidad, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

El Ministerio del Trabajo tendrá su cargo en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a esta materia, principalmente las que tenga por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Se encarga entre otras, de acciones relativas a la higiene y seguridad del trabajo, para lo cual cuenta con la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, compuesta por la Dirección de Higiene y la Dirección de Seguridad.

El Ministerio del Trabajo esta facultado para:

-  Formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyos, los que tendrán la necesaria autoridad administrativa.
-  Definir su estructura de organización.



- ✚ Definir, aclarar, fusionar y delegar funciones y desconcentrar órganos que lo represente en cualquier parte del territorio nacional, según la división política administrativa actual o futura.
- ✚ Emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia.
- ✚ Poner en ejecución las disposiciones administrativas.
- ✚ Las que pudieren asignarles otras disposiciones legales.

Tiene como visión:

- ✚ Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de los compromisos socio-laborales asumidos por Nicaragua; procurar el pleno empleo y fundamentar la organización científica del trabajo y los salarios.
- ✚ Sustentar la estabilidad social para lograr el desarrollo económico a través del diálogo y la concertación como formas civilizadas de dirimir las diferencias y solucionar los conflictos laborales tanto individuales como colectivos.
- ✚ Controlar el estricto cumplimiento de las normas nacionales mediante un sistema de inspección del trabajo de cobertura nacional y promover una mejor relación entre trabajadores y empleadores mediante la capacitación.
- ✚ Colaborar con la creación de condiciones que favorezcan la inversión nacional y extranjera en actividades productivas.
- ✚ Establecer el sistema de salarios mínimos en todos los sectores económicos.
- ✚ Promover la justicia socio-laboral y velar por el cumplimiento de las normas internacionales creadas por la O.I.T. contribuyendo a mejorar las condiciones de trabajo y los derechos humanos fundamentales de los trabajadores en el orden económico, social, técnico o administrativo.



## **ORGANIZACIÓN:**

- ▣ Dirección superior.
- ▣ Inspectora general del trabajo.
- ▣ Dirección general de relaciones laborales.
- ▣ Dirección general de cooperativas.
- ▣ Dirección general de higiene y seguridad.
- ▣ Dirección general de empleo y salario.
- ▣ División administrativa.
- ▣ División informática.

### **V.1.2. INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO.**

En esta área, se trata de lograr la armonía, la igualdad y la justicia social entre las relaciones de empleadores y trabajadores en estricto apego a la Ley.

Facilita información técnica y asesora a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, pone en conocimientos de las autoridades competentes, las deficiencias o los abusos que estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. Tiende a la modernización de la legislación laboral; conoce y resuelve de los procesos administrativos laborales relativos a la protección del fuero sindical, mujeres en estado de embarazo, suspensiones y terminaciones de contratos de trabajo.

Ejecuta acciones de inspecciones preventivas y reinspecciones, detectando infracciones y disponiendo medidas correctivas con el fin de prevenir el deterioro de las relaciones obreros patronales y aplica sanciones de multa en caso de incumplimiento. Ejecuta acciones de carácter particular en las condiciones de trabajo especiales tales como trabajo en el mar, campo, domésticos, infantil entre otros.



Los Inspectores del Trabajo en cumplimiento de sus funciones deberán:

- Vigilar la construcción, acondicionamiento, iluminación y ventilación de los lugares de trabajo, de acuerdo con el reglamento de higiene del trabajo.
- Comprobar que existe en los centros de trabajo debidamente acreditados las provisiones de medicinas, materiales, para curaciones de emergencias, útiles y demás elementos necesarios para el cumplimiento de los artos: 101 y 113. g) C.T.
- Comprobar si los empleadores y trabajadores cumplen con las prescripciones sobre higiene y seguridad establecidas en la ley y reglamento.
- Vigilar por el estricto cumplimiento de las normas preventivas de accidentes, especialmente en lo relativo a ropa de seguridad, instalación de mecanismos preventivos y protección de trasmisores de energía mecánica. Artos 104 y 113 . d) C.T.

#### **V.1.2.1. INSPECTORIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.**

En esta área se proponen e implementan políticas para proteger la integridad psicofísica y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus labores. Para ello, supervisa y controla las condiciones de trabajo y la calidad del medio ambiente en que se desarrolla; ejecuta acciones de inspección preventiva y reinspección, detectando infracciones a las normas y recomendando medidas para corregirlas.

Inspecciona el mantenimiento y operación de equipos generadores de vapor para prevenir consecuencias potencialmente catastróficas y realiza evaluaciones ambientales para medir el grado de exposición a contaminantes físicos y químicos; lleva estadísticas de los accidentes de trabajo y sus tendencias e investiga los de carácter grave o mortal, recomendando medidas que eviten su repetición; procura el involucramiento de trabajadores y empleadores en el cuidado de la salud





ocupacional y de las condiciones y medio ambiente de trabajo mediante la formación de comisiones mixtas de higiene y seguridad y la elaboración de reglamentos técnico-organizativos y de reglas por cargos de trabajo.

Ejecuta acciones de normación, divulgación, capacitación y asesoría técnica: vela por el cumplimiento de los acuerdos internacionales suscritos en esta materia; y aplica sanciones a través de multas en casos de incumplimiento<sup>75</sup>.

Realiza las funciones siguientes:

1. Implementar las políticas establecidas en la Legislación Laboral y en los convenios que en materia de Higiene y Seguridad se han suscrito o ratificado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
2. Garantizar la promoción de la salud ocupacional. Para ello identifica y evalúa los riesgos profesionales y las condiciones y el medio ambiente en que los trabajadores desarrollan sus actividades;
3. Establecer las normas para prevenir y evitar accidentes y enfermedades profesionales y cualquier otra consecuencia de la participación de las personas en el proceso de trabajo;
4. Ejecutar la política en materia de divulgación y conocimiento de los métodos y procedimientos que permite mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La Dirección General coordina sus actividades con el Ministerio de Salud con otros organismos públicos con competencia en estas materias, así como con Universidades, Centros Especializados e Instituciones;
5. Promover los contenidos y los fundamentos económico-sociales de las normas legales para prevenir y evitar riesgos profesionales y sus causas;
6. Presidir por delegación del Ministerio del Trabajo, las sesiones del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo;

---

<sup>75</sup> [www.mitrab.gob.ni](http://www.mitrab.gob.ni)



7. Capacitar e informar a trabajadores y empleadores de las mejores condiciones para la ejecución de tareas con el mínimo riesgo y promover su participación activa en la identificación, evaluación y control de accidentes y enfermedades laborales;
8. Desarrollar programa de entrenamiento destinados a los trabajadores, empleadores y profesionales vinculados en la Higiene y Seguridad del Trabajo. Coordina con entidades públicas privadas y con las organizaciones sindicales y las empresas la realización de campañas para la prevención de Riesgo, estimulando cualquier iniciativa positiva en este aspecto.

La función que desempeña el MITRAB en Zonas Francas de Nicaragua, ha sido preventiva y protectora de los derechos de los trabajadores, a través de sus diferentes oficinas y por las constantes emisiones de Resoluciones Ministeriales. Los Inspectores del MITRAB buscan cumplir con todas las normas establecidas en la Legislación Laboral Vigente, pero encuentran limitantes a esta labor por falta de recursos técnicos, económicos y humanos.

Es importante la labor del MITRAB en Zonas Francas donde los accidentes laborales, ocurren con frecuencia y evidencian la falta de seguridad en los planteles donde laboran miles de trabajadores. La principal función de los Inspectores del Trabajo, es vigilar el estricto cumplimiento de las normas preventivas de Riesgos Profesionales, así como erradicar la causa que los produce.

Una vez ocurrido un Accidente, deben inspeccionar integralmente la empresa y en especial las áreas del accidente, y si comprueban que hubo falta y violación a estas normativas, el MITRAB como tutelar de los derechos de los trabajadores, establece las sanciones correspondientes y exige su cumplimiento.

El Departamento de León, tiene una Inspectoría Departamental del Trabajo, y dentro de ésta, la Inspectoría de Higiene y Seguridad



Ocupacional, esta área no cuenta con suficientes colaboradores que faciliten el desempeño de sus funciones.

En Zona Franca Arnecom, se realizaron las visitas establecidas por la Legislación Laboral así como capacitaciones correspondientes en materia de derechos y deberes de Trabajadores y Empleadores.

Para tener una idea más clara acerca de los Riesgos Profesionales en Zona Franca Arnecom se recurrió a la Licenciada Mercedes Jarquín, Inspectora de Higiene y Seguridad Ocupacional en León, quien aseguró que en Arnecom se cumple con las normativas de Higiene y Seguridad Ocupacional, en Agosto del 2005 el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad<sup>76</sup>, le otorgó el Reconocimiento Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional.

A esta empresa no se le ha tenido que aplicar multas, ni medidas coercitivas y únicamente se le llamó la atención en sus inicios ya que no cumplía con la obligación de reportar los accidentes ocurridos, al MITRAB. Señaló que la accidentalidad laboral es leve considerando el número de personas que laboran en la misma.

Como Inspectora de Higiene y Seguridad no esta facultada por la Ley para sancionar en aquellos casos en que la empresa no cumpla con las medidas de Higiene y Seguridad<sup>77</sup>, por lo que en la realización de sus visitas tiene que ir acompañada del Inspector Departamental del Trabajo, quien es el encargado de aplicar las multas correspondientes; lo cual dificultaba su labor porque debían ponerse de acuerdo con las Inspecciones que debían realizarse. Ella considera que la organización interna de la Empresa es

---

<sup>76</sup> Ubicado en la ciudad de Managua, y participan diferentes Instituciones: MITRAB, INSS, UNI, UNAN y Diversos Sindicatos.

<sup>77</sup> Estando facultada para señalar infracciones e imponer medidas correctivas a plazo de 15 o 30 días según sea el caso, con señalamiento de reiteración y la posible sanción en caso de incumplimiento: pecuniaria o administrativa por la Inspectoría Departamental por el cierre de la empresa.



fundamental para el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Ocupacional, en donde los trabajadores y empleadores participen activa y conjuntamente.

## **V.2. INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS)**

El instituto Nicaragüense de Seguridad Social es una Institución financieramente sólida y sostenible, con una amplia cobertura poblacional y territorial, que garantice prestaciones a sus derechohabientes, con el mayor nivel de eficiencia y calidad bajo un marco jurídico adecuado.

Tiene como misión Garantizar a los trabajadores asegurados y sus beneficiarios, el otorgamiento de las prestaciones de Ley de Seguridad Social a través de modernos Sistemas Administrativos en Salud y Pensiones, que funcionen al más alto nivel de calidad y que sean financieramente sostenibles<sup>78</sup>.

### **Principios y Valores de la Seguridad Social**

#### **PRINCIPIOS:**

- Universalidad
- Solidaridad
- Equidad
- Integralidad

#### **VALORES:**

- Servicio
- Responsabilidad
- Honestidad

---

<sup>78</sup> OBJETIVOS: Proteger a los trabajadores asegurados y sus beneficiarios de las siguientes contingencias sociales: 1) Enfermedad- Maternidad 2) Accidentes profesionales 3) Invalidez 4) Vejez 5) Muerte.



El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, tiene las atribuciones siguientes: Establecer organizar y administrar los diversos regímenes del Seguro Social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta Ley<sup>79</sup>, como parte de la seguridad social nacional.

Todo empleador, tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Régimen de Seguridad Social, de lo contrario deberá pagar una indemnización por muerte o incapacidad ocasionada por Accidentes o Riesgos Profesionales<sup>80</sup>.

Los empleadores tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan los reglamentos. Los trabajadores están obligados a suministrar a los empleadores los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones establecidas<sup>81</sup>.

El Instituto tiene el derecho de inscribir a los empleadores, a los trabajadores de estos, y a los demás Sujetos de Aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las encuestas, censos, inspecciones y estudios que sean necesarios para efectuar las inscripciones respectivas. El ejercicio de tal derecho no liberará a los empleadores de las sanciones a que se hagan merecedores por faltar a sus responsabilidades<sup>82</sup>. A cada trabajador inscrito el INSS asignará un número de registro y extenderá un carnet de Identificación previa presentación de dos fotografías y la firma del carnet en presencia del funcionario del INSS<sup>83</sup>.

Entre algunas funciones que cumple el INSS, se encuentran: Recaudar las cuotas y percibir los demás recursos del Instituto, Promover y contribuir, en

---

<sup>79</sup> Ley de Seguridad Social. Decreto 974, publicado en Gaceta N° 49 del primero de marzo de 1982. Arto. 4

<sup>80</sup> Arto. 114 C.T.

<sup>81</sup> Arto. 8 Ley de Seguridad Social

<sup>82</sup> Arto. 10 Idem.

<sup>83</sup> Reglamento General de Ley de Seguridad Social. Decreto 975, publicado en Gaceta N°49 del primero de marzo de 1982. arto. 8



coordinación con los Ministerios y Entes Autónomos respectivos, a la elevación de las condiciones de vida de la población asegurada para una mejor y mayor convivencia colectiva a nivel nacional e internacional y ejecutar todas aquellas actividades que tiendan a cumplir con los objetivos del Instituto<sup>84</sup>.

Los Órganos Funcionales del INSS, son entre otros, el Consejo Directivo<sup>85</sup>, que es la Autoridad Superior, La Presidencia y Vice Presidencia Ejecutiva, Consejo Técnico, Auditoria Interna y Dependencias Administrativas<sup>86</sup>.

El Consejo Directivo tiene las siguientes atribuciones y deberes: Orientar la gestión general del Instituto, pronunciándose sobre los planes y programas de trabajos presentado por el Presidente Ejecutivo, Aprobar y modificar el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Instituto, Pronunciarse sobre los estados financieros del instituto, entre otras<sup>87</sup>.

## **V.2.1 MARCO JURÍDICO CONSTITUCIONAL DEL INSTITUTO NICARAGÜENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS)**

### **CONSTITUCION POLITICA**

**Arto. 61:** El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la Ley.

---

<sup>84</sup> Otorgar las prestaciones de Ley, Invertir sus fondos de acuerdo a las Ley y su Reglamento, entre otras.

<sup>85</sup> Se integra de la siguiente manera: 2 Representantes del Estado: El Presidente Ejecutivo y el Vice-Presidente Ejecutivo. 2 Representantes de los Trabajadores con sus suplentes elegidos por las Agrupaciones de los Trabajadores. 2 Representantes de los Empleadores con sus suplentes: Uno por las Empresas del Sector Publico y uno por el Sector Privado. Ley de Seguridad Social. Arto.12 Op. Cit.

<sup>86</sup> Arto.11 Idem.

<sup>87</sup> Resolver las apelaciones interpuestas, dentro de los términos que señalan esta ley y sus reglamentos, contra las Resoluciones de la Presidencia Ejecutiva. Adoptar todas aquellas otras actividades no contempladas en la enumeración anterior necesarias para cumplir los objetivos del Instituto, de acuerdo a la orientación general de los planes nacionales respecto a la Seguridad Social entre otras. arto.14 Idem



**Arto. 74:** El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozara de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social.

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

**Inciso 7:** Seguridad Social para la protección integral y medios de Subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la Ley.

## **V.2.2 LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**

La ley de Seguridad Social entró en vigencia en Marzo de 1982 consagrando el Derecho de Seguridad Social como un servicio publico especializado.

Se dictó para el bienestar común, para lo cual el Estado crea diversos organismos centrales y autónomos, aportando cada cual de acuerdo a sus ingresos y recibiendo sus beneficios en orden a sus necesidades, garantizándose una misma calidad de tratamiento como corresponde a todo ser humano. Dentro de esta concepción están debidamente representados la clase trabajadora organizada y los empleadores de los sectores públicos y privados.

La Institución tiene como objetivo: Establecer como parte del sistema de la seguridad social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuya finalidad es la protección de los



trabajadores y sus familiares, de acuerdo a las actividades señaladas en esta Ley y su Reglamento<sup>88</sup>.

Son sujetos de seguro, que entre ellos están: Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación laboral, los integrantes o beneficiarios de los programas de reforma agraria, los miembros de asociaciones gremiales profesionales entre otros y cooperativas de producción debidamente reconocidas<sup>89</sup>.

Esta ley, regula los Riesgos Profesionales; estableciendo que el seguro social en esta materia tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudiere causarle a el y a sus familiares.

Siendo sujetos de este seguro las personas que se encuentran vinculadas a otras, sea natural o jurídico, independientemente del tipo de relación laboral o del servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica con la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios. Se establecen las disposiciones generales: privilegios, procedimientos, sanciones y recursos de los que puede hacer uso la institución.

Por lo que la finalidad de esta ley es establecer, organizar y administrar los diversos regímenes de seguro social y prestar los servicios de beneficios colectivos que señala esta ley, como parte del seguro social nacional.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> El Seguro Social cubrirá por zonas geográficas, etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva las contingencias sociales de Invalidez, Vejez, Muerte, prestaciones económicas por Riesgos Profesionales, Subsidios Familiares y podrá proporcionar Servicios Sociales necesarios para el pleno bienestar de los asegurados. Asimismo, prestara el servicio de pagar los Subsidios de enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales. Arto.2 Ley de Seguridad Social

<sup>89</sup> Arto.5 Idem

<sup>90</sup> Título III capítulo IV. Idem





### **V.2.3. PROGRAMA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES**

El Programa Nacional de Prevención de Riesgos Profesionales del INSS, es el conjunto de acciones preventivas sobre la seguridad, higiene y salud de los trabajadores, integradas dentro de un plan nacional, dirigido a los Centros de Trabajo, para velar por el bienestar de los asegurados durante el desempeño de su actividad laboral.

#### Objetivos del programa:

- ✚ Promover La Adopción de Medidas de Higiene y Seguridad que protejan La Salud e Integridad Física del Trabajador en los Centros de Trabajo.
- ✚ Contribuir Al Control Y Reducción de los Accidentes Y Enfermedades Profesionales en los Centros de Trabajo
- ✚ Impulsar La Formación Y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Higiene Y Seguridad en cada Centro de Trabajo.

#### Componentes del Programa:

- ✚ Inspecciones: Detección de riesgos que originan accidentes y enfermedades profesionales.
- ✚ Re Inspecciones: Seguimiento y control de los riesgos detectados
- ✚ Investigación y Análisis de Accidentes y Enfermedades Profesionales: La principal fuente de información serán los Responsables de Higiene Y Seguridad o miembros de la Comisión Mixta.
- ✚ Asesoría y Asistencia Técnica que se brinda a la comisión mixta de higiene y seguridad de la empresa a través de visitas sistemáticas realizadas por nuestros inspectores
- ✚ Capacitaciones: se brindan a la comisión mixta referente a la prevención de riesgos profesionales, la que compartirá posteriormente con los demás trabajadores.



- Coordinación Inter.-institucionales: desarrolla actividades inspectivas en conjunto con instituciones involucradas en la prevención de accidentes profesionales: MITRAB, MINSA, MARENA, BOMBEROS, etc.
- Promoción de programas de prevención de empresas.

La prevención de los Riesgos Profesionales:

- Promueven en los lugares de trabajo la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física de los trabajadores asegurados.
- Es una inversión rentable porque produce excelentes resultados para la empresa y los trabajadores.
- El principio fundamental de la calidad y seguridad es la prevención.

El empleador suscrito a este programa tiene las obligaciones siguientes:

- Identificar los riesgos que estén presentes en la empresa, golpes, cortes, etc...
- Tomar las medidas preventivas a tiempo y corregir las anomalías para que no vuelvan a suceder.

### **V.2.3.1. BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

- Mayor productividad en el trabajo.
- Mejor calidad de los productos al tener trabajadores en buen estado de salud.
- Opción a pagar mejores salarios y dar más estabilidad a los trabajadores gracias a la buena marcha del centro del trabajo.



- Mejora la imagen de la empresa y sus trabajadores interna y externamente.

### **V.3. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SOBRE LOS RIESGOS PROFESIONALES.**

#### **V.3.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE BRINDA EL INSS EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES.**

El instituto Nicaragüense de Seguridad Social ejecutará programas de prevención de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y de sus consecuencias en coordinación con los órganos correspondiente del MITRAB y el MINSA. Brindara asistencia técnica a los empleadores para el establecimiento y organización de sistemas de seguridad y funcionamiento de sus equipos. Divulgación y enseñanza de métodos de trabajo que aumente la productividad y seguridad de las empresas<sup>91</sup>.

El Instituto tiene la facultad de inspeccionar los lugares de trabajos y examinar los libros de contabilidad, planillas y listas de pagos y demás documentos que fueren necesarios para la comprobación de todos los datos relacionados con el seguro social; por otra parte los empleadores están obligados a presentar a los delegados del instituto las facilidades necesarias para el cumplimiento de esta disposición, la negativa del empleador será sancionada con multa establecidas en la ley. Las autoridades administrativas y judiciales del país tienen la obligación de suministrar los datos e informes requeridos por el instituto<sup>92</sup>.

Los inspectores y auditores del instituto tendrán las mismas funciones que la legislación laboral concede a los inspectores del trabajo<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Arto74 Ley de Seguridad Social.

<sup>92</sup> Arto.122 y 123 Idem

<sup>93</sup> Arto. 124 Idem



El Instituto no podrá divulgar ni suministrar a particulares los datos y hechos referentes a empleadores y asegurados, que llegaren a su conocimiento en virtud del ejercicio de sus funciones<sup>94</sup>.

El empleador está en la obligación de informarle al trabajador a que Unidad de Salud Acreditada (USA) debe ir en caso de accidente, sin embargo el trabajador puede saber a que USA pertenece consultando en su colilla del INSS, en la parte inferior derecha de dicha colilla se muestra la USA y la Empresa Médica Previsional<sup>95</sup> (EMP) a que pertenece.

### **V.3.1.1. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO/ TRAYECTO**

1. Reportarlo de inmediato a su empleador, llenando el formato de notificación de accidentes de trabajo (NAT ).
2. El empleador extiende la Notificación de Accidente de Trabajo (NAT) debidamente llenada, firmada y sellada en original y 4 copias. En la sucursal correspondiente del INSS en un plazo no mayor de 48 horas hábiles, una fotocopia firmada y sellada por la sucursal para efecto de archivo del empleador.
3. Con la original el asegurado se presenta a la Unidad de Salud para ser atendido y una vez dado de alta, se presenta con las restantes 4 copias a la Sucursal del INSS que le corresponde para que se tome la declaración del accidente, previamente reportado por su empleador<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> Arto.125 Ley de Seguridad Social.

<sup>95</sup> **Las Empresas Médicas Previsionales** son prestadores de servicios de salud que otorgan de manera directa a los derechohabientes, las prestaciones médicas y económicas correspondientes. [www.inss.org.ni](http://www.inss.org.ni)

<sup>96</sup> Arto. 82 Reglamento General de Ley de Seguridad Social.



### **V.3.1.2. EN CASO DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

1. El asegurado podrá ser referido por la Empresa Médica Provisional (EMP), clínica de su Centro de Trabajo, Centro de Salud, Sucursal Departamental del INSS o directamente por el empleador a la Unidad de Salud Acreditada, previo llenado de la Hoja de Notificación de Enfermedad Laboral (NEL), en original y 4 copias debidamente llenada, firmada y sellada.
2. Después de recibir la atención médica se procederá de la siguiente forma:
  - a. Si se confirma la Enfermedad Profesional, el asegurado con las 4 copias de la NEL, efectuará el reporte a la Sucursal del INSS correspondiente.
  - b. Si no se confirma la Enfermedad Profesional, el asegurado no requerirá las copias de Notificación de Enfermedad Laboral (NEL) y regresará a la Unidad de Salud que lo refirió inicialmente<sup>97</sup>.

Requisitos para la atención en salud del trabajador:

1. Carné de asegurado del INSS.
2. Comprobación de derechos vigentes.
3. En caso de accidentes de trabajo/ trayecto presentar la NAT. (Ver Anexo)
4. En caso de sospecha de enfermedad profesional presentar la NEL. (Ver Anexo)

El Seguro de Riesgos Profesionales comprende: La protección en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El seguro de Riesgos Profesionales otorgara lo siguiente:

- A. Pensión por incapacidad permanente total o parcial.

---

<sup>97</sup> [www.inss.org.ni/c\\_asegPens/rieProCar.html](http://www.inss.org.ni/c_asegPens/rieProCar.html)



B. Indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía.

Para efecto del pago de prestaciones económicas por riesgos profesionales, se consideran los siguientes tipos de incapacidad:

- 1) Incapacidad temporal: es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan total o parcialmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo. El asegurado tendrá a partir del día siguiente del accidente un subsidio diario igual al 60% del salario promedio.
- 2) Incapacidad parcial permanente: es la disminución de facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo, por el resto de su vida. El monto de la pensión se obtendrá aplicando el monto del porcentaje o grado de incapacidad que fije la comisión de invalidez sobre el monto de la pensión que le corresponda por incapacidad permanente total. Si la incapacidad permanente parcial fuere inferior al 20%, se pagará al asegurado en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 unidades de la pensión calculada anteriormente.
- 3) Incapacidad total permanente: es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibiliten a un individuo para poder desempeñar todo trabajo por el resto de su vida. La pensión será igual a la que corresponda por invalidez total sin que pueda ser inferior al 60% del salario prescrito.

En caso de muerte del asegurado por riesgos profesionales se otorgarán las prestaciones económicas siguientes:

- 1) Ayuda para los gastos de funeral
- 2) Pensión por viudez
- 3) Pensión de orfandad



4) Otros sobrevivientes dependientes<sup>98</sup>

Las prestaciones en dinero del seguro de riesgos profesionales se suspenderá cuando el asegurado incapacitado se niegue a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que determine el instituto o a los tratamientos que se le prescribieren<sup>99</sup>.

Las prestaciones económicas que otorgue el Instituto serán calculadas sobre la base del número de cuotas que realmente hubiere pagado el trabajador aún cuando el empleador no las hubiese ingresado a su caja<sup>100</sup>.

Toda gestión de los empleadores y trabajadores ante el Instituto, se tramitara gratuitamente siguiendo las normas que se señalan reglamentariamente<sup>101</sup>.

Sobre las infracciones u omisiones de los empleadores, asegurados u otras personas se sancionarán con multas sin perjuicio de la suspensión o cancelación de sus derechos al asegurado infractor y demás disposiciones legales ha las que hubiere lugar<sup>102</sup>.

Según lo establecido en la Ley de Seguridad Social, todo empleador está obligado a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. En razón de lo anterior, cuando el trabajador no está inscrito en el INSS quien debe cubrir las indemnizaciones por riesgos de trabajo, es el empleador<sup>103</sup>.

El trabajador tiene dos años contados a partir de que se sufrió el riesgo profesional o que se haya determinado que la enfermedad o accidente es

---

<sup>98</sup> Arto. 56 Ley de Seguridad Social.

<sup>99</sup> Arto. 73 Idem

<sup>100</sup> Arto. 127 Idem

<sup>101</sup> Arto. 128 Idem

<sup>102</sup> Arto. 104 Reglamento General de Ley de Seguridad Social

<sup>103</sup> Arto. 113 y 114 CT



profesional, para reclamar al empleador, el pago de indemnización por riesgo profesional<sup>104</sup>.

Desde que los trabajadores empiecen a trabajar, el empleador está en la obligación de afiliarlos al Seguro Social. En Nicaragua, el empleador tiene la obligación de reportar al Seguro Social al trabajador, a más tardar dentro del tercer día de iniciada su actividad laboral y enterar el pago mensual de la cuota obrero-patronal entre el 17 y el 25 del mes siguiente al mes reportado<sup>105</sup>.

Si no lo asegura, además de tener que cubrir los gastos de los riesgos que puedan ocurrir a sus trabajadores, el INSS le aplicará una multa que podrá serle cobrada en la vía judicial.

Si es el empleador quien debe indemnizar, el reclamo empieza en el Ministerio del Trabajo y si no prospera el trabajador puede abrir un proceso judicial en los Juzgados del Trabajo. Si es el INSS quien debe indemnizar, el derecho a reclamar no prescribe, o sea que se puede hacer en cualquier tiempo, sin embargo, sólo se podrán reclamar doce mensualidades atrasadas. Si el trabajador no está conforme con lo que determinó la Comisión de Invalidez del INSS puede recurrir ante el Consejo Directivo del INSS lo que agota la vía administrativa o ir directamente a la vía judicial porque no hay obligación de agotar la vía administrativa<sup>106</sup>.

### **V.3.3 BENEFICIOS QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES**

#### **A. Prestaciones de Salud.**

- Atención Médica y Quirúrgica integral y diferenciada. Incluidos medicamentos para su total recuperación.
- Atención intra hospitalaria en cuartos múltiples hasta de seis camas.

---

<sup>104</sup> Arto. 258 C.T.

<sup>105</sup> Arto.2 Reglamento General de Ley de Seguridad Social

<sup>106</sup> [www.inss.org.ni](http://www.inss.org.ni)





- Servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico que requiere el asegurado ( laboratorio, rayos X, patología y otros )
- Atención en rehabilitación física y psicosocial.
- Ortesis y prótesis ( silla de ruedas, muletas, cabestrillo )
- Atención odontológicas ( cuando el accidente afecta piezas dentales )

**B. Prestaciones Económicas.**

- Subsidio Económico por incapacidad temporal para el trabajo.
- Indemnizaciones.
- Pensiones por incapacidad permanente, parcial o total.
- Pensiones por muerte, viudez, orfandad, ascendencia u otros.
- Subsidio de funeral.

**C. Actividades de Prevención.**

- Inspecciones.
- Re- inspecciones.
- Asesorías y/o asistencia técnica.
- Capacitaciones.
- Coordinación Inter.- institucional.
- Promoción de programas de prevención.

El INSS, tiene la función de organizar y administrar los diversos regímenes de Seguro Social y prestar los servicios de beneficios colectivos que señala la Ley, como parte de la Seguridad Social Nacional, por lo que cuenta con diversas sucursales a Nivel Nacional.

El INSS, como institución que tutela los derechos de los trabajadores y del propia Estado, tiene un Programa Nacional de Prevención de Riesgos Profesionales a través del cual realiza un conjunto de acciones preventivas, sobre la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores, dirigidos a los centros



de trabajo, para velar por el bienestar de sus Asegurados durante el desempeño de su actividad laboral.

Para constatar el cumplimiento de las funciones del INSS en la ciudad de León en materia de Riesgos Profesionales acudimos al Ingeniero Engels Mayorga. Inspector de Higiene y Seguridad Ocupacional y Riesgos Profesionales del INSS, quien nos informó que realiza dos Inspecciones anuales y que sus últimas actividades fueron de Asesoría y no de Capacitación. Señaló que en Arnecom, todos sus trabajadores están inscritos en el Régimen de Seguridad Social ya que la Empresa cuenta con un Seguro Integral que cubre todos los Riesgos de sus Trabajadores y reporta en tiempo y forma los accidentes a través de la hoja NAT, enfatizó que el tipo de accidente más frecuente es el de Golpes por Objetos, Choques y Pisadas.

El Índice de Accidentalidad en Zona Franca Arnecom ha sido constante, manteniéndose dentro de la tasa de Nivel permisible del INSS, que es del 5%, estos datos se obtiene a través de la fórmula de la Tasa de Accidentalidad (TA), proporcionada por el INSS (Ver Anexo).

El INSS a nivel institucional promueve la capacitaciones e insta a las Empresas para que las realicen por que el costo de capacitar al personal es menor que el costo que produce la recuperación del accidente o enfermedad profesional.

Uno de los puntos que considera que incide negativamente en el número de accidente es la alta rotación del personal que hay en la Zona Franca en general, esto hace que hayan mas gastos en la etapa de Inducción. Considera que la empresa debe contar con más normas de señalización.

También nos expresó que las principales consecuencias económicas derivadas de estos accidentes, son entre otras: para el trabajador, la



Empresa y sobre todo para el INSS, que es el encargado de pagar los costos de subsidios, atención médica o medicamentos a los trabajadores que han sufrido determinado accidente.

#### **V.4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE BRINDA EL MITRAB EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES.**

El Ministerio del Trabajo, a través de las correspondientes disposiciones determinara los requisitos mínimos que deben reunir las empresas en materia de prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo a las normas e instructivos que publiquen.

En caso de accidente ocurrido en el lugar de trabajo el empleador esta obligado a:

📌 Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a mas tardar dentro de las 24 horas más el termino de la distancia. (Ver Anexo) dicha notificación deberá tener:

1. Nombre de la empresa o de representante, domicilio o actividad económica.
2. Nombre y generales de ley del trabajador y del lugar donde este se encuentra.
3. Lugar, día y hora del accidente.
4. Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar.
5. Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador.
6. Nombre y domicilio de testigos del accidente si lo hubiere<sup>107</sup>.

📌 Colaborar en las investigaciones que por ocurrencia de accidentes realicen los organismos facultados para ellos.

---

<sup>107</sup> Arto.122 C.T



- Indemnizar al trabajador por el accidente o enfermedad profesional que ocurra en el trabajo que desempeña, por no estar afiliado al régimen de seguridad social, o no estar afiliados en el cuando sea el caso, o no haber pagado las cuotas en tiempo y forma correspondiente.
- Reestablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidentes o enfermedades profesionales en cuanto este capacitado, siempre que no haya indemnización total por incapacidad permanente.
- Realizar por su cuenta chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que estén expuestos a riesgos profesionales.
- Dar asistencia inmediata y gratuita, medicina y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencias de las condiciones climáticas del lugar del trabajo<sup>108</sup>.

Cuando el Trabajador no este cubierto por el Régimen de Seguridad Social o el Empleador no lo haya afiliado al mismo, éste último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionada por Accidentes o Riesgos Profesionales<sup>109</sup>.

Los Riesgos Profesionales pueden producir: La muerte, Incapacidad total permanente, Incapacidad parcial Permanente, Incapacidad temporal<sup>110</sup>.

El pago de las indemnizaciones se calculara en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base a los últimos seis meses, o del periodo trabajado si este es menor<sup>111</sup>.

---

<sup>108</sup> Arto.113 C.T

<sup>109</sup> Arto.114 C.T.

<sup>110</sup> Arto.115 C.T.

<sup>111</sup> Arto.120 C.T.



Si el trabajador fallece o queda incapacitado total o permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagara una indemnización equivalente a 620 días de salario que se contarán a partir de la fecha del fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad<sup>112</sup>.

En caso de Incapacidad Parcial Permanente el trabajador tendrá derecho a que se fije la indemnización en forma proporcional entre el máximo y mínimo de días establecidos para la incapacidad total permanente en la tabla de valuación del Código del trabajo. La indemnización la fijara el Juez tomando en cuenta la edad del trabajador, si la incapacidad es absoluta para que el trabajador ejerza su oficio aunque quede habilitado para ejercer otra, o si simplemente disminuye su actitud para el desempeño del mismo<sup>113</sup>.

### **CASO PRACTICO:**

Si se sufre un accidente en el que pierde totalmente la nariz sin posibilidad de recuperación por cirugía plástica, la Tabla de Valuación, en el numeral 105 establece un porcentaje que va del 30 al 40 %. Este porcentaje se determina a través de un Dictamen Médico Legal, que extenderá el Médico Forense a solicitud de la Instancia Administrativa: MITRAB o Judicial.

El Instituto, lo planteará según la Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidades de Origen Laboral. Donde el Juez Competente será quien determinará cual será el porcentaje exacto, que oscila entre 30 y 40%, para establecer la indemnización.

Se multiplica el salario diario por 620 y a ese resultado se le aplica el 35 %. Si devengara un salario diario de C\$100.00 x 620 días= C\$62.000.00. A este

---

<sup>112</sup> Arto.121 C.T.

<sup>113</sup> Arto. 123 C.T.



total se le aplica el 35 %= C\$ 21.700.00 Esta sería la suma que el empleador deberá pagar en un caso como este.

El pago de esta indemnización se hará de contado por una sola vez por el total de la misma, salvo que por ella garantice al trabajador una renta por 5 años que pague por anualidades anticipadas, consistiendo estas en la quinta parte de la indemnización fijada mas los intereses legales que correspondan.

#### **V.4.1 EL EMPLEADOR ESTA EXENTO DE RESPONSABILIDAD**

- ✚ Cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo voluntario de drogas.
- ✚ Cuando el trabajador directamente o por medios de otros se ocasiona intencionalmente una incapacidad o una lesión.
- ✚ Cuando el accidente ocurra haciendo el trabajador labores ajenas a la empresa donde presta sus servicios, entre otras.

El empleador en todo caso esta obligado a trasladarlo a un centro de atención médica y a tener en el lugar de trabajo los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias<sup>114</sup>.

#### **V.4.2. EL EMPLEADOR NO ESTA LIBRE DE RESPONSABILIDAD**

- ✚ Si el trabajador explicita e implícitamente hubiese asumido riesgo de trabajo.
- ✚ Si el accidente ha sido causado por descuido, negligencia o culpa de terceras personas; en cuyo caso el empleador podrá repetir del responsable los costos del accidente.

---

<sup>114</sup> Cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente sin fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia duren menos de seis días. Cuando la incapacidad o muerte es el resultado de riñas, agresión o intento de suicidio. Cuando el accidente se deba a caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo. Arto. 124 C.T.



- Si el accidente ocurre por imprudencia profesional al omitir el trabajador ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio<sup>115</sup>.

La indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el empleador a cuyos servicios se hallaba el trabajador durante el año precedente a su inhabilitación. Si en ese periodo el trabajador hubiese laborado para más de un empleador le deberán todos en proporción al tiempo al que hubiere trabajado para cada uno<sup>116</sup>.

Las enfermedades reconocidas como de carácter profesional forman parte del Código del Trabajo como un anexo. Sin embargo, esta lista no es limitativa si se comprueba que el trabajador contrajo una enfermedad con ocasión del trabajo aun cuando ella no se encuentre regulada en el Código del trabajo tendrá derecho a las indemnizaciones y prestaciones que corresponda.

La obligación del empleador de reestablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto este capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total<sup>117</sup>.

El Inspector del Ministerio del Trabajo de cada departamento visitará periódicamente los centros de trabajos para comprobar que se cumplan las disposiciones del Código del Trabajo. Además efectuará visitas en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud de parte. Deberán cerciorarse de la personería

---

<sup>115</sup> Arto. 125 C.T.

<sup>116</sup> Durante las inspecciones podrán: A) Exigir que se le exhiban los contratos de trabajos, reglamentos internos, planillas de pagos, convenios colectivos o cualquier otro medio que sirva para su cometido. B) Realizar interrogatorios personales a los trabajadores para evitar represalias o que estos carezcan de libertad para exponer sus quejas.

<sup>117</sup> Arto. 128 C.T



de quien representa al empleador, cuando la diligencia no se entienda directamente con este<sup>118</sup>.

Tratándose de quejas presentadas por los trabajadores, estos pueden acompañar al inspector siempre que estén al servicio de la empresa.

Los inspectores harán sus interrogatorios sin intervención de los empleadores o sus representantes. De cada visita se levantará un acta correspondiente en la que se hará constar las irregularidades que se encuentren y los datos necesarios para calificar la infracción o infracciones cometidas. Las actas serán remitidas a la autoridad que deban imponer la sanción en su caso, entregando una copia de la misma a la parte. Cuando corresponda a una autoridad distinta a la del trabajo imponer la sanción respectiva, los inspectores rendirán a aquella el informe relativo con copia a la inspectoría general del trabajo<sup>119</sup>.

Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio salvo que hubiese otras pruebas que revelen la inexactitud o falsedad del acta o informe<sup>120</sup>.

Comprobadas las irregularidades los inspectores fijarán a los empleadores o trabajadores según corresponda, un plazo prudencial para que las subsane; al vencimiento del plazo debe cerciorarse de que sus instrucciones fueron cumplidas<sup>121</sup>.

Los inspectores departamentales del trabajo están facultados para sancionar o imponer multas, y se concede al sancionado el recurso de

---

<sup>118</sup> Reglamento de Inspectores del Trabajo. Decreto N° 13-97. Publicado en la Gaceta, Diario Oficial N° 41 del 20 de Febrero de 1997. Arto. 14

<sup>119</sup> Arto. 18 y 19. Reglamento de Inspectores del Trabajo.

<sup>120</sup> Arto. 21 Idem.

<sup>121</sup> Arto 20 Idem.





apelación ante la inspectoría general del trabajo, dentro de 24 horas después de notificado<sup>122</sup>.

El MITRAB, no tiene las facultades para ejecutar la resolución de su competencia, por lo que tiene que auxiliarse del judicial competente para dicha ejecución, éste abrirá un proceso previo trámite de Ley hasta dictar sentencia.

Las desobediencias a las disposiciones dadas por los inspectores dentro del límite de sus atribuciones legales, así como el hecho de impedirle que cumplan los deberes propios de su cargo, se penarán con multa de dos mil ( C\$ 2000.00) a Diez mil córdobas ( C\$ 10000.00)<sup>123</sup>.

Si el sancionado al pago de la multa persiste en la desobediencia dictadas por el inspector, éste pondrá la denuncia y remitirá todo lo actuado ante el Juez de trabajo competente.

En caso de que el trabajador sufra alguno de los riesgos profesionales y se le halla prescrito subsidio, su salario no se verá afectado, ya que ni el Código del Trabajo, ni la Ley de Seguridad Social hacen una diferencia entre reposo y subsidio. La Ley de Seguridad Social estipula que en casos de que el trabajador padezca una enfermedad común y el médico lo mande a descansar por un periodo no mayor de tres días, ni el INSS, ni el empleador le pagarán, es lo que se llaman los tres días de carencia; entonces se ha puesto el criterio del INSS de que cuando el descanso sea hasta de tres días se llamara reposo cuando sea mayor se llamará subsidio.

Si el médico le prescribe reposo, su salario se verá afectado esos tres días; si le prescriben subsidio, el INSS le pagará el 60 % de su salario.

---

<sup>122</sup> Arto. 23 Reglamento de Inspectores del Trabajo.

<sup>123</sup> Arto.22 Idem.



El poder ejecutivo tiene la facultad de cerrar definitivamente o temporalmente los centros o áreas de trabajo donde exista riesgo inminente de accidentes o enfermedades profesionales<sup>124</sup>.

## **V.5. VIA JUDICIAL**

Una vez dictada una resolución por el MITRAB, éste no está facultado para ejecutarla ya que es un órgano administrativo, por lo que la parte agraviada acude a la vía judicial para hacer efectivo su derecho.

La acción de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidades provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional prescriben en dos años. Pasado dicho término no tendrán derecho alguno a interponer acción de este tipo<sup>125</sup>.

Al demandar en la vía judicial ante los Juzgados Laborales se interpondrá la demanda, la cual podrá ser verbal o escrita<sup>126</sup>.

Presentada la demanda en forma debida la autoridad laboral dentro de las veinticuatro horas, dictara auto admitiéndola, lo cual se notificará al demandado quien tendrá 48 horas después de notificada más el término de la distancia (si hubiere) para contestarla expresando cuales son los hechos que admite como ciertos, cuales rechaza o niega e indicara los hechos en que apoya su defensa<sup>127</sup>. Pudiendo contra demandar lo que se pondrá en conocimiento del demandante notificándolo en la forma legal y concediéndole el término establecido para la contestación de demanda.

Posteriormente se citará a Trámite de Conciliación, con el cual si las partes llegasen a un arreglo finalizara con el juicio y tendrán los mismos efectos de sentencias firmes.

---

<sup>124</sup> MITRAB Op. Cit.

<sup>125</sup> Arto.258 C.T.

<sup>126</sup> Arto. 307 C.T.

<sup>127</sup> Arto.313C.T.



De lo contrario se seguirá con el Periodo Probatorio que será de seis días prorrogables por tres más en casos justificados<sup>128</sup>. El auto que admita a prueba deberá fijar el lugar, día y hora en que deba recibirse, serán medios de prueba: la prueba documental, pericial, Declaración de testigos, de parte, inspecciones judiciales, medios científicos y tecnológicos de pruebas<sup>129</sup>.

En caso de accidente laboral, la hoja NAT constituiría un medio de prueba, lo mismo que las inspecciones realizada por los Inspectores del MITRAB, e INSS, y las valoraciones médicas que se realicen, todo esto con el motivo de determinar las causas del accidente de trabajo, el tipo de lesión, y las medidas de Higiene y Seguridad Ocupacional que fueron omitidas por la Empresa.

Vencido el término de prueba y evacuadas todas las que hubieren sido propuestas la autoridad laboral dictara sentencia dentro de los tres días siguientes<sup>130</sup>.

Contra tal resolución cabe los remedios: reposición o reforma, aclaración y la ampliación. Y los recursos de Apelación y el de hecho, contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno.

La Apelación, será interpuesta ante la misma autoridad que dicto el fallo y deberá ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes. Si no fuese admitida la Apelación la parte agraviada podrá interponer el Recurso de Hecho ante el Tribunal de Apelaciones, en forma verbal o escrita. De ser admitida la Apelación pasara a Segunda Instancia y será resuelta por los Tribunales de Apelación, que en nuestro caso será el Tribunal de Apelación Circunscripción de Occidente Sala Civil y Laboral y que será por

---

<sup>128</sup> Arto.327 C.T.

<sup>129</sup> Arto .331 C.T.

<sup>130</sup> Arto.346 C.T.



imperio de la Ley la última Instancia en la vía Laboral, es decir no hay Recurso de Casación.

Al ser firme una sentencia, se procederá a su ejecución por la autoridad que hubiere conocido del asunto en primera instancia, a cuyo efecto dicha autoridad libraré la ejecutoria de la sentencia consistente en una certificación de la misma, el Mandamiento de Ley en Papel Sellado y en la ejecución se requerirá de pago, al no hacerse éste efectivo se procederá al Embargo de ser posible.

#### **V.5.1. CASO ANÁLOGO DE VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES**

José de Jesús Miranda Pérez, se desempeñaba como planchador industrial en la empresa Zona Franca Rocedes, hasta que el 12 de abril del 2004, la máquina para planchar ropa, le prensó las manos durante 16 segundos. Accidentalmente se accionó el dispositivo de la plancha, mientras Miranda acomodaba un pantalón dentro de la máquina. El Señor Miranda Pérez tuvo que ser inmediatamente atendido con quemaduras de segundo grado en manos y brazos.

Una multa de diez mil córdobas fue aplicada como sanción por parte de la inspectora del sector industria del Ministerio del Trabajo (MITRAB), María del Carmen Peña, después de inspeccionar la empresa de Zona Franca Rocedes y que incurriera en serias faltas de higiene y seguridad que ocasionaron un grave accidente laboral que dejó serias cicatrices en la vida de José de Jesús Miranda Pérez.

Marlon Bendaña, funcionario de la Dirección de Higiene y Seguridad señaló que las causas del accidente eran: las de carácter técnico (la máquina debía poseer doble seguridad); humano (el ritmo de trabajo es demasiado intenso) y de organización (falta de supervisión por parte de la Empresa). Además, la empresa violó la legislación laboral al no reportar el



accidente en tiempo y forma, rola en expediente que se dieron cuenta porque el trabajador llevo al MITRAB el 18 de junio a denunciarlo y procedieron a investigar, incurriendo así en la violación de la norma que establece que es obligación del empleador notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento e identificar sus causas<sup>131</sup>.

Recomendaron una serie de medidas correctivas, como instalar mayores sistemas de seguridad en estas máquinas, garantizar la supervisión de las condiciones laborales y capacitar e instruir al trabajador en el tema. Además otorgar un subsidio del 40 por ciento del salario promedio del afectado que eran unos 500 córdobas semanales y con la multa propuesta por lo que esta autoridad administrativa no le dio ha lugar a la apelación.

Agotando así la vía administrativa y al no cumplir con la Empresa con la Resolución Administrativa del MITRAB el trabajador apoyado por Abogados del CENIDTH Y el MITRAB interpuso formal demanda el día 25 de Enero del 2005 ante el Juzgado I de lo Laboral en Managua alegando violación a los arto.101, 113 125 .128 CT, y Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional y demás leyes de la materia, que rola en expediente 2701-05.

La demanda fue contestada en el término de cuarenta y ocho horas, la Zona Franca Rocedes expresó que contaba con todas las Medidas de Higiene y Seguridad Ocupacional que determinan las Leyes, Decretos y Resoluciones Ministeriales de nuestro país, que el trabajador interpuso queja ante el MITRAB y si bien es cierto que por problemas de carácter organizativos no notificamos el accidente ante el MITRAB inmediatamente después de ocurrido si extendimos la hoja NAT que cumpliendo con la Ley lo notificamos al INSS para que se le diera su respectivo subsidio, y atención medica, y el accidente ocurrió por negligencia del trabajador por no

---

<sup>131</sup> arto.113 inc a) C.T.



cumplir con las medidas de precaución necesarias que la Empresa establece, que el trabajador no llevaba el equipo de protección necesario y como tal no podemos hacernos responsables de las negligencias cometidas por los trabajadores, solo dentro de lo establecido por la Ley, porque para procurar un buen ambiente de trabajo es necesario que incurran por parte del empleador correctas condiciones de trabajo que aseguren la seguridad y bienestar de los trabajadores y por parte del trabajador cumplir con las normas, reglamentos y medidas que establece la empresa. El trabajador incurrió en un accidente que le dejó Incapacidad Temporal según lo establece el Código Laboral<sup>132</sup> y nosotros como empresa cumplimos con nuestra responsabilidad.

Se citó a trámite de conciliación llegando ambas partes a un acuerdo que producirá los mismos efectos que la sentencia firme<sup>133</sup>, acuerdo por el cual la Empresa cumpliría con todo lo solicitado.

De esta manera podemos inferir que se producen múltiples violaciones a los trabajadores en materia de Higiene y Seguridad Ocupacional estando ellos propensos a gran cantidad de Riesgos Profesionales y es donde los órganos administrativos y jurisdiccionales deben hacer valer todas las leyes que tutelen los derechos de los trabajadores.

---

<sup>132</sup> Arto.118 CT

<sup>133</sup> Arto. 324 C.T.



## **CONCLUSIONES.**

Una vez realizado el trabajo de campo en esta materia y de conformidad a la doctrina y derecho positivo, hemos llegado a las conclusiones siguientes:

1. Nuestro país cuenta con un sistema de normas jurídicas laborales que protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores, asegurándoles, en especial, la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los Riesgos Profesionales para hacer efectiva la Seguridad Ocupacional.
2. Los instructivos metodológicos de la organización y gestión de la Higiene y Seguridad en las empresas, constituyen un documento base que tienen por objeto proporcionar a los trabajadores y empleadores un instrumento que los guíe en la organización y gestión para la actuación de la Higiene y Seguridad en sus empresas, para hacer efectivo el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y demás Resoluciones Ministeriales de Higiene y Seguridad.
3. La OIT juega un papel preponderante en lo relacionado con la Higiene y Seguridad en el Trabajo a través de los Convenios Internacionales que se han firmado donde se recomienda la aplicación en nuestro país de las medidas de Higiene y Seguridad Ocupacional.
4. Al momento de producirse un accidente de trabajo, la víctima del accidente no debe quedar desprotegida, ya que el INSS está obligado a cumplir con los beneficios que otorga al trabajador, y el empleador a reparar el daño causado por su empresa.



5. La supervisión que brinda el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional son insuficientes.
6. El MITRAB a través del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo y las Comisiones Mixtas en las empresas se encargan de velar por la defensa de la salud y seguridad de los trabajadores; sin embargo el MITRAB a nivel nacional no tiene la capacidad económica, ni el personal suficiente, para inspeccionar y dar seguimiento en los centros de trabajo, al cumplimiento de las obligaciones, tanto del empleador como del trabajador.
7. Las empresas de Zonas Industriales de Exportación constituyen en países pobres como el nuestro una fuente importante y necesaria de generación de empleo, sin embargo se requiere de una mayor participación del Estado en cuanto a la protección del derecho de los trabajadores, a fin de que estos no actúen al margen de la ley desconociendo a las autoridades de nuestro país, quienes en muchas ocasiones se les ha negado el acceso, cuando de comprobar denuncias de trabajo se trata.
8. En la empresa industrial Arnecom, los accidentes laborales han aumentado año con año a causa del incremento en el número de trabajadores.
9. El grado de cumplimiento en Zona Franca en cuanto a normas de Higiene y Seguridad Ocupacional es eficiente, ya que cuenta con la certificación de las normas ISO 2000 de calidad que suelen sintonizar con mayor facilidad con un sistema adecuado de prevención de Riesgos Laborales, obtuvo además un reconocimiento en Higiene y Seguridad Ocupacional en Agosto 2005 otorgado por el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad.





10. El tipo de accidente laboral mas frecuente en Zona Franca Arnecom ha sido golpes por objetos, choques y pisadas, que esta dentro de la Categoría de Accidentes Leves.
  
11. Las principales consecuencias económicas- sociales provocadas por los accidentes laborales en Zona Franca Arnecom son entre otras:
  - a. **Para el trabajador**, la pérdida del incentivo de producción durante los días que permanecen de subsidio y el gasto generado por el pago de algunos medicamentos.
  - b. **Para el INSS**, el pago de 6 a 7 días de subsidio y el pago del tratamiento medico del accidentado.
  - c. **Para la empresa**, la proporcional disminución en la producción por la ausencia del trabajador accidentado.
  
12. Ningún plan de control de riesgos es efectivo si no va acompañado del respaldo de la administración superior de la empresa, el que debe tener una presencia clara, permanente y visible hacia los niveles inferiores del la organización.
  
13. En caso que la empresa Arnecom decidiera trasladarse parcial o totalmente a otro país esto produciría grandes consecuencias económicas y sociales para la población en general, fenómeno conocido como Deslocalización.
  
14. Los accidentes de trabajos representan para la empresa en la que se produzcan un perjuicio económico directo e indirecto, por lo tanto el evitar los accidentes de trabajo, no debe ser visto como un molesto gasto sino como una prudente y oportuna inversión que a corto plazo permitirá obtener mejores resultados. En la actualidad la



Prevención de los accidentes es vital para conseguir una organización con mayor producción y mayor calidad, haciendo de esta una organización más productiva.



## **RECOMENDACIONES**

Del análisis realizado en Zona Franca Arnecom, encontramos algunos aspectos que deben ser mejorados para el buen funcionamiento de la Seguridad e Higiene en la misma, las cuales se expresan a continuación:

- 1.** En todas las empresas, industrias y centros de trabajos de cualquier naturaleza e índole, se deben formalizar y establecer a través de los reglamentos internos de trabajo, las medidas de seguridad necesarias para garantizar al trabajador su seguridad, medidas que deben estar en dependencia directa con el trabajo a desempeñar.
- 2.** Para un mejor cumplimiento de las normas laborales vigentes en materia de Riesgos Profesionales, es necesario que la empresa mejore su sistema organizativo y técnico reuniéndose una vez al mes.
- 3.** Las empresas bajo régimen de Zona Franca deben velar por la profundización de la investigación de accidentes por su parte, dado que actualmente se limita a enviar registro de los accidentes ocurridos y no le dan seguimiento a los casos.
- 4.** Se deben realizar inspecciones mas seguidas en la empresa con la finalidad de corregir los factores que afectan la Seguridad e Higiene de los trabajadores y de la estructura física de la empresa.
- 5.** El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia preventiva (conocida como etapa de inducción) en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad y duración de esta.



6. Las empresas deben incrementar el número de charlas y capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad ocupacional en cuanto a la utilización de equipos de protección personal haciendo uso del beneficio de capacitación que ofrece el INATEC.
  
7. Se debe incrementar el presupuesto al Ministerio del Trabajo, específicamente en el área de Higiene y Seguridad Ocupacional, a fin que este ministerio pueda contratar el personal necesario para realizar al menos dos inspecciones y dos reinspecciones semestrales por empresas.
  
8. El trabajador al realizar su trabajo debe tomar en cuenta todas las medidas necesarias de Higiene y Seguridad Ocupacional para evitar accidentes en los centros de trabajo.
  
9. Los gerentes y el personal de recursos humanos de la empresa deben estar consientes de que es obligación del empleador proporcionar un ambiente seguro a sus trabajadores.
  
10. El Ministerio del Trabajo debe garantizar la participación de los representantes sindicales de las empresas en la conformación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **OBRAS GENERALES**

1. Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 9na. Edición. Madrid. Editorial Ariel S.A. 1985.
2. Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. 3era. Edición. Tomo II. México. Editorial Porrúa. S.A. 1960.
3. Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. 3era Edición. Editorial Porrúa. México 1999.
4. Posada, Carlos. Los Seguros Sociales Obligatorios en España. 3ra. Edición. Editorial Madriz. 1964
5. Raymond Sanguinetti, Wilfredo y Laso García Agustín. Globalización Económica y Relaciones Laborales. Editorial Ediciones Universidad de Salamanca. Diciembre 2003
6. Valladares Castillo, Francisco. Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. León. Editorial Universitaria. UNAN – León. 1998.

### **TEXTOS LEGALES**

7. Constitución Política de la República de Nicaragua y su reforma parcial. Ley N° 330, promulgada el 18 de enero del 2000 y publicada en Gaceta 13 del 19 de enero de 2000.
8. Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Ley N° 185, publicado en Gaceta N° 205 del 30 de octubre de 1996.



9. Decreto N° 46 – 91: Zonas Francas Industriales de Exportación.
10. Ley de Seguridad Social y Reglamento General. Decreto 974, publicado en Gaceta N° 49 del primero de marzo de 1982.
11. Reglamento de Inspectores del Trabajo. Decreto 13 – 97, del 20 de febrero de 1997.
12. Resoluciones Ministeriales de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas, del 8 de septiembre de 1994.
13. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad de Trabajo. Gaceta Diario Oficial N° 146, del 03 de agosto de 2001.
14. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo. Primero de septiembre de 1993. Gaceta N° 165.

**\* BIBLIOGRAFÍA SECUNDARIA**

**DICCIONARIOS:**

15. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. 20ªED. Argentina. Editorial Heliasta. SRL. 1994. 355 págs.
16. Diccionario Santillana del Español. Edición Santillana 1993. Madrid. 225 Págs.



**TESIS:**

17. Altamirano Escobar, Alberto Jerónimo. Régimen Jurídico de la accidentalidad laboral. Monografía para optar al título de licenciado en Derecho. UNAN – León. 1999.
  
18. Altamirano Escobar, Alberto Jerónimo. Régimen Jurídico de las Empresas Médicas Provisionales en Nicaragua. Monografía para optar al título de Master en Derecho Laboral. UNAN – León. 2002.
  
19. Caballero Mendoza, Martina Eugenia; Méndez Velásquez Isolda María. Riesgos Profesionales. Monografía para optar al título de licenciada en Derecho. UNAN – León. 1995.
  
20. Gómez Brenes, Guillermo. Responsabilidad en los accidentes de Trabajo. Monografía para optar al título de licenciado en Derecho. UNAN – León. 1961.
  
21. Moreno Rivera Maritza; Osegueda Mejía Iveth. Régimen Jurídico sobre Higiene, Seguridad Ocupacional y Riesgos Profesionales. Monografía para optar al título de licenciadas en Derecho. UNAN – León. 2001.
  
22. Narváez Pereira, Karina Verania; Aguilar Orozco Yorlene. El Sindicalismo en la Zona Franca de Nicaragua. Monografía previa a optar al título de licenciadas en Derecho. UNAN – León. 2001.
  
23. Rosales Rojas, Karla Patricia; Turcios Berríos Ericka Mercedes. Protección de la Mujer Trabajadora en la empresa de Zona



Franca en Nicaragua. Monografía para optar al título de licenciada en Derecho. UNAN – León. 2002.

24. Zavala Cuadra, Alfredo. Accidentes y Enfermedades Profesionales en la Legislación Laboral. Monografía para optar al título de licenciado en Derecho. UNAN – León. 1979.

**PÁGINAS WEB VISITADAS:**

25. Buscadores: [www.google.com.ni](http://www.google.com.ni) , [www.altavista.com](http://www.altavista.com) , [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com) .
26. Corporación de Zonas Francas. [www.czf.com.ni](http://www.czf.com.ni)
27. “De la Globalización de Zonas Francas e inserción internacional”. [www.lanic.utexas.edu](http://www.lanic.utexas.edu)
28. Federación del Sindicato Textil, piel y calzado. [www.itanica.org/itanica/campagne/zfranca/lettera\\_parlamentari\\_zfranca\\_oh\\_2003.pdf](http://www.itanica.org/itanica/campagne/zfranca/lettera_parlamentari_zfranca_oh_2003.pdf).
29. Ferrosa H. Jaime T. Las zonas francas como plataforma logística y el impacto en el desarrollo de América Latina. [www.iajbs.o/speechocs/ferrerosaspan.doc](http://www.iajbs.o/speechocs/ferrerosaspan.doc)
30. FUSADES. “Aplicación de las normas laborales en la Zona Franca”. Departamento de Estudios Legales. [www.fusades.com.sv](http://www.fusades.com.sv)
31. Human Rights First. [www.humanrightsfirst.org/workers-rights/wrtraderights/cafta\\_19102\\_Sp.pdf](http://www.humanrightsfirst.org/workers-rights/wrtraderights/cafta_19102_Sp.pdf)





32. Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. [www.inss.org.ni](http://www.inss.org.ni)
  
33. Labor and social Issues relating to export processing zones. OIT. Ginebra. 1998. ISBN 92-2-11357-4. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
  
34. Michael Porter. Ventana Competitiva, Creación y Sostenimiento de un Desempeño Superior. [www.uaemex.mx/webvirtual/wwwconver/htdocs/rev31/31pdf](http://www.uaemex.mx/webvirtual/wwwconver/htdocs/rev31/31pdf)
  
35. Ministerio del Trabajo. [www.mitrab.gob.ni](http://www.mitrab.gob.ni)
  
36. Morales B. Juan. "Visión Internacional de Zona Franca". [www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas-francas.pdf](http://www.utec.edu.sv/investigaciones/documentos/zonas-francas.pdf)
  
37. OIT. "Zona Franca de Exportación. "Políticas discriminatorias con respecto al género". [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
  
38. OIT. La Industria de la Maquila en Centroamérica. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
  
39. UNCTAD. "Papel de la Pequeña y Mediana empresas en el desarrollo de las Exportaciones". [www.undp.org/o/documents/essentials/spanish/sp\\_essentials%20no%201%.pdf](http://www.undp.org/o/documents/essentials/spanish/sp_essentials%20no%201%.pdf)



**\* REVISTAS O BOLETINES**

40. Maquila en Nicaragua. CENIDH. Centro Nicaragüense de Derechos Humanos.
41. Organización y Funciones de los Programas de Higiene y Seguridad Ocupacional. MITRAB, Managua. 1994. Quintana,
42. Sandra Margarita. "La Industria maquiladora e El Salvador". Boletín económico BCR. San Salvador N° 49. Marzo – Abril 2002.

**\* ENTREVISTAS:**

- A. Lisbeth Aguilar. Coordinadora por parte de Empleador de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en **Arnecom**.
- B. Arnulfo Bárcenas. Inspector Departamental del Trabajo del Departamento de León. 15 de diciembre de 2005.
- C. Mercedes Jarquín. Inspectora de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo. 15 de diciembre de 2005.
- D. Ingeniero Engels Mayorga. Inspector de Higiene y Seguridad Ocupacional y Riesgos Profesionales del INSS. León 10 de enero de 2005.
- E. Oscar Sánchez. Director Recursos Humanos en Zona Franca **Arnecom**. 16 de Diciembre de 2005.



F. Yamileth Sevilla. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Ocupacional por parte del Sindicato.



# ANEXOS

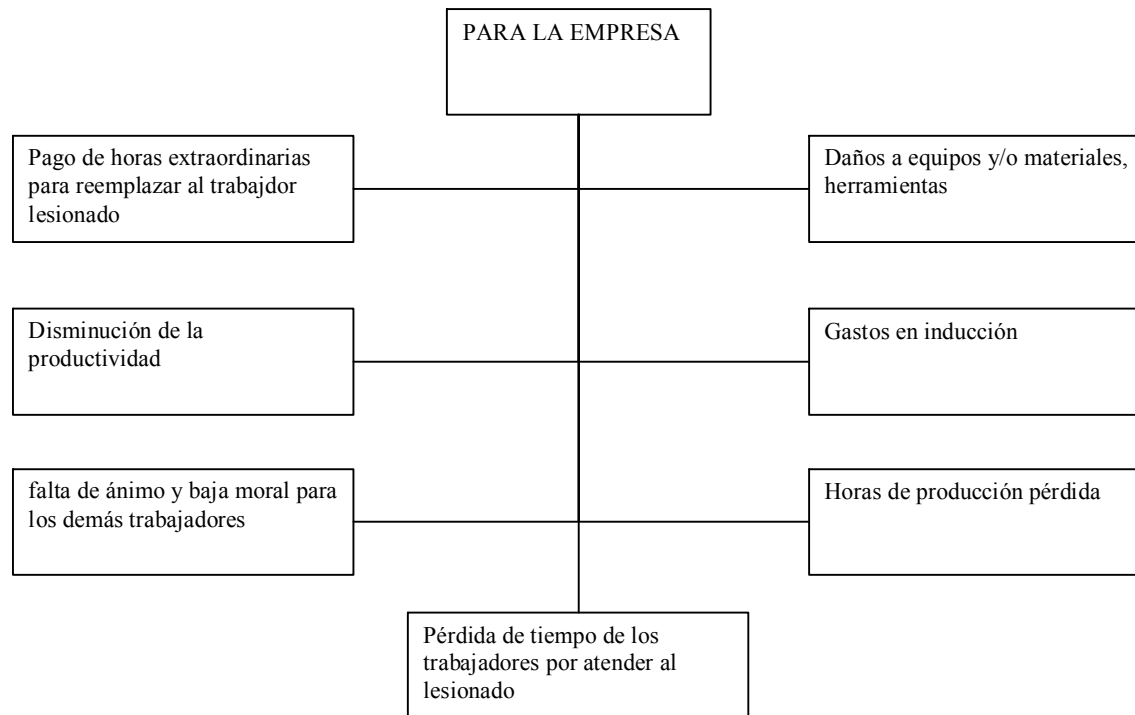
**FORMULA DEL INSS PARA DETERMINAR LA TASA DE ACCIDENTALIDAD (TA)**

$$TA: \frac{\text{No. de Accidentes}}{\text{No. de Trabajadores}} \times 100$$

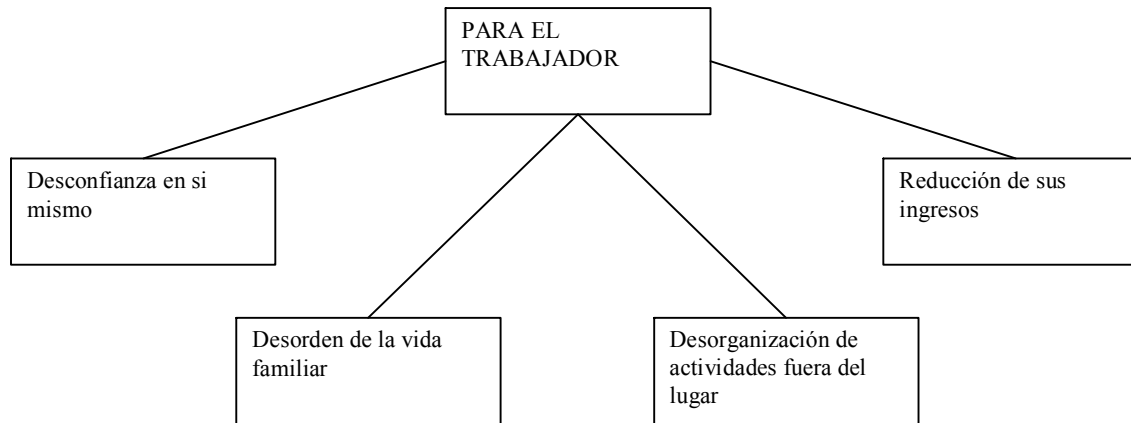
$$TA: \frac{96 \text{ accidentes}}{2,958 \text{ trabajadores}} \times 100 = 3.24\%$$

Tasa Permissible del INSS es del 5%

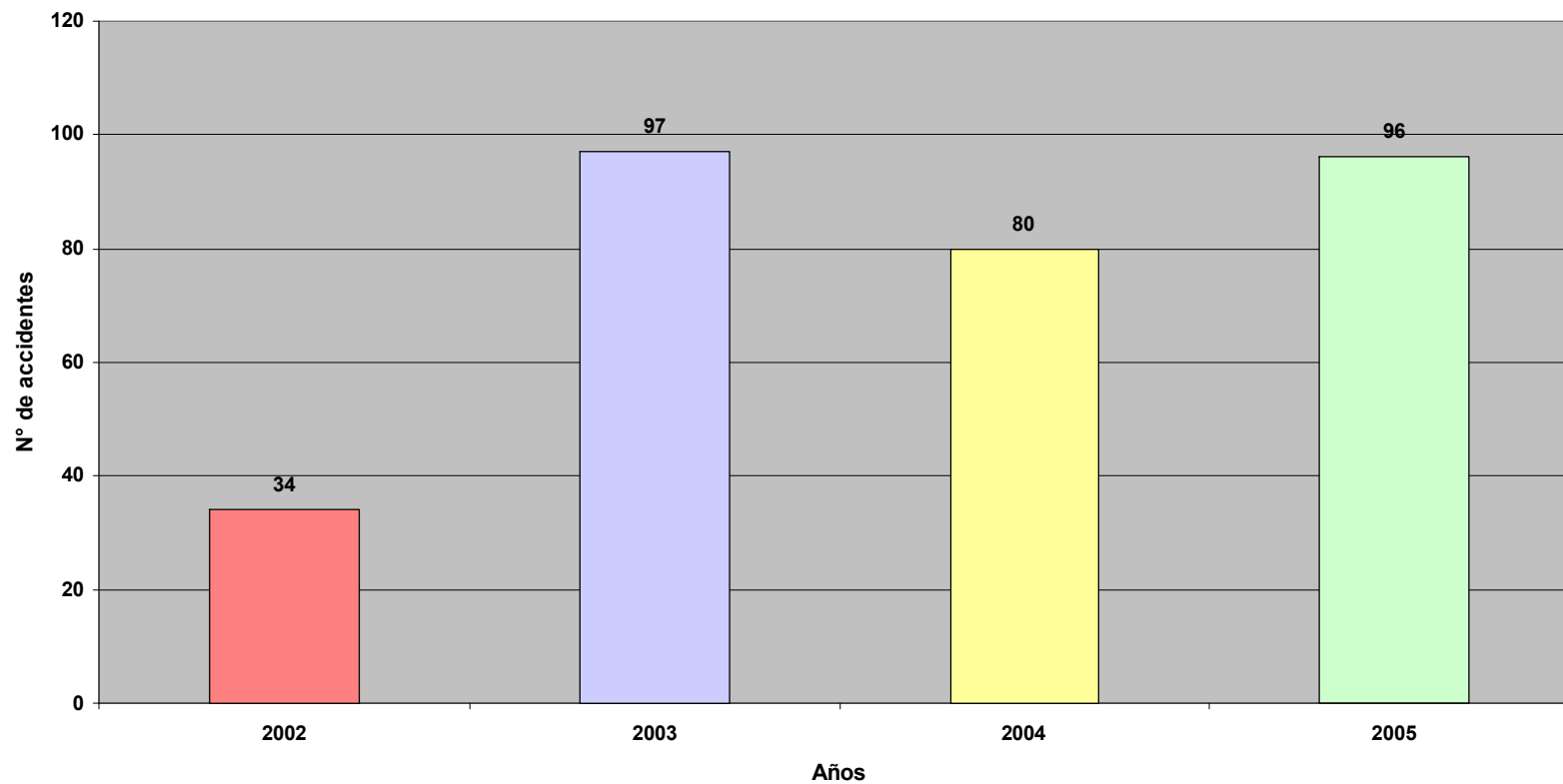
## CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN ARNECOM



## CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN ARNECOM

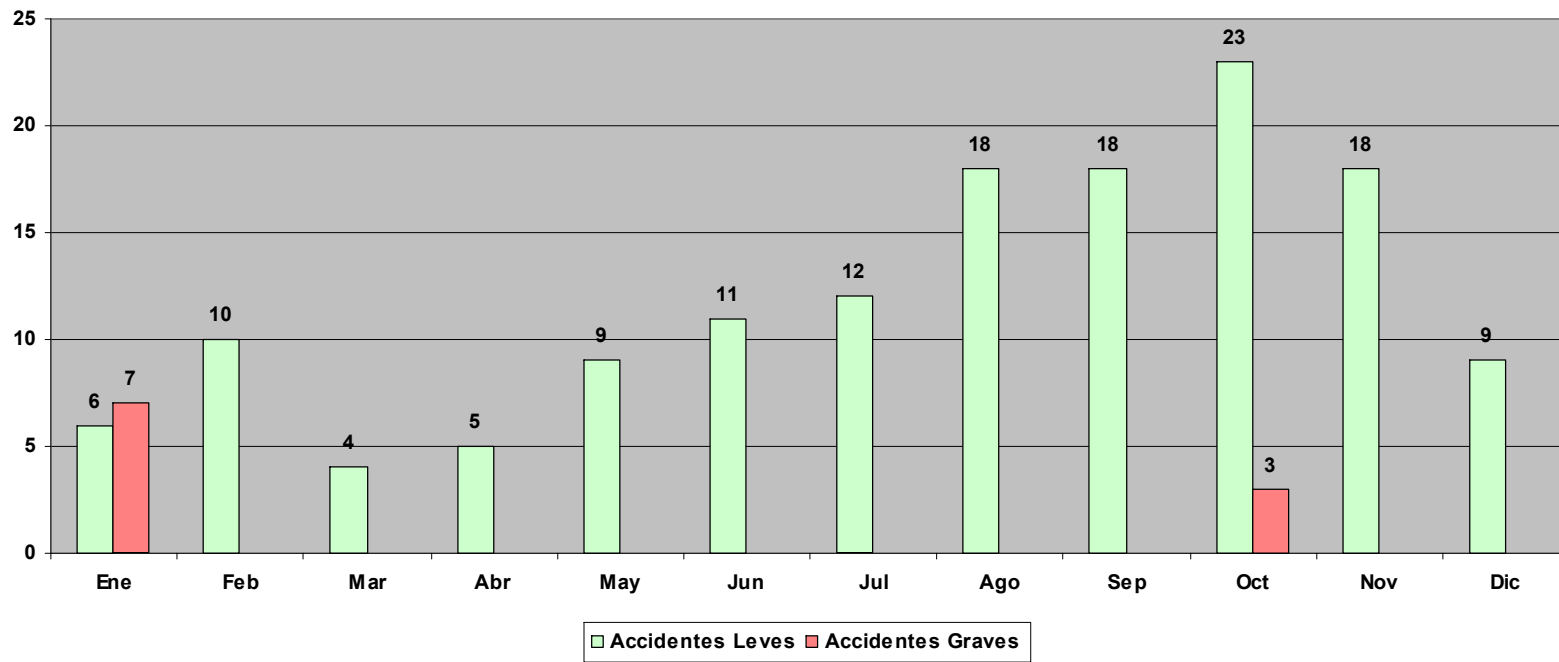


### PERIODO ANUAL DE RIESGOS PROFESIONALES EN ARNECOM

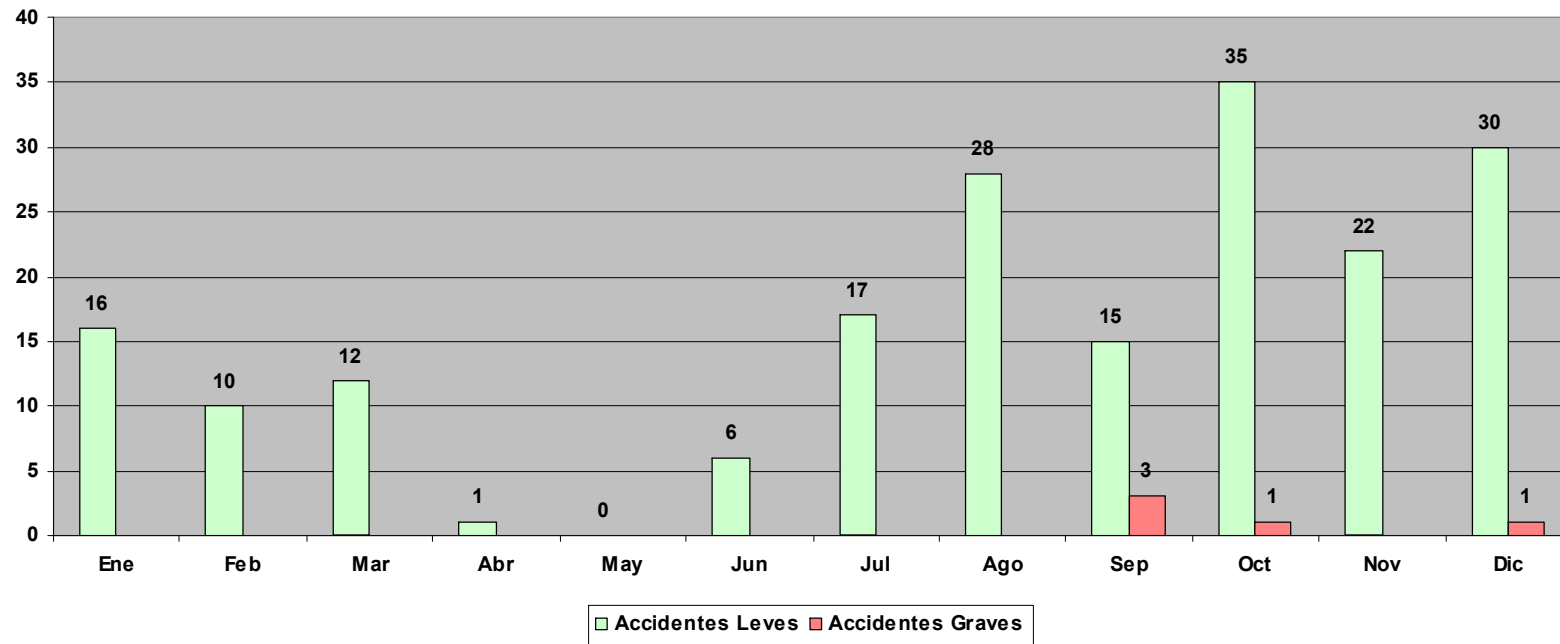




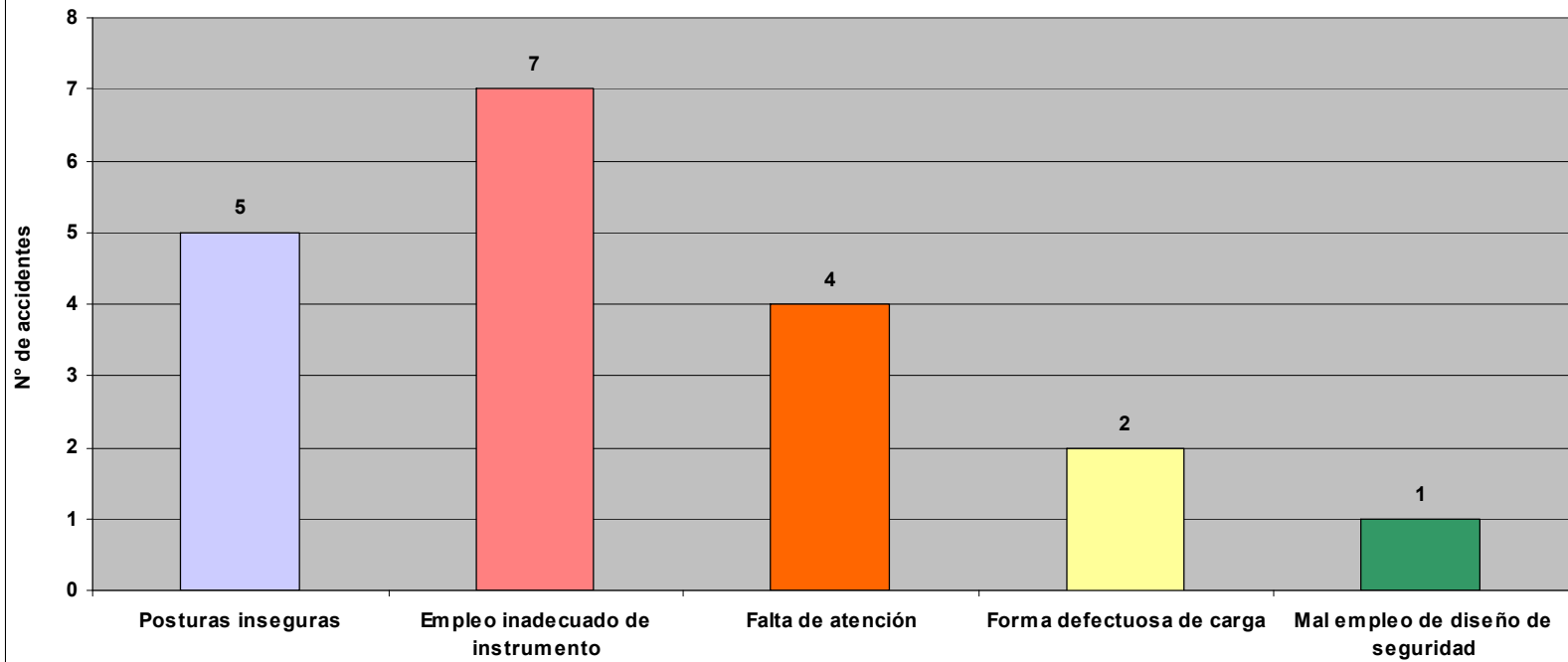
### INDICE DE ACCIDENTES REPORTADOS EN EL AÑO 2004 (MITRAB)



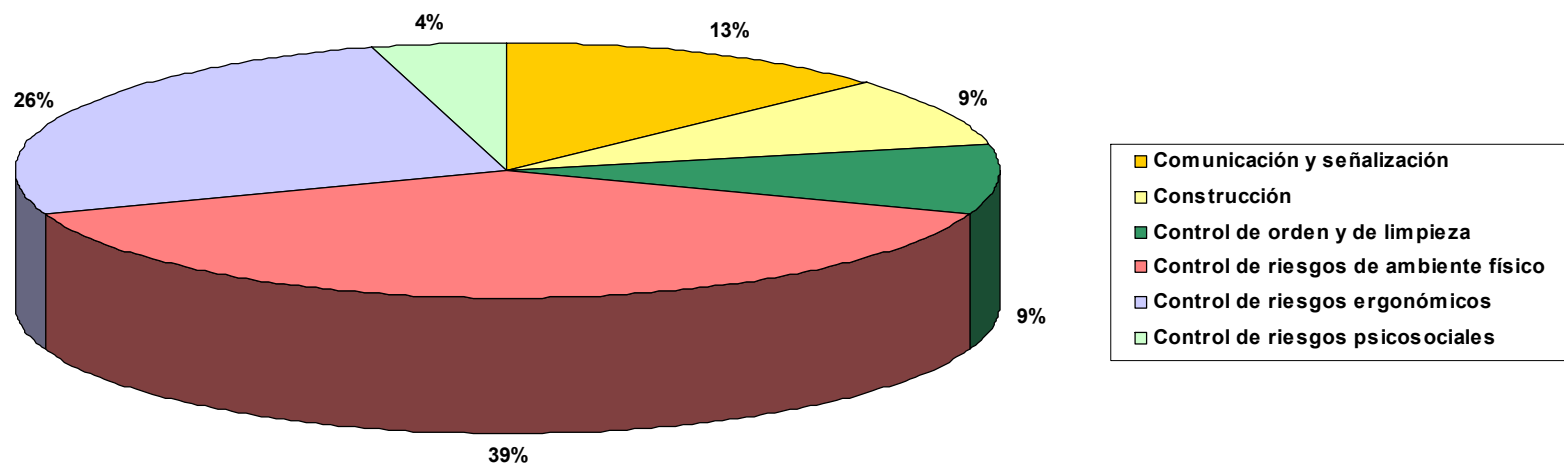
### INDICE DE ACCIDENTES REPORTADOS EN EL AÑO 2005 (MITRAB)



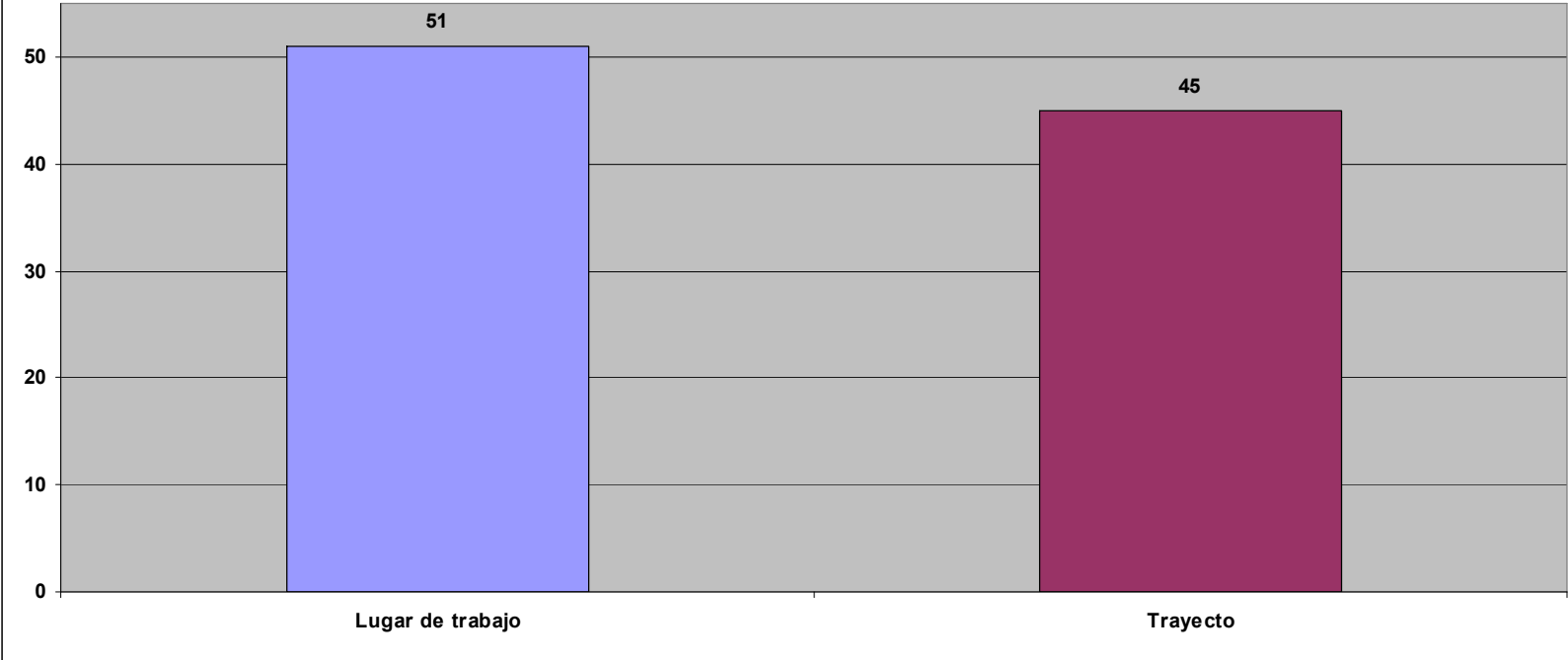
### ACTOS INSEGUROS QUE PROVOCARON ACCIDENTES EN EL AÑO 2005 (INSS)



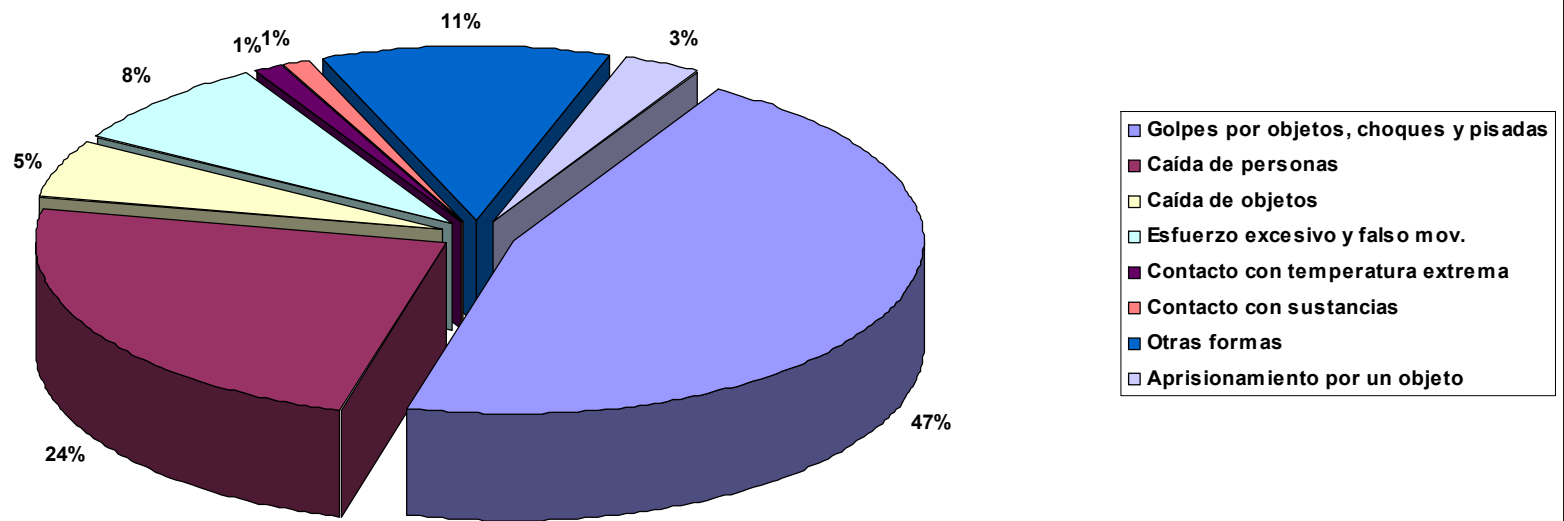
### ACCIDENTES PROVOCADOS POR CONDICIONES PELIGROSAS (2005) INSS



INDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO SEGUN EL LUGAR DONDE OCURREN, AÑO 2005 (INSS)



### CAUSAS DE ACCIDENTES EN ARNECOM (INSS) 2005



**Entrevista a Sr. Engel Mayorga, Inspector Encargado de Riesgos Profesionales, Higiene y Seguridad Ocupacional, del INSS-LEON.**

1. ¿Cuál es la función de un Inspector del INSS en materia de Riesgos Profesionales?
2. ¿Cuáles son las políticas de prevención de Riesgos Profesionales que implementa el INSS?
3. ¿Desde cuando se inicia la labor de prevención del INSS en las empresas?
4. ¿Cuántas Inspecciones se realizan anualmente?
5. ¿Cuál es el índice de accidentes en Zona Franca Arnecom?
6. ¿Han ocurrido enfermedades Profesionales en Arnecom?
7. ¿Cómo clasifica el INSS los accidentes laborales?
8. ¿En que medida el índice de Accidentes laborales afectan los costos del INSS?
9. ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes? ¿A que se debe esta frecuencia?
10. ¿Son reportados en tiempo y forma los accidentes ocurridos en Zona Franca Arnecom?
11. ¿En que consiste la cobertura del Seguro de Riesgos Profesionales para las empresas?
12. ¿Cumple Arnecom con todos los aspectos técnicos, funcionales y humanos en la prevención de Riesgos Profesionales?
13. ¿Qué recomendaciones daría como Inspector del INSS a Zona Franca Arnecom?

**Entrevista a Inspectora Mercedes Jarquin de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Inspectoría Departamental del Trabajo.**

1. ¿Cuál es la labor del MITRAB en materia de Riesgos Profesionales, Higiene y Seguridad Ocupacional?
2. ¿Cuántos accidentes laborales ocurren en Arnecom mensualmente?
3. ¿Alguna vez han ocurrido Enfermedades Profesionales en Arnecom?
4. ¿Cuál es su opinión acerca de la Higiene y Seguridad Ocupacional de Zona Franca Arnecom?
5. ¿Qué procedimiento sigue el MITRAB una vez ocurrido un accidente?
6. ¿Cada cuanto realiza Inspecciones el MITRAB a Arnecom?
7. ¿Qué tipo de apoyo brinda el MITRAB en cuanto a la prevención de Riesgos Profesionales en las Empresas?
8. ¿Qué recomendaciones daría sobre Riesgos Profesionales a Arnecom?



### **Entrevista al Ing. Oscar Sánchez, Recursos Humanos, Arnecom**

1. ¿Cuándo se fundó Arnecom?
2. ¿De qué se encarga la Empresa?
3. ¿Cómo esta organizada?
4. ¿Cuántos trabajadores tiene Arnecom?
5. ¿Qué opina de las condiciones laborales que ofrece la Empresa Arnecom a sus trabajadores?
6. ¿Cuántos accidentes de trabajo ocurren en Arnecom, mensual y anualmente?
7. ¿Han tenido demandas por accidentes de Trabajo?
8. ¿Cómo funciona la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Ocupacional en Arnecom?
9. ¿En que medida Arnecom garantiza el cumplimiento de las regulaciones relativas a Higiene y Seguridad Ocupacional?
10. ¿Qué tipo de capacitaciones se realizan a los trabajadores?
11. ¿Qué ocurre al producirse un Accidente en Arnecom?



# INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL

## NOTIFICACION DE ENFERMEDAD LABORAL

### A. DATOS DEL EMPLEADOR

1. NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		1. DIA		MES		AÑO	
2. DIRECCION				5. APTDO		3. REGISTRO NO.	
7. CLASE DE NEGOCIO				6. TELEFONO/FAX			
5. SECTOR ECONOMICO							
1. PRIVADO <input type="checkbox"/>				MIXTO <input type="checkbox"/>			
2. ESTATAL <input type="checkbox"/>				ENTES AUTONOMOS <input type="checkbox"/>			

### B. DATOS DEL ASEGURADO

7. NOMBRE										
1er. APELLIDO		2do. APELLIDO		1er. NOMBRE		2do. NOMBRE		10. No. INSS		
11. SEXO		12. EDAD		13. ESTADO CIVIL		14. FECHA DE NAC.		15. PROFESION U OFICIO		
<input type="checkbox"/> M1		AÑOS		<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> A3		DIA MES AÑO		<input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> PERMANENTE		
<input type="checkbox"/> F2				<input type="checkbox"/> C2 <input type="checkbox"/> V4						
16. DIRECCION										
DEPARTAMENTO			CIUDAD		LOCALIZACION EXACTA			TELEFONO		
17. ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO ACTUAL					18. REMUNERACION COTIZABLE MES ANT. DE LA ENF.					
DIAS MESES AÑO					DIAS PAGADOS					
19. EMPLEOS ANTERIORES			2. EMPLEADOR			3. EMPLEADOR				
1. EMPLEADOR			DIAS MESES AÑOS			DIAS MESES AÑOS			DIAS MESES AÑOS	

### C. NATURALEZA Y CONSECUENCIA DE LA ENFERMEDAD

20. ENF. OCUP. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
21. DIAGNOSTICO MEDICO DEL C.M.T.	
A. DIAGNOSTICO INGRESO	CODIGO
B. DIAGNOSTICO EGRESO	
22. DESTINO	
A. AMBULATORIO <input type="checkbox"/>	B. HOSPITALIZACION <input type="checkbox"/>
C. REHABILITACION <input type="checkbox"/>	D. OTROS (E.M.P. O EMPLEADOR) <input type="checkbox"/>
23. NOMBRES Y APELLIDOS DEL MEDICO DEL C.M.T.	
CODIGO	FIRMA Y SELLO

#### NOTA IMPORTANTE:

PARA LOS EFECTOS DE LOS ARTOS. DE LA LEY DE SEG. SOC. Y SU REGLAMENTO, LA PERSONA QUE FORMULA LA PRESENTE INFORMACION, DECLARA TENER CONOCIMIENTO VERDADERO DE TODOS LOS DATOS OFRECIDOS ASI COMO DE LAS SANCIONES QUE SE CONTEMPLAN Y SE ENCUENTRA DISPONIBLE PARA AMPLIAR LA INFORMACION CON RESPECTO A LA INVESTIGACION DE LA ENFERMEDAD.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE

\_\_\_\_\_  
FIRMA EMPLEADOR R.P.T.E. LEGAL  
SELLO



ANEXO I

COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD			
DATOS DE LA EMPRESA:			
NOMBRE O RAZON SOCIAL	No. PATRONAL	No. TRABAJADORES	ACTIVIDAD
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	TELEFONO	MUNICIPIO	DEPARTAMENTO
NOMBRE DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA:	No. DE CENTROS DE TRABAJO, PLANTAS O SUCURSALES:		
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:			
NOMBRE:	No. TRABAJADORES		ACTIVIDAD
	H:	M:	
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO	TELÉFONO	MUNICIPIO	DEPARTAMENTO
DATOS DE LA COMISIÓN:			
FECHA CONSTITUCIÓN:	No. DE REGISTRO (1)		
NOMBRE Y APELLIDOS REP. TRAB.	CATEGORÍA PROFESIONAL:		
NOMBRE Y APELLIDOS REP. EMPL.	CATEGORÍA PROFESIONAL:		

Sr. \_\_\_\_\_ EN CALIDAD DE \_\_\_\_\_ DE LA EMPRESA, EXPIDO LA PRESENTE DECLARACIÓN PARA SU REGISTRO EN ESTE MINISTERIO.

FIRMA Y SELLO A \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

(1) SE DARÁ EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO, DIRECCIÓN GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### DECLARACION DE ACCIDENTE

#### 1.- DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE Y DOS APELLIDOS						No. DE INSS (1)
SEXO(2)	ESTADO CIVIL (3)	EDAD(4)	OFICIO (5)	TURNO(6)	TOTAL HORAS(7)	SALARIO (8)
DOMICILIO (9)			MUNICIPIO		DEPTO.	

#### 2.- DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL		INSS PAT(1)	NO. TRAB(2)	ACTIVIDAD(3)		
DIRECCION DE LA EMPRESA(4)				TELEFONO	MUNICIPIO	DEPTO.
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO(5)				TELEFONO	MUNICIPIO	DEPTO.

#### 3.- DATOS DEL ACCIDENTE

LUGAR DONDE OCURRIO (1)	"OCURRIO EL DIA ____ / ____ / ____"				
	CENTRO DE TRABAJO(2)				HORA DEL DIA
	AL IR O VENIR (2)				HR. DE TRAB(3)

TRABAJO QUE REALIZABA AL MOMENTO DEL ACCIDENTE Y FORMA (4)

MAQUINA O APARATO (5)

PARTE DEL APARATO (6)

TESTIGO	NOMBRE Y APELLIDO	DIRECCION	TELEFONO
---------	-------------------	-----------	----------

#### 4.- DATOS MEDICOS ASISTENCIALES

\* DIAS DE SUBSIDIO

DESCRIPCION DE LAS LESIONES Y CALIFICACION DE SU GRADO (1)	G	LEVE
	R	GRAVE
	A	MUY GRAVE
	D	MORTAL
C		

PARTE DEL CUERPO LESIONADO (2)

PERSONA QUE LO ATENDIO (3)	DOMICILIO	TELEFONO
----------------------------	-----------	----------

SR. \_\_\_\_\_ EN CALIDAD DE \_\_\_\_\_ DE LA

EMPRESA, EXPIDO LA PRESENTE DECLARACION A \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

FIRMA Y SELLO \_\_\_\_\_





**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCION GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISION MIXTA  
DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

En la ciudad de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ minutos de la \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ reunidos en el Centro de Trabajo denominado, \_\_\_\_\_ de conformidad con lo preceptuado en los artículos 4 y 11 de la Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 146 del 3 de Agosto del 2001.

Yo \_\_\_\_\_, en el carácter que actúo \_\_\_\_\_ procedo a Constituir la Comisión Mixta, quedando integrada por los siguientes miembros:

**Por representación de los trabajadores:**

**Propietarios:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Suplentes:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Por representación del empleador:**

**Propietarios:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Suplentes:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombrándose **Presidente de Comisión** a: \_\_\_\_\_  
Expidiendo la presente a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 20\_\_\_\_\_  
en tres ejemplares de un mismo tenor.

\_\_\_\_\_  
**Firma y sello del representante.**

**Uso exclusivo del Ministerio del Trabajo:**

Los miembros de ésta comisión, son nombrados para un período de dos años, el término de su mandato vence el \_\_\_\_\_.

DIRECCIÓN GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO  
 DEPARTAMENTO DE NORMATIVACIÓN Y CAPACITACIÓN  
 COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

CONSTITUCIÓN

REESTRUCTURACIÓN

Datos de la Empresa:

Nombre o Razón Social	No. Patronal INSS	No. Trabajadores	Actividad Económica
		H: M: T:	
Dirección de la Empresa	Teléfonos/ Fax	Municipio	Departamento
Nombre del Gerente de la empresa	No. De centros de Trabajo, Plantas o Sucursales:		

Datos del Centro de Trabajo, Planta o Sucursal:

Nombre del Centro de trabajo	No. De Trabajadores		Actividad Económica
	H:	M:	
Dirección:	Teléfono/Fax	Municipio	Departamento

Datos de la Comisión:

Fecha de Constitución:	No. De Registro:
Nombre y Apellidos Rep. Trabajadores	Cargo Profesional
Nombre y Apellido Rep. Empleador	Cargo Profesional

Yo \_\_\_\_\_ calidad de \_\_\_\_\_ de la empresa, expido la presente declaración para su registro en este Ministerio.

A los \_\_\_\_\_ días de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Se entregará en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCION GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**  
**DEPARTAMENTO DE NORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**ANEXO AL ACTA DE LA**  
**COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

Nosotros estando de acuerdo en Constituir y ser miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo de la Empresa : \_\_\_\_\_  
firmamos conforme, a los \_\_\_\_\_ días del \_\_\_\_\_ del 2005.

**Representante de los Trabajadores.**

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

**Representante del Empleador.**

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Número de Cédula

**Uso exclusivo del Ministerio del Trabajo:**

Los miembros de esta Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, están debidamente registrados en el Libro No. \_\_\_\_\_, Año \_\_\_\_\_, Folio \_\_\_\_\_ del mismo.





# INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL

## NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO (NAT) SEGURO DE RIESGOS LABORALES

DECLARACION No.:		b)		DÍA	MES	AÑO
NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR				2. RUC No.		
				No. PATRONAL		
DIRECCION				3. INSS		
				5. APDO		
				6. TEL/FAX.		
CLASE DE NEGOCIO			8. SECTOR ECONOMICO			
			- PRIVADO <input type="checkbox"/>			- ENTES AUTONOMOS <input type="checkbox"/>
			- ESTATAL <input type="checkbox"/>			- MIXTO <input type="checkbox"/>
No. DE TRAJAJADORES DE LA EMPRESA		10. CODIGO DE LA ACTIV. ECONOMICA				
NOMBRE DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO						
1er. APELLIDO		2do. APELLIDO		1er. NOMBRE		2do. NOMBRE
						12. No. INSS
SEXO		14. EDAD		15. ESTADO CIVIL		16. FECHA DE NACIM.
<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F		AÑOS		<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> A		17. PROFESION U OFICIO
						TEMPORAL <input type="checkbox"/> PERMANENTE <input type="checkbox"/>
DIRECCION EXACTA DEL DOMICILIO						
HORARIO DE TRABAJO		20. TURNO		21. REMUNERACION COTIZABLE		
<input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM				RECIBIDA EN EL MES ANTERIOR AL ACCIDENTE C\$ .....		
				Dias Pagados:		
CLASIF. DEL ACCIDENTE		23. LUGAR		24. SITIO PRECISO		25. FECHA
ACCIDENTE DE TRAYECTO 1 <input type="checkbox"/>		CIUDAD				DIA
ACCIDENTE DE TRABAJO 2 <input type="checkbox"/>		BARRIO				MES
		CALLE				AÑO
		COMUNIDAD				DIA
		Y OTROS				D/M/A
						HORAS TRABAJADAS AL MOMENTO DEL ACCIDENTE
CÓMO OCURRIÓ EL ACCIDENTE			28. TIPO DE ACCIDENTE		6. ATRAPAMIENTO	
			1. GOLPES CON O POR		7. DEBIDO A EXPOSICION	
			2. GOLPES CONTRA		8. SOBRE ESFUERZOS	
			3. CAIDA DISTINTO NIVEL		9. VARIOS Y LOS*	
			4. CAIDA DEL MISMO NIVEL		INDETERMINADOS	
			5. CONTACTO CON		<input type="checkbox"/>	
IDENTIFICAR DOS TESTIGOS.			DIRECCION ACTUAL			No. DE INSS
NOMBRE COMPLETO						o No. DE CEDULA

En los efectos de los Artos. de la Ley de Seguridad Social y su Reglamento la persona que formula la presente denuncia declara tener conocimiento de las sanciones que estas disposiciones contemplan y se hace responsable de la veracidad e integridad de los hechos denunciados y se encuentra disponible para ampliar la información con respecto a la investigación del accidente.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE COMPLETO DEL EMPLEADOR  
O REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_  
FIRMA Y SELLO

ORIGINAL : HOSPITAL ACREDITADO  
1ra. COPIA : INSS N.C.  
2da. COPIA : INSS N.C.  
3ra. COPIA : SUCURSAL INSS  
4ta. COPIA : ARCHIVO EMPRESA

COD: 0931343-5  
**PEOPLE SOFT 496**  
LITONIC