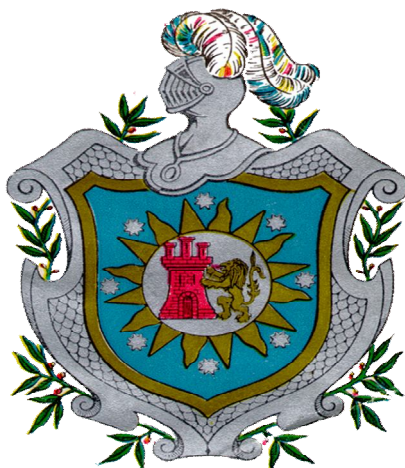


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN - MANAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO**



**CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL RESPECTO A LAS JORNADAS
LABORALES EN EL RÉGIMEN DE ZONAS FRANCAS, PARQUE INDUSTRIAL LAS
MERCEDES, COMPRENDIDO EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE 2013**

**TESIS DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO**

Autor:

Br. FERNANDO AMILCAR SOLANO SALAZAR

Br. LUIS ADRIAN BLANCO ESPINOZA

Tutora:

Msc. KARLA RIVERA DUBÓN

Febrero 2014

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo investigativo de manera muy especial a nuestras Madres, pilar fundamental y unico de nuestra educacion a lo largo de los años transcurridos, a su amor por nosotros, su dedicacion, esmero y sacrificios que con tanto cariño realizaron para que el dia de hoy estemos en el lugar que nos encontramos.

A nuestras familias por apoyar nuestros sueños y creer que podiamos alcanzar las metas que nos trazamos a corto y mediano plazo, a nuestros maestros y maestras que con vocacion de enseñanza y espíritu fervoroso nos dieron las lecciones academicas y humanistas que hoy en dia aplicamos y expresamos con orgullo, de igual manera a esas personas especiales que en el transcurrir de nuestra carrera estuvieron apoyandonos, motivandonos y trabajando a nuestro lado para con mucha satisfaccion hoy encontrarnos aquí y decir, lo hemos logrado.

AGRADECIMIENTOS

Es justo y necesario agradecer a Dios por haber llegado hasta este punto, por habernos otorgado el don de la humildad para comprender lo que se nos enseñó, sabiduría para interpretarlo y valor para materializarlo.

Agradecer a nuestra familia por el apoyo material, moral y espiritual que nos brindaron con el objetivo de vernos en la cima de nuestra carrera y sentirse satisfechos de saber que plantaron una semilla que hoy germina y crecerá en un mundo laboral donde nos desempeñaremos de manera ética y humanista, siempre teniendo en cuenta que estamos graduándonos para servir y ayudar a quienes en su proceder nos necesiten.

Agradecer a esta Alma Mater que nos abrió las puertas y en su espíritu de desarrollo académico nos permitió conocer personas con verdadera vocación, que día a día en nuestras aulas se presentaron para impartir conocimientos, valores, vivencias pero sobre todo el deseo de superarnos y ser mejores personas trabajando por un mundo mejor.

A todos y cada una de las personas que aportaron un grano de arena para que este momento se hiciera realidad... GRACIAS.

TEMA GENERAL

DERECHO LABORAL

TEMA ESPECÍFICO

Cumplimiento de la legislación laboral respecto a las jornadas laborales en el Régimen de Zonas Francas, Parque Industrial Las Mercedes comprendido en el periodo de septiembre -
Noviembre 2013

INDICE

RESUMEN	6
I. INTRODUCCIÓN	7
II. JUSTIFICACIÓN	8
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
IV. OBJETIVOS	10
V. HIPÓTESIS	11
VI. ANTECEDENTES	12
VII. MARCO TEÓRICO	14
CAPÍTULO I	14
GENERALIDADES SOBRE JORNADAS LABORALES SEGÚN LA LEGISLACIÓN, LA DOCTRINA Y EL DERECHO COMPARADO	14
1.1 Antecedentes históricos de las jornadas laborales	14
1.2 Definición de Jornada Laboral	15
1.3 Fundamento Constitucional de la Jornada Laboral	16
1.4 Clasificación de las jornadas laborales	18
1.5 Jornadas Especiales	24
1.6 El Doble Turno	25
1.7 Tipos de jornada laboral según la Doctrina	25
1.8 De los Descansos Obligatorios	27
1.9 De los Permisos	29
CAPÍTULO II	30
EL REGIMEN DE ZONAS FRANCAS Y SU MARCO JURIDICO	30
2.1 Definición de Régimen	30

2.2 Definición de Zona Franca	30
2.3 Parque Industrial Las Mercedes	31
2.4 Comisión Nacional De Zonas Francas	32
2.5 Marco Jurídico del Régimen de Zonas Francas de Nicaragua	33
2.5.1 Marco Constitucional	35
2.5.3 Convenios internacionales	37
3.1.1 Resultados obtenidos por los instrumentos aplicados a los informantes de las zonas francas dentro del parque industrial Las Mercedes	40
e) Evaluación del Análisis	52
VIII. DISEÑO METODOLÓGICO	54
8.6 TIPO DE ESTUDIO	56
8.7 ANÁLISIS DOCUMENTAL	57
8.8 LA ENTREVISTA	58
8.9 ANÁLISIS DE CONTENIDO	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
X. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	66

RESUMEN

El presente estudio está enmarcado dentro del derecho laboral, refiriéndose específicamente a las jornadas de trabajo. Para su desarrollo se delimitó a realizarse en el Régimen De Zonas Francas, Parque Industrial Las Mercedes.

El objeto es cuestión versa sobre la afirmación del debido cumplimiento de la norma jurídica en materia de jornadas laborales, por lo que la investigación se titula, **Cumplimiento de la legislación laboral respecto a las jornadas laborales en el Régimen de Zonas Francas, Parque Industrial Las Mercedes comprendido en el periodo de Septiembre - Noviembre 2013.**

Para la realización del trabajo se definieron y desarrollaron generalidades en torno a las jornadas laborales dentro de la legislación nicaragüense, así mismo se hizo referencia a la doctrina en esta materia y al derecho comparado relacionando los aspectos afines y en discordancia entre otros países citados y Nicaragua.

De manera esquemática se hizo referencia también a lo correspondiente sobre el Régimen de Zonas Francas, definición literaria y de manera específica a lo concerniente en el aspecto jurídico. De esta manera se puntualizó sobre su legal y debido funcionamiento.

Una vez abordado lo anterior, se ejecutó la valoración y el análisis de la información seleccionada tanto por medio de encuestas, como por medio de la recopilación de información escrita y entrevistas. Esta recolección de datos fue debido al tipo de investigación que se llevó a cabo, la que consistió en implementar un método mixto que se refleja de manera cuantitativa y cualitativa.

I. INTRODUCCIÓN

El Régimen de Zonas Francas de Nicaragua es uno de los más competitivos y de mayor crecimiento de la Región Centroamericana y de la Cuenca del Caribe. Ha demostrado ser una efectiva y rentable operación para las empresas extranjeras y nacionales, principalmente por la cercanía con sus principales mercados, Estados Unidos y Suramérica; por la estabilidad política, económica y social del país. Representa un sector de mucha incidencia en el proceso de inserción de la economía nicaragüense en el mercado internacional. Todo esto implica la construcción de empleos masivos y por ende amerita un control más amplio en cuanto a la efectividad de los derechos laborales de los trabajadores.

Precisamente, la presente investigación versa sobre las jornadas laborales en el Régimen de Zonas Francas para analizar el cumplimiento de la legislación laboral en esta materia, y lleva por título "**Cumplimiento de la legislación laboral con respecto a las jornadas laborales en el Régimen de Zonas Francas, Parque Industrial Las Mercedes comprendido en el periodo de Septiembre - Noviembre 2013**".

Para dar cumplimiento al objetivo general se ha estructurado el presente estudio en tres capítulos: El **primer capítulo** aborda las generalidades sobre jornadas laborales según la legislación, la doctrina y el derecho comparado. En el **segundo capítulo** se expone el régimen de zonas francas y su marco jurídico; en el **tercer capítulo** se realiza una valoración de la efectividad de las leyes y normas en materia laboral en el Régimen de Zona Francas.

Se realizó este trabajo con el interés de informar objetivamente la realidad que acontece sobre la jornada laboral en el régimen de Zonas Francas, al identificar el marco jurídico y entidades gubernamentales y no gubernamentales que protegen y fiscalizan este sector en el ámbito laboral.

El enfoque de la investigación es de carácter mixto debido a que se desarrollaron técnicas de recolección o tratamiento de datos cuantitativos, y otros de carácter cualitativos.

II. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el cumplimiento de la legislación laboral en la jornada de trabajo del Régimen de Zona Franca parque industrial Las Mercedes comprendidas en el periodo de septiembre-noviembre 2013.

Como parte del compromiso deontológico con nuestra sociedad, la clase trabajadora y el cumplimiento del derecho, el desarrollo de este seminario está basado en el propósito de valorar la reivindicación de los derechos dirigidos a la mano de obra nacional en las zonas francas del Parque Industrial Las Mercedes.

Actualmente la sociedad emite diversas aseveraciones con respecto al funcionamiento y el proceder del régimen de Zonas Francas en materia laboral, constantemente los medios de comunicación publican artículos criticando la forma en que se aplican las normas jurídicas en este modelo de producción. Esta investigación está dirigida a ir más allá de las especulaciones para afirmar o negar con argumentos sólidos dichas aseveraciones.

Esta investigación les será de utilidad a los estudiantes de todas las carreras humanísticas pertenecientes a las universidades públicas y privadas, además a cada una de aquellas personas quienes son parte de este tipo de régimen laboral. A estos últimos, el estudio invitará al conocimiento sobre sus derechos y deberes.

Se realizó este trabajo con el interés de informar objetivamente la realidad que acontece sobre la jornada laboral en el régimen de Zonas Francas, al identificar el marco jurídico y entidades gubernamentales y no gubernamentales que protegen y fiscalizan este sector en el ámbito laboral.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inversión en el sector empresarial es un pilar fundamental para el desarrollo económico del país, para ello se plantean políticas que incentivan la inversión externa e interna, precisamente una de las políticas es promover la inversión a través de la apertura del régimen de zona franca, gozando éstas de una serie de privilegios políticos, tributarios y financieros, no así de atribuciones especiales que le permitan transgredir los derechos de los trabajadores en materia de jornadas laborales.

Esta reflexión nos lleva al planteamiento de la siguiente interrogante, ¿las zonas francas cumplen con la legislación laboral en relación a las jornadas de trabajo?

IV. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Analizar mediante métodos cuantitativos y cualitativos, el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo con respecto a las jornadas laborales en el régimen de zonas francas “Parque Industrial Las Mercedes”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Exponer las generalidades sobre las jornadas de trabajo según la legislación, la doctrina y el derecho comparado.
2. Identificar el marco jurídico que regula el funcionamiento del Régimen Zonas Francas en Nicaragua.
3. Valorar la efectividad en la aplicación de las disposiciones legales, en materia de jornadas laborales en el régimen de zonas francas.

V. HIPÓTESIS

En las zonas francas del Parque Industrial Las Mercedes se cumplen las disposiciones establecidas en la legislación laboral con respecto a la regulación de las jornadas laborales.

VI. ANTECEDENTES

Muchos son los trabajos investigativos que se han elaborados sobre zonas francas en Nicaragua y Centroamérica, veamos algunos de los enfoques que le han dado autores, escritores y revistas famosas como el nuevo mundo:

“La Nicaragua de estas últimas décadas atravesó por tres modelos político-económicos distintos: la larga dictadura somocista, once años de revolución sandinista marcada por la guerra y el bloqueo económico, y el establecimiento, a principio de los años noventa, del modelo neoliberal. La ruptura entre sandinismo y neoliberalismo tuvo que ser radical y Nicaragua resultó transformada política, económica, jurídica e ideológicamente hablando. Entonces llegaron las fábricas textiles de subcontratación extranjeras o maquilas. Se imponen rápidamente como la mayor fuente de empleos nuevos. Las condiciones de trabajo, el estatuto de la obrera o el obrero contratados en la maquila escasamente se parecen a aquellos de los tiempos pasados. Este artículo procura seguir estas transformaciones apoyándose en los relatos de obreros que han vivido estos tres períodos históricos, y de delinear, a través de sus vivencias y representaciones, la fuerza de la nueva realidad. Con este fin dividiremos el artículo en dos momentos: uno dedicado a los relatos obreros, y otro al relato como vehículo de conocimiento histórico” (Publicado en la revista El Nuevo Mundo, De la revolución sandinista al neoliberalismo, 2008).

Otras de las aseveraciones acerca de zonas francas la explica Támez (1993) quien nos habla acerca de la crisis económica mundial y la reorganización de la producción:

A finales de los años setenta, la crisis económica mundial y su paralela disminución en la tasa de ganancias para las empresas líderes del mundo desarrollado suscitó una ardua competencia entre éstas. Esa fuerte competencia dio lugar a una reestructuración de la producción a escala mundial, en parte caracterizada por la introducción de nuevas tecnologías y de formas nuevas de organización y división del trabajo, que incluyeron una mayor división del proceso de producción, al punto de realizarse cada una de sus partes en diferentes territorios.

La reorganización de la producción tiene la finalidad de reducir costos, ampliar los ámbitos de influencia mercantil y acrecentar la acumulación de capital. Sin embargo, las expectativas laborales y de vida de los trabajadores se ven afectadas debido a la serie de modificaciones en los procesos de producción, las cuales involucran también transformaciones en las relaciones laborales y dan lugar a condiciones más precarias para los trabajadores.

Diversas empresas intentan mantenerse competitivas, disminuyendo sus costos de producción, al trasladar partes de los procesos productivos de los países industrializados a los países de la periferia, a fin de encontrar mano de obra abundante, dispuesta a realizar jornadas de trabajo extensas con ritmos intensos, con salarios bajos y con menores prerrogativas laborales de las contempladas en sus países de origen. Por su parte, los gobiernos de los países de Centroamérica –entre otros- pusieron a disposición de las transnacionales todas las facilidades para el desarrollo de sus planes (Támez, 1993).

Una nota periodística de índole nacional dio a conocer una noticia sobre salarios y zonas francas, que cita así:

Como parte de los acuerdos firmados en 2010, el 1 de enero próximo tendrán un ajuste salarial del diez por ciento, pero entre 2014 y 2017 tendrán un incremento anual del ocho por ciento, según el “Acuerdo tripartito de estabilidad laboral y productiva para las zonas francas”, firmado ayer por la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF), el Ministerio del Trabajo (MITRAB), líderes sindicales y representantes de las empresas.

De esta manera, por los próximos años el sector de las industrias sujetas a régimen fiscal seguirá fuera de la negociación semestral de salario mínimo. El nuevo acuerdo beneficiará a más de cien mil personas que emplea este sector (Galo Romero, H. La prensa, 18 de octubre 2011).

VII. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES SOBRE JORNADAS LABORALES SEGÚN LA LEGISLACIÓN, LA DOCTRINA Y EL DERECHO COMPARADO

El debate sobre la jornada laboral ha estado abierto, desde que se habla de derecho de los trabajadores, ha sido uno de los puntos más importantes de la humanización del trabajo, es por ello la importancia que tiene la regulación de la jornada laboral en el ordenamiento jurídico-laboral en cada país; he aquí algunos datos históricos antes de abordar en sí la figura de la jornada laboral.

1.1 Antecedentes históricos de las jornadas laborales

Una de las primeras luchas de los trabajadores por sus derechos laborales se da en Inglaterra en el periodo de la revolución industrial en el siglo XVIII señalada por Hartwell (p. 2). En ese momento las factorías obligaban al trabajador a prestar sus servicios durante dieciocho horas diarias, no les reconocían las horas extraordinarias, no había reconocimiento al séptimo día. Ni el derecho a un décimo tercer mes.

Las luchas de los trabajadores por una mejor calidad de vida laboral se fueron expandiendo, cuando corría el mes de noviembre de 1884, se celebró en Chicago el IV Congreso de la American Federación of Labor recuperado de [<http://www.me.gov.ar/efeme/diatrabajo/primer.html>] (pf. 1). Este Congreso tenía como objetivo, proponer que a partir del 1 de mayo de 1886 el sector patronal de los Estados Unidos, respetaría la jornada laboral de ocho horas, de lo contrario los trabajadores iniciaría huelgas y concentraciones obreras.

En 1886 el presidente de los Estados Unidos Andrew Johnson, promulgó la Ley de Ingersoll, estableciendo la jornada laboral de ocho horas, lucha que se dio gracias al trabajo de Ira Steward, obrero dedicado a la mecánica, recuperado en [http://www.trabajo.com.mx/dia_internacional_del_trabajo.htm] (pf. 5). La Ley quedó sólo en el

papel, no se cumplió en ningún término, lo que produjo que las organizaciones sociales y sindicales comenzaran la lucha por su cumplimiento. “*A partir de hoy, sólo ocho horas diarias; ni una más*”, eran las consignas que voceaban los obreros unidos en huelga el 1 de mayo de 1886. disponible en [<http://www.profesorenlinea.cl/universalhistoria/DiaTrabajo.htm>] (p.4).

Por tantas luchas por la reivindicación de sus derechos, se fue obligando al legislador a atender al reclamo de los trabajadores, de esta manera es que se logró legislar para hacer de la jornada laboral una actividad acorde a la naturaleza del ser humano, a su salud física y psíquica, a su desarrollo personal, al tiempo dedicado a su familia, atendiendo al principio de mantener al trabajador en las condiciones óptimas para el mejor desempeño en sus labores y por ende fomentar mayor producción y con mejor calidad, esta humanización de las jornadas laborales responde a motivos de toda índole, políticos, sociales, económicos y culturales, pero el mayor y más noble de ellos, es el respeto a la vida e integridad del ser humano, el nuevo concepto de ver al hombre como persona y no como una máquina de producción.

Con tales antecedentes históricos fue inevitable que esa ola de justicia y equidad en los derechos de los trabajadores se expandiera en todo el continente americano.

En Nicaragua, el máximo de las jornadas laborales es de ocho horas, pretendiendo que el trabajo realizado sea eficaz y productivo, considerando que el trabajador debe estar en óptimas condiciones para realizar su trabajo, protegiéndolo así del agotamiento físico y mental.

1.2 Definición de Jornada Laboral

Para mayor comprensión del tema en estudio se definirá lo que significa literalmente jornada laboral, según Miguel Bermúdez, (1987, p. 121.) “*La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del empleador a fin de realizar el trabajo convenido*”.

La palabra jornada libra del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en el francés journée y en el italiano giornata, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín diurnus “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Opera es un diurnus

officium (servicios son el trabajo diario). Por lo tanto *“la jornada es el trabajo de un día”* o *“el camino que suele andarse en un día”* *“duración diaria o semanal del trabajo”* Cabanellas, 1988, (pp. 442 y 443)

Según el artículo 49 del Código del Trabajo de Nicaragua establece que *“Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.”*

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad”.

En la legislación mexicana el código de trabajo federal establece en su artículo 58 que *“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.*

La jornada laboral inicia desde que el trabajador se presenta donde el empleador que se entiende que ya está a su servicio a pesar que el empleador no le haya orientado ejercer alguna tarea, se debe computar como hora trabajada hasta cumplir el límite de ley.

1.3 Fundamento Constitucional de la Jornada Laboral

La norma fundamental del país es la Constitución Política de Nicaragua, en donde se cimentan los preceptos que garantizan los derechos laborales y en general del pueblo nicaragüense, estableciendo en su artículo 4:

“El Estado promoverá y garantizará los avances de carácter social y político para asegurar el bien común, asumiendo la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada uno de los nicaragüenses, protegiéndolos contra toda forma de explotación, discriminación y exclusión”.

Dejando en claro que el marco jurídico del país debe responder al bien común de todos y cada uno de los nicaragüenses protegiéndoles y resguardándole sus derechos; la dignidad humana está íntimamente ligada al respeto de su naturaleza, al respeto de sus derechos, al respeto de su vida personal y laboral, como dispone la Constitución en su artículo 5:

“Son principios de la nación nicaragüense: la libertad; la justicia; el respeto a la dignidad de la persona humana; el pluralismo político, social y étnico; el reconocimiento a las distintas formas de propiedad; la libre cooperación internacional; y el respeto a la libre autodeterminación de los pueblos”.

La carta magna con el fin de brindar seguridad y protección al núcleo familiar establece en el artículo 24 que: *“Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad, la patria y la humanidad. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común”*

Así mismo en su artículo 70 define a la familia y le garantiza protección *“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de ésta y del Estado”* y en el artículo 71 de la misma confiere que *“Es derecho de los nicaragüenses constituir una familia. Se garantiza el patrimonio familiar, que es inembargable y exento de toda carga pública. La ley regulará y protegerá estos derechos”.*

En su artículo 63 expresa que *“Es derecho de los nicaragüenses estar protegidos contra el hambre”.* En este sentido es una obligación tanto del estado como el de sus ciudadanos y de quien tenga empresas o negocios en el país, contribuir con el bienestar económico y social, de la familia que es la célula de la sociedad nicaragüense, para garantizar ese bienestar es preciso, la creación de empleos dignos, en los cuales se garanticen el bienestar del trabajador y de la empresa.

Al respecto la constitución también prevé en el artículo 80 que *“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de*

todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona”.

Con respecto a las jornadas laborales, la Carta Magna de la República de Nicaragua, atendiendo a la naturaleza humana de los trabajadores establece en el artículo 82, numeral 4, *“Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”.* Esto claramente se relaciona con la “jornada humanitaria” denominada así por el laboralista Mexicano Mario de la Cueva.

En el numeral 5 del artículo anteriormente citado asegura el derecho a la *“Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley.”*

Este artículo guarda relación con el artículo 57 que reza *“Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con naturaleza humana”.*

Artículo 27 Cn. *“Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derechos a igual protección”... parte infine “El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción”.*

1.4 Clasificación de las jornadas laborales

Las jornadas laborales responden a la naturaleza del trabajo u obra a realizar. En Nicaragua el ordenamiento jurídico contempla varias clasificaciones acorde al tiempo y modo a ejecutarse, similares a lo establecido en otros ordenamientos jurídicos y en apego a la constitución, acuerdos y tratados internacionales coincidentes con algunos criterios doctrinarios en la materia.

1.4.1 Ordinarias y Extraordinarias.

El Manual de Derechos y Obligaciones Laborales del MITRAB (mayo, 2012) refleja: *“Entiéndase como jornada ordinaria las horas a trabajar en el día y durante la semana que se pacta en el contrato de trabajo. Está determinada por ley o por acuerdo entre las partes, ya sea en el contrato individual de trabajo o en el convenio colectivo; o en el reglamento interno autorizado por el ministerio del trabajo”.*

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su artículo 158 establece que: *“La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral”.*

Por otro lado, el Código del Trabajo al hablar de la jornada extraordinaria, en el artículo 57, define que: *“El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.*

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.”. Naturalmente las empresas, necesitan de algún tiempo efectivo de trabajo más por parte de sus empleados para concluir sus actividades de producción en el día o en la semana, por ello el código del trabajo establece la jornada extraordinaria, pero con el fin de no abusar de la capacidad del trabajador y de su salud el Código del Trabajo también impone un límite horario a la jornada extraordinaria estableciendo que *“el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente”* en su artículo 58.

Con respecto a lo anterior se excepciona lo establecido en el artículo 59 del Código del Trabajo que literalmente dice:

“Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

a) Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios.

b) Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;

c) Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios; y

d) Para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo”.

En este sentido el código del trabajo hace la salvedad y de manera categórica hace referencia a las excepciones en el caso de las horas extraordinarias que deberán ser realizadas por el empleado en obligatorio cumplimiento. Las razones que tuvieron los legisladores para plasmar esta norma es que como principio fundamental se deberá tomar en cuenta que por encima de los intereses individuales están los intereses colectivos y el bien común.

1.4.2 Jornada laboral Diurna, Nocturna y Mixta

La división del día de trabajo a que hace referencia el artículo 50 del Código del Trabajo refiere que *“el día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche”.*

En el mismo artículo establece el rango de horas laborales que comprende la jornada laboral nocturna a entenderse literalmente: *“Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente”.*

También establece otra clase de jornada que se denomina jornada mixta, la cual se debe entender como tiempo que se trabaja parte de la jornada diurna y otra parte de la jornada nocturna haciendo mención de esta en el artículo 51 del Código del Trabajo.

Al mismo tiempo este artículo 51 CT, limita el horario que se puede laborar en los tres tipos de jornadas laborales antes mencionadas.

Para tal efecto establece que, *“la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe sobrepasarse de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana”*.

Para la jornada nocturna se establece que, *“el límite máximo de trabajo efectivo nocturno es de siete horas diarias y no podrá exceder de un total de cuarenta y dos horas máximo a la semana”*.

El artículo 52 CT, prohíbe que las trabajadoras en estado de gravidez o con seis meses cumplidos de embarazo sean incluidas en roles de turno nocturno.

En cuanto a la jornada laboral mixta el tiempo de trabajo efectivo será de un máximo de siete horas y medias diarias y cuarenta y cinco horas semanales la parte de la jornada mixta en tiempo nocturno no puede exceder bajo ningún precepto de tres horas y media de lo contrario se entenderá como jornada de trabajo nocturna.

Para una mayor comprensión el 51 del CT *infine*, hace la siguiente aclaración: *“el tiempo de trabajo efectivo es aquel que el trabajador permanece a las órdenes del empleador”*.

1.4.3 Jornada laboral Continua y Discontinua

Otra clasificación de la jornada es atendiendo a que si ésta se hace con o sin interrupción, al respecto refiere el artículo 55 CT.- *“Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.*

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

El Código del Trabajo de Guatemala en este caso establece tanto los tres tipos de jornadas como su duración en cada modalidad, en el artículo 116. *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores”.

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

Es clara la forma en la que tanto los legisladores de Guatemala como los de Nicaragua retomaron la clasificación de las jornadas, por un lado el código nicaragüense sintetiza una definición de las jornadas continuas y discontinuas sin mayores detalles y por otro lado el código guatemalteco define de manera gradual el tipo de jornadas y a la vez establece los horarios en que deberán desarrollarse dichas jornadas. Para efectos de la aplicación jurídica en Guatemala se deja claro el tipo de jornada y el tiempo de efectivo trabajo sin dejar a interpretación del empleador como se deberá aplicar la ley.

1.4.4. Establecimiento de la Jornada Laboral conocida como 4X4

El acuerdo de entendimiento laboral tripartito¹, del 10 de marzo del 2008, en su inciso f) establece “las jornadas de trabajo continuo, discontinuo y otra categoría denominada 4X4”.

Tomando en cuenta que los convenios 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a las horas de trabajo son considerados como parte de la legislación laboral vigente y atendiendo a lo dispuesto en los artículos 20, 49 y 63 C.T, las partes acuerdan que los trabajadores y empleadores podrán acordar jornadas especiales como 4X4, cuando por razones de variaciones necesarias de carácter organizativo y/o tecnológico presente en la empresa, debiendo ésta de respetar la jornada semanal máxima ordinaria, salvaguardando la integridad y seguridad del trabajador, la estabilidad, promoción laboral y formación profesional. Cuando la jornada de trabajo se divida en dos o más intervalos de descanso, lo cual se considera una jornada de trabajo discontinua, los trabajadores podrán convenir el tiempo para descansar. Siempre que convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso, dentro de esa jornada la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo (arto. 55 C.T.).

¹ Llevado a cabo entre la Zona Franca, los Sindicatos y el Estado.
Jornadas 4x4. Sustentadas por la Sentencia 1045 Corte Suprema de Justicia (CSJ) 20-06-12

En el artículo 63 C.T que menciona el acuerdo Tripartito se establece que: *“Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio.*

En estos casos el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos”.

1.5 Jornadas Especiales

Según el Manual de Derechos y Obligaciones Laborales del MITRAB jornadas especiales *“Son aquellas diferentes a las jornadas ordinarias. Esta diferencia puede estar determinada porque el trabajo se hace en condiciones insalubres o de peligrosidad, por la edad del trabajador o por la naturaleza de las funciones que se realizan”.*

Este tipo de jornada se refiere a tres casos específicos los cuales son:

1.5.1 Trabajo en lugares insalubres en el que el máximo de horas se reduce a 6, contemplado en el artículo 53 C.T.

1.5.2 Trabajo doméstico, en el que las trabajadoras deberán laborar hasta un máximo de 12 horas cuando ésta viva en casa del empleador, según el artículo 147 C.T.

1.5.3 Trabajo de adolescentes, la jornada no deberá exceder el máximo de 6 horas diarias y 30 horas semanales, artículo 134 inciso f) CT.

Por otra parte, el artículo 143 del Código del Trabajo indica que, *“La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo”.*

1.6 El Doble Turno

“Como su nombre lo indica, este tipo de trabajo extraordinario se realiza en las entidades laborales cuyos procesos productivos o de prestación de servicios son continuos y necesitan de la presencia constante de los trabajadores las veinticuatro horas del día, pues se produciría una gran afectación a la productividad y eficiencia de tal entidad si se rompiera la secuencia de trabajo al no cubrirse la presencia del trabajador”. Rocha, 2011 (pf 26)

De manera que esta forma de trabajo extraordinario comporta una obligación para aquel a quien le corresponde descansar, pues ya ha terminado su jornada.

Al respecto refiere el artículo 60 del Código del Trabajo lo siguiente *“El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente”.*

1.7 Tipos de jornada laboral según la Doctrina

La clasificación de la jornada ha sido preocupación de los sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista, y consideraciones para tal efecto; así algunos han hablado de jornada normal, humanitaria, especial, etcétera.

Buen (1994) sugiere la siguiente clasificación, con referencia a la legislación del trabajo en México:

“Jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.

Jornada nocturna, entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.

Jornada mixta, la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media si comprende tres horas y media o más, se reputara como jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.

Jornada reducida, en el trabajo de menores de dieciséis años, la actividad no puede exceder un monto de seis horas diarias, y tendrá que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, los distintos periodos de la jornada, estos disfruten de una de reposo, por lo menos (artículo 177, Ley federal del Trabajo, México, (LFT)).

Jornada especial, será aquella cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente, la idea encierra indiscutible bondad, pero es de dudosa constitucionalidad el precepto.

Jornada extraordinaria, es aquella en que se prolonga la duración, más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. La cual no podrá exceder de tres horas diarias y tres veces en una semana.

Jornada emergente, es aquella que requiere una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestros o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Jornada continua, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que esta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón. Sin embargo, cabe aclarar que la idea de continuidad en el texto de la ley no significa, como bien lo expresa, De Buen, “ininterrumpido”, puesto que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

Jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

Recientemente, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito (“Tribunal Colegiado”), localizado en el Estado de México, determinó que para que una jornada de trabajo se considere discontinua, “es necesario que el período de interrupción para descanso durante el cual el trabajador puede retirarse del centro de trabajo rebase una hora”. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, mayo de 2011, Página 898,*

Novena Época, bajo el rubro “JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA.”.

Asimismo, el Tribunal Colegiado resolvió que “la jornada de trabajo se reputará continua cuando el período de descanso no supere los 60 minutos, independientemente de que dicho descanso sea mayor a la media hora obligatoria y el trabajador pueda disfrutarlo fuera del centro de trabajo”. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, mayo de 2011, Página 898, Novena Época, bajo el rubro “JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA.” (p. 163).

Cabanellas (1988, pp. 397- 398) propone la siguiente clasificación de jornada:

- a) *Por su duración: la normal y la extraordinaria.*
- b) *Por el horario solar: diurna, nocturna y mixta.*
- c) *Por la naturaleza del trabajo: salubre e insalubre.*
- d) *Por el sujeto: mujeres, varones, menores de edad.*
- e) *Por la producción: por cuenta ajena, por cuenta propia, en explotaciones públicas, en servicio doméstico y en tareas agrícolas.*
- f) *En relación a la norma legal: incluida dentro de la ley, excluida del régimen legal, con protección limitada.*
- g) *Excepciones: tareas de dirección de vigilancia, trabajo por equipo, trabajo intermitente.*

1.8 De los Descansos Obligatorios

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho del Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose, los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce.

Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como “séptimo día” y, en la actualidad, la doctrina moderna le denomina “prima dominical”.

Actualmente, es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, a lo que se conoce como el “sistema inglés”.

1.8.1 Días feriados y días de asueto en el Código del Trabajo de Nicaragua

Son días feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario según lo establecido en el artículo 66 del C.T. los siguientes:

Primero de Enero (Año Nuevo), jueves y viernes Santo, 1º de Mayo (Día Internacional de los Trabajadores), 19 de Julio (Aniversario de la Revolución Popular Sandinista.), 14 de Septiembre (Día de Batalla de San Jacinto), 15 de Septiembre (Conmemoración de la independencia de Nicaragua), 8 de Diciembre (Día de la Concepción de María), 25 de Diciembre (Natividad de Jesucristo).

Son días de asueto remunerados según el artículo 67 del C.T. los siguientes:

En la ciudad de Managua, el uno y diez de Agosto (traída a Managua y regreso de Santo Domingo a su lugar de origen).

En el resto del país el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

El Poder Ejecutivo puede declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como a nivel municipal. Por costumbre se ha establecido, y así lo ha resuelto el Ministerio del Trabajo, que se goza de asueto a cuenta de vacaciones (o sea asueto no remunerado), la tarde del Día de las Madres y la tarde del Día de Difuntos.

1.9 De los Permisos

Entiéndase por permiso “*Período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones*” según la real academia española RAE disponible en <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=jlhO85apWDXX2YeZ0muP> y por Licencia “*Permiso para hacer algo*” según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) disponible en <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=qOumMypUf2x5pxey1ay>.

Basados en estas acepciones se deduce el por qué la legislación laboral nicaragüense en sus artículos 73 y 74 hacen referencia a ambas figuras como una misma, estableciendo dichos artículos de la siguiente manera:

Tomado en consideración el artículo 73 se afirma que “*Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:*

- a) *Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;*
- b) *Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos”.*

Así mismo el artículo 74 CT establece de manera literal que “*El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:*

- a) *Para acudir a consulta médica personal;*
- b) *Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;*
- c) *Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia;*

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso de los literales c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica”.

CAPÍTULO II

EL REGIMEN DE ZONAS FRANCAS Y SU MARCO JURIDICO

2.1 Definición de Régimen

Según la Real Academia Española (RAE), entiéndase como régimen, *“el Conjunto de normas que gobiernan o rigen una cosa o una actividad”*.

En este sentido, el objetivo de desarrollar este capítulo es estudiar el régimen de zonas francas y su marco jurídico, pero ¿que debe entenderse por zona franca?

2.2 Definición de Zona Franca

Es toda área del territorio nacional, debidamente cercada, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometido a control aduanero especial, con el único propósito de albergar empresas que se dediquen a la importación de materias primas, transformarlas en productos terminados y venderlos en el exterior (Corporación de Zonas Francas, 2013). También estas empresas pueden comprar sus materias primas en el país, procesarlas y exportar el producto terminado.

Las Zonas Francas deben considerarse como situadas fuera del territorio nacional para efectos fiscales. Podrán estar ubicadas en cualquier parte del territorio nacional, excepto en áreas protegidas y parques nacionales.

Esta acepción está compuesta por diferentes extractos correspondientes a lo establecido en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, Decreto Numero 46-91 del 22 de noviembre de 1991.

Entiéndase por Zona Franca Industrial de Exportación, 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 (arto. 1 Decreto Numero 46-91 del 22 de Noviembre de 1991).

2.3 Parque Industrial Las Mercedes

El presente trabajo hace referencia específicamente al “Parque Industrial Las Mercedes” por lo que para mayor comprensión se hará una descripción general del lugar antes mencionado.

Este parque se encuentra ubicado en el Kilómetro 12.5 Carretera Norte, Managua, Nicaragua. Siendo este el Parque más importante del país, con más de 20 años de laborar en el sector industrial textil y otras ramas, empleando a 30,000 personas, habitantes de la capital y vecindades cercanas. Por tales razones se considera el parque más grande y activo del país.

En su estructura física y funcional este parque posee las siguientes características:

- Tiene 187,500 mt², de capacidad en techo industrial, en un área de 50 manzanas.
- El 40 % de la fuerza laboral en zonas francas labora en dicho Parque.
- Confecciona el 50% de todos los pantalones que se fabrican en el país.
- Moviliza el mayor porcentaje de contenedores mensuales en la importación y exportación de productos.
- Moviliza el mayor porcentaje de las exportaciones de zonas francas.

Así mismo el parque permite que compañías extranjeras y locales puedan establecer sus operaciones y beneficiarse de los incentivos fiscales y de las facilidades de operación que otorga el Régimen. Las Zonas Francas se han convertido en un importante agente económico

y en uno de los ejes de desarrollo de la nación, generando una cantidad importante de empleo formal, representando aproximadamente un veinticinco por ciento de los cotizantes del Seguro Social del país.

2.4 Comisión Nacional De Zonas Francas

El parque industrial las mercedes, además de poseer una gran cantidad de empresas contiene también en su interior al órgano rector denominado corporación de zonas francas, que a su vez está precedido por una comisión especial:

La Comisión Nacional de Zonas Francas, “*es la entidad pública creada por el Poder Ejecutivo mediante Decreto No.46-91. Es el órgano rector del Régimen de Zonas Francas Industriales de Exportación*” (corporación de zonas francas, 2013). Su principal atribución es servir de Promotora y Reguladora del Régimen de Zonas Francas de Nicaragua.

Entre sus funciones destacan el conocer, estudiar y resolver sobre la conveniencia de establecer nuevas zonas francas, otorgar el permiso de operación a empresas operadoras, usuarias y Zonas Francas Administradas (ZOFAS), cabe mencionar que esta última categoría esta suprimida completamente en Nicaragua; así como participar en la negociación de acuerdos o convenios internacionales relacionados con las zonas francas.

La Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, Decreto Numero 46-91 del 22 de Noviembre de 1991, en su articulado retoma la forma clara y directa de cómo se organizará la comisión nacional, en el artículo 23 lo establece así “*La Comisión Nacional de Zonas Francas estará integrada de la siguiente manera:*

a) *El Ministro de Finanzas*²

b) *El Ministro de Economía y Desarrollo*³

c) *El Ministro del Trabajo*

² Ahora Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP)

³ Ahora Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC)

d) *El Presidente del Banco Central de Nicaragua*

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

2.5 Marco Jurídico del Régimen de Zonas Francas de Nicaragua

Obedeciendo a la naturaleza jurídica del Régimen de Zonas Francas, este macro cuerpo empresarial posee un marco jurídico por el cual se rige para su debido funcionamiento en el país. Su principal norma es el Decreto 46-91, "Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación" y su Reglamento, Decreto 50-2005.

Este Decreto-Ley sufrió reformas en 1992, 1998 y 2003, siendo posteriormente reglamentado en 2005, por medio del Decreto N° 50-2005, donde se estipula que las relaciones laborales en el régimen de zonas francas se regirán conforme a lo establecido en el código de trabajo vigente (Artículo 68), indicando además que las sanciones a las empresas beneficiarias del régimen de zonas francas que irrespetan obligaciones de carácter laboral son las establecidas en las leyes de la materia, poniendo en conocimiento a la Comisión Nacional de Zonas Francas (Artículo 70).

El Reglamento a la Ley general de 1991 se materializa con la orden n° 31-92 del Reglamento publicado en la Gaceta Oficial N° 112, de 12 de junio de 1992 y posteriores modificaciones del Reglamento por los siguientes decretos: N° 18-98, Boletín Oficial del 1 de abril de 1998; N° 21-2003, Gaceta N° 41 de 27 de febrero de 2003; y N° 50-2005, Gaceta N° 158 del 16 de agosto de 2005 que es el reglamento actualmente vigente. Este último amplía las oportunidades de inversión a una mayor cantidad de sectores, siendo éstos los siguientes:

1. Textil-vestuario
2. Electrónica
3. Agroindustria
4. Servicios digitales

5. Centro de llamadas
6. Servicios logísticos
7. Infraestructura de apoyo
8. Energía eléctrica
9. Techo industrial

Como normativa general para el funcionamiento, desarrollo y fortalecimiento del régimen de zonas francas, este posee:

1. Ley y reglamento de zonas francas industriales de exportación.
2. Reglamento del decreto de zonas francas industriales.
3. Acuerdo ministerial MIFIC No. 059-2008.
4. Acuerdo ministerial MIFIC No. 019-2010.

Y en materia de procedimientos administrativos:

1. Acuerdo tripartito de estabilidad laboral y productiva para zonas francas.
2. Términos de referencia CNZF-FOMIN.
3. Informe cuantitativo del III trimestre 2012 – VUSZF
4. Depósito de garantía.
5. Acreditación de consultores para zonas francas.
6. Presentación y evaluación de solicitudes de ingresos a zonas francas.

2.5.1 Marco Constitucional

Inevitable sería referirse a una Institución y su funcionamiento apegado a derecho sin establecer la relación entre ésta y lo establecido en la Constitución Política del país como norma suprema. Por tal razón se hará referencia de algunos artículos y su relación directa con todo lo referido al Régimen de Zonas Francas.

Arto. 99.- “El Estado es responsable de promover el desarrollo integral del país, y como gestor del bien común deberá garantizar los intereses y las necesidades particulares, sociales, sectoriales y regionales de la nación. Es responsabilidad del Estado proteger, fomentar y promover las formas de propiedad y de gestión económica y empresarial privada, estatal, cooperativa, asociativa, comunitaria y mixta, para garantizar la democracia económica y social”.

En este sentido el Estado por medio de sus ministerios y comisiones debe promover y desarrollar políticas que fomenten el desarrollo empresarial para el sector de zonas francas, tomando siempre en cuenta que por encima de crecimiento económico está el bien jurídico de los trabajadores el cual se resume a realizar un trabajo digno en condiciones acordes a su labor

“El ejercicio de las actividades económicas corresponde primordialmente a los particulares”. Constitución Política de la República de Nicaragua con reformas incorporadas

Arto. 104.- 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.

El artículo anteriormente citado deja notar que el régimen de zonas francas como empresa privada goza de los mismos derechos que cualquier empresa nacional y de la misma forma está sometido a cumplir de manera efectiva con las disposiciones y deberes que establece la legislación nacional.

Se garantiza el pleno ejercicio de las actividades económicas, sin más limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

En el artículo número 100 de la Constitución Política de Nicaragua se establece que *“El Estado promulgará la Ley de Inversiones Extranjeras, a fin de que contribuya al desarrollo económico y social del país, sin detrimento de la soberanía nacional”*. En este sentido, las empresas extranjeras bajo el régimen de zonas francas están cobijadas por esta Ley, siendo estas las mayores fuentes de empleo en el país.

De manera alterna Nicaragua cuenta además con un marco legal favorable para la inversión. Entre otras leyes tenemos:

- Ley de Promoción de Inversiones Extranjeras No. 344

Esta ley permite mayor facilidad de intercambios comerciales entre Nicaragua y otros países sin dependencia de su origen continental. Las ventajas que esta ley otorga se sintetizan en los siguientes:

- Libre expatriación de capital
- Libre convertibilidad de monedas
- No hay monto mínimo ni máximo de inversión
- Trato equitativo a inversionistas nacionales o extranjeros
- Protección a la propiedad intelectual
- Acceso a financiamiento en bancos locales
- Protección de la propiedad y seguridad

Otro gran beneficio que recibe sin duda alguna toda empresa que este dentro del Régimen de Zonas Francas son los Incentivos Fiscales, los cuales representan:

- Exención del 100% de impuestos sobre la renta.
- Exención total de impuestos sobre enajenación de bienes inmuebles.
- Exención del pago de impuestos sobre ganancias de capital.
- Exención total de impuestos municipales.
- Exención total de impuestos por maquinaria, equipo y materia prima, y transporte y servicios de soporte para las Zonas Francas.
- Exención total del impuesto sobre el valor agregado.
- Exención de impuestos sobre los equipos de transporte.

2.5.3 Convenios internacionales

El Régimen De Zonas Francas se ajusta y funciona también conforme a los convenios internacionales para la defensa y promoción de los derechos laborales, tales como los ratificados por la OIT.

Así mismo cuenta con Tratados y Convenios Comerciales que Garantizan a Nicaragua el Libre Acceso a los Principales Mercados del Mundo.

Nicaragua es un miembro original de la OMC (Organización Mundial De Comercio), y concede gran importancia a su participación en el sistema multilateral de comercio.

Desde el comienzo del año de 1990, Nicaragua ha participado en negociaciones multilaterales, regionales y bilaterales (acuerdos de libre comercio).

Dentro de los convenios Multilaterales se encuentran los siguientes tratados:

- **DR-CAFTA**
- Niveles de Preferencia Arancelaria
- Transformación Simple
- Lista de Escaso Abasto
- **Mercado Común Centroamericano**
- Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala, han firmado un acuerdo para integrar sus economías con el fin de lograr una mayor competitividad en el mercado mundial. La unión ha creado un territorio aduanero común entre los países que dará lugar a la libre circulación de todos los productos, independientemente de su origen, y la eliminación de los requisitos aduaneros entre los países ALBA.
- **Sistema Generalizado de Preferencias (SGP)**
- Beneficio de los países industrializados para otorgar acceso preferencial a los mercados para los países en desarrollo. Nicaragua se beneficia del SGP, con Japón, la Unión Europea y Canadá.
- **En negociación con la Unión Europea (UE)**

En materia de tratados Bilaterales Nicaragua cuenta con el apoyo de diferentes países, 19 países en total, entre ellos, México, España, Taiwán, Dinamarca, El Reino Unido, Holanda, Corea, Ecuador y la República Dominicana

2.6 PROGRAMA EXTERNO DE EVALUACION PARA EL DESARROLLO JURIDICO Y ECONOMICO DE LAS ZONAS FRANCAS

Better Work

Es un programa exclusivo de una alianza entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC).

El objetivo del programa es contribuir a la creación de las oportunidades de trabajo decente en las industrias de exportaciones de las zonas francas de nuestro país. En Nicaragua este programa es financiado por el Departamento del Trabajo de los (EE. UU.) su enfoque es en base al desarrollo de soluciones sostenibles y alcanzables que generen una cooperación entre el gobierno, empresarios de zonas francas, trabajadores y los compradores internacionales.

Su metodología se fundamenta en la evaluación del nivel de cumplimiento de las normas laborales y en el apoyo a las empresas para tomar e implementar medidas correctivas, a través de los servicios de capacitación y entrenamiento ofertados por el programa a las empresas, incluyendo a sus trabajadores. Este proyecto forma parte de las acciones que impulsa la OIT para promover la agenda del trabajo decente en el país.

Todos estos procedimientos y las distintas normativas internas del régimen de zonas francas están sujetos y subordinados en primera instancia a La Constitución Política de Nicaragua y sucesivamente al Código Del Trabajo y la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación.

Cumpliendo con la normativa anteriormente establecida el Régimen de zonas francas cumple y hace cumplir la legislación nacional, otorgándole a los inversionistas extranjeros, a la empresa privada, al estado de Nicaragua y sobre todo a la clase trabajadora de este país las garantías constitucionales y la seguridad jurídica que todo país en desarrollo necesita para encaminarse en el arduo sendero de la competitividad comercial internacional.

CAPITULO III

VALORACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS LEYES Y NORMAS EN MATERIA LABORAL EN EL RÉGIMEN DE ZONA FRANCAS

El Universo de elementos del parque industrial Las Mercedes es amplio, con una población de 30,000 trabajadores. Utilizados los métodos (puntualizados en el diseño metodológico), sobre la población laboral del parque, de las distintas Zonas Francas usuarias de lo que se obtuvo el siguiente resultado:

3.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1.1 Resultados obtenidos por los instrumentos aplicados a los informantes de las zonas francas dentro del parque industrial Las Mercedes

Se aplicaron dos tipos de entrevistas a un total de diez personas, las dos primeras formales al asesor de la corporación de zonas francas y la otra a un inspector del Trabajo (MITRAB), las ocho entrevistas restantes se les aplicaron a operarios de este gremio.

a) Resultado de la entrevista formal al asesor legal de la Corporación de Zonas Francas

Emilio Noguera, asesor legal de Corporación de Zonas Francas declaró en la entrevista, que las zonas francas del parque industrial Las Mercedes, cumplen con las disposiciones establecidas en nuestra legislación laboral y demás, pues precisamente uno de los requisitos para poder ejercer su actividad económica en el país es el cabal cumplimiento de las leyes de la República.

Se le preguntó que si las zonas francas existen otras normas internas que puedan vulnerar los derechos de los trabajadores, a lo que él respondió que toda empresa tiene su reglamento interno pero que ningún reglamento interno está por encima de la ley nacional.

El Dr. Noguera, dice que las empresas de zonas francas están en el país no solo ejerciendo su actividad económica, sino, un rol social que es el combate al desempleo y por ende a la pobreza.

El Dr. Noguera explicó que el trabajador y el empleador tienen derecho a negociar horas de trabajo en la semana para tener medio o un día más de descanso lo que fundamentó con el artículo 63 del Código del Trabajo.

También explicó que todos los operarios de zonas francas, están contratados para ejercer una jornada ordinaria discontinua, jornada única con la que se trabaja en las empresas pertenecientes al Régimen las cuales son de ocho horas y que éstas se dividen en turnos que quedan a discreción de la empresa de zona franca y a la aceptación del trabajador.

b) Resultados de la entrevista aplicada a Engels Uriarte, inspector del trabajo del MITRAB

En las zonas francas del parque industrial las mercedes, como en cualquier otro centro de trabajo la aplicación de las jornadas laborales es la misma y debe estar en total apego a la ley, pues con respecto a las zonas francas no existe ninguna excepción en el trato empleador trabajador ni en las condiciones laborales, a no ser que se establezcan clausulas en el contrato que no contravengan las disposiciones del código laboral.

Hay una cantidad razonable de quejas por exceso de jornadas extras, sin embargo muchas de ellas son desestimadas porque dejan notar el desconocimiento de los trabajadores en la aplicación obligatoria de dichas jornadas por errores de producción.

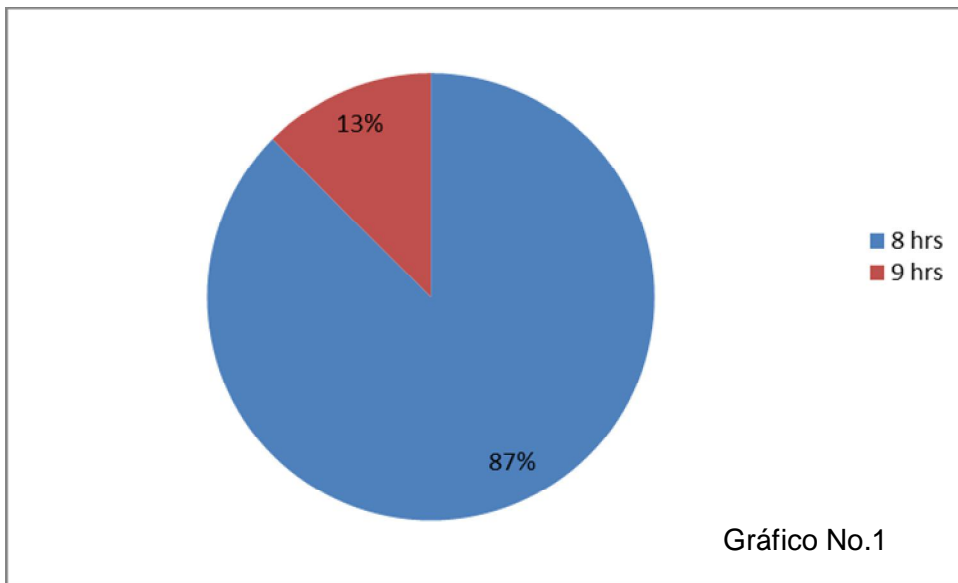
Un control activo en los contratos realizados en las zonas francas no lo hay como tal, sin embargo si se hacen revisiones en los momentos de inspección general en estas e

La idea del gobierno por unificar de manera armónica al sector empresarial con el gremio laboral ha sido sin duda positivo, puesto que agiliza el desarrollo global de las empresas y permite que el MITRAB desarrolle su trabajo sin mayores inconvenientes.

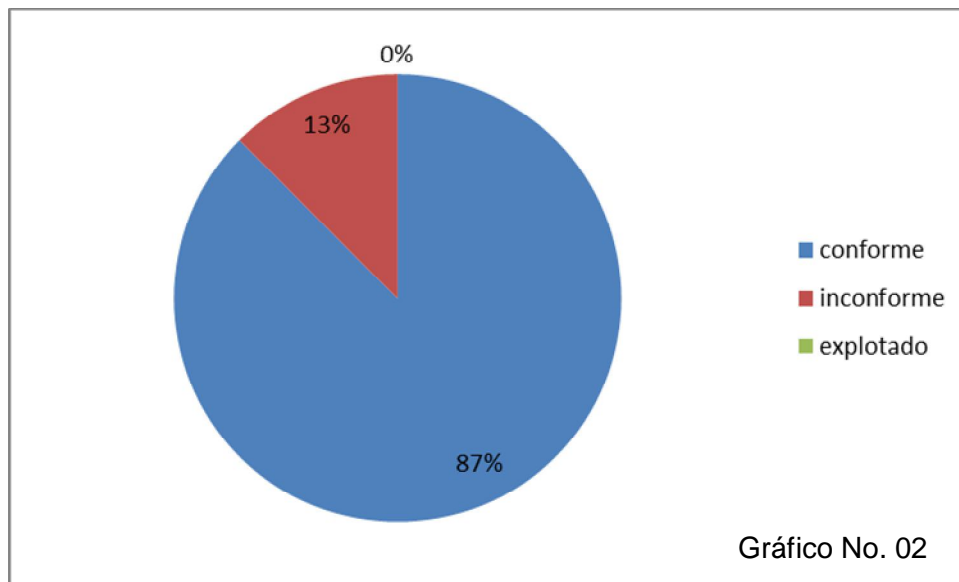
c) Resultado de las entrevistas formalizadas:

- a) Entrevista que fue aplicada a operarios de las zonas francas, organizados en un grupo focal.

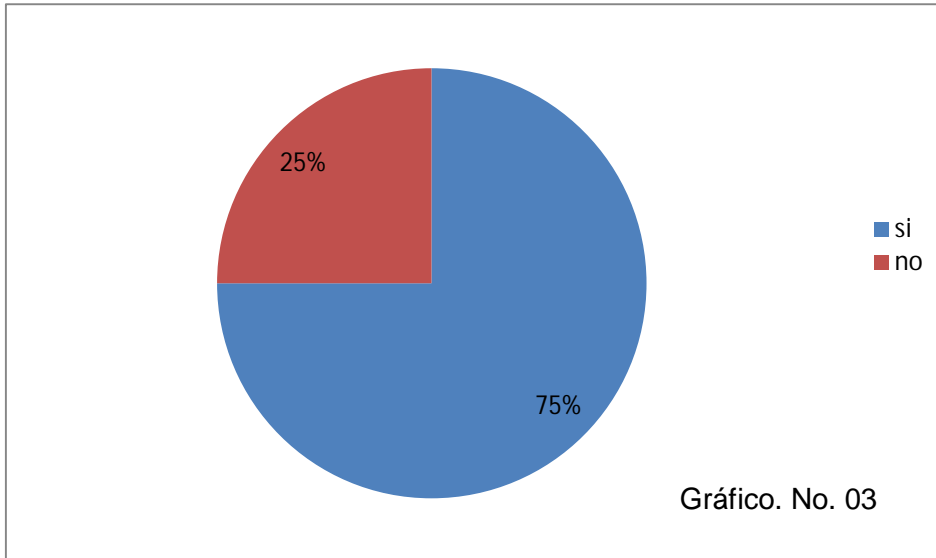
Las jornadas laborales son establecidas para cubrir las necesidades productivas de las empresas, sin embargo este sector ha sido criticado ampliamente por medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales por supuestamente obligar al trabajador a cumplir con jornadas sobrecargadas, es decir, arriba del límite establecido por ley, en este sentido se determinó que la mayoría, el 87% de los trabajadores entrevistados de las zonas francas del parque industrial las mercedes dicen trabajar 8 horas, que son el límite máximo para la jornada diurna, una minoría el 13% dijo trabajar una jornada de 9 horas como lo refleja el siguiente gráfico No. 01 de horas trabajadas por día:



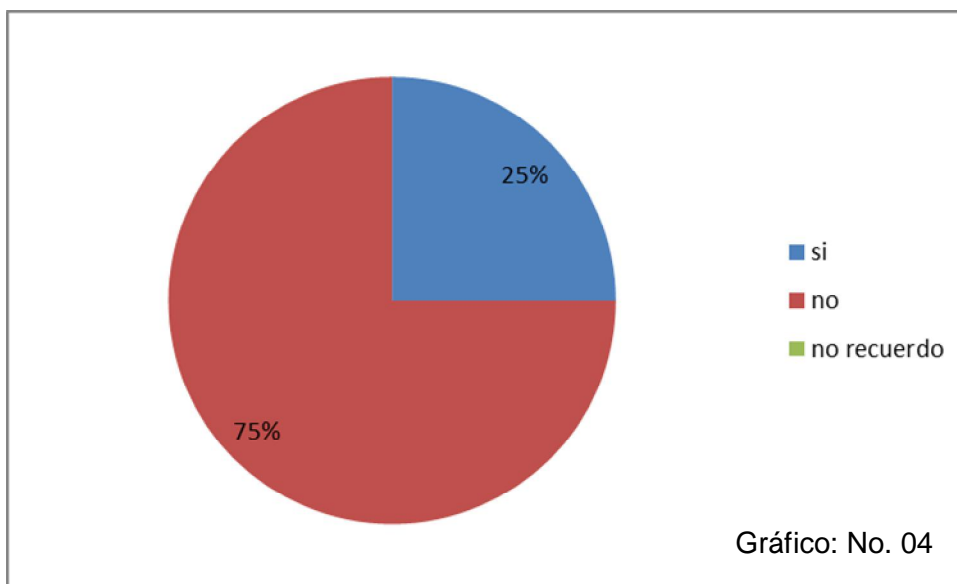
La mayoría de los trabajadores dicen sentirse conforme con las horas que laboran en las zonas francas y creen que efectivamente estas horas están acorde a ley, un 13% de los elementos de la muestra expresan inconformidad mientras que el 87% de los entrevistados coinciden en sentirse a gusto, demostrado en el gráfico No.02:



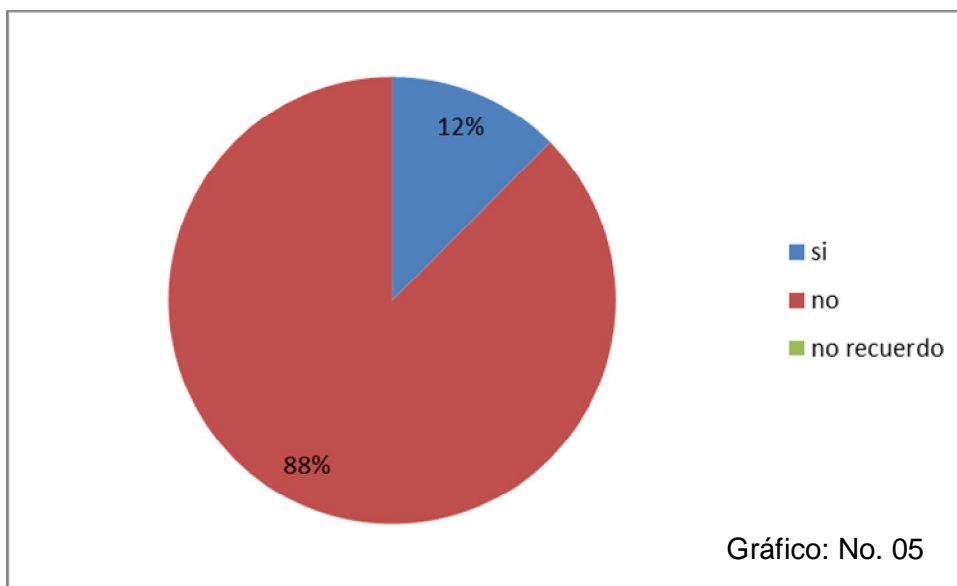
El sistema de trabajo en las empresas de zonas francas se ha caracterizado por metas de producción diaria para eso es política de algunas de estas empresas incentivar con bonos al trabajador cuando este supera la meta de producción que se le ha impuesto; con respecto a los incentivos que los trabajadores de las zonas francas otorgan por producción, el 75 % de los entrevistados afirman que constantemente se esmeran por aumentar su producción y poder gozar de estos beneficios, un 25 % dicen no ser muy estimulados en este aspecto puesto que los incentivos varían de acuerdo a cada empresa dentro del parque.



Los resultados reflejan un fenómeno sociocultural (habito de no leer lo que se ha de firmar) en la población laboral de este parque industrial pues la mayoría de los informantes dicen no saber cuál es la jornada con la que van a trabajar hasta que reciben orientaciones del empleador después de haber firmado contrato un 25% dice ya saber pues estaba reflejado en el contrato. A lo que se refiere el grafico No. 04:

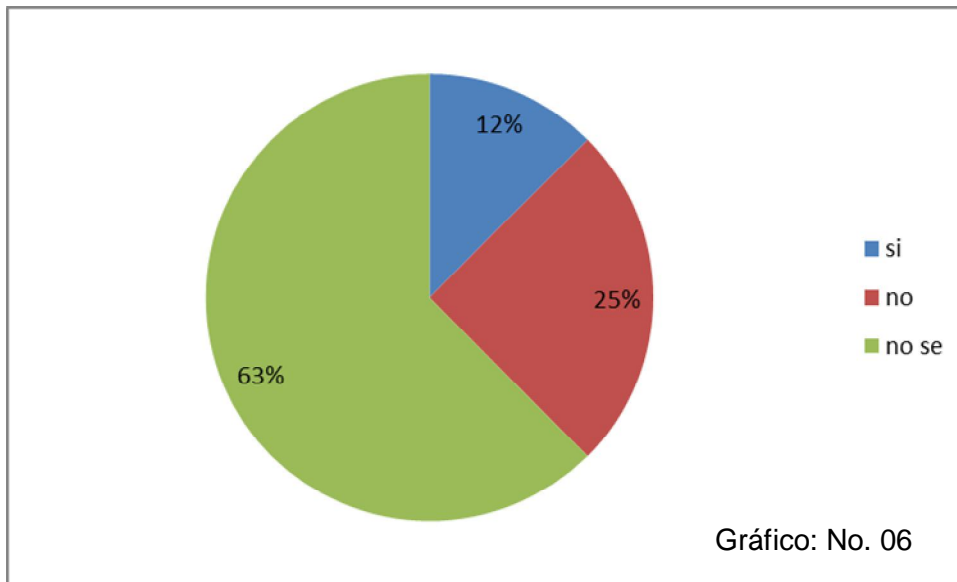


El código del trabajo establece en su artículo 59 que las horas extras y los días extraordinarios no pueden ser exigidos a menos que sea por alguna de las causales que establece el mismo artículo, sin embargo, un 12 % de los trabajadores de las zonas francas han dicho sentirse comprometidos y presionados para trabajar horas extras o jornadas extraordinarias, el otro 88 % dijo que ellos las han trabajado con voluntad porque es una oportunidad que les da el empleador para ganar dinero extra. Cifras a la vista en el grafico No. 05.



El contrato laboral debe establecer el tipo de jornada laboral según las disposiciones del Código del Trabajo, en las zonas francas se instituyen distintos horarios, como se demostró anteriormente la mayor parte de los trabajadores en las zonas francas no leen el contrato de trabajo antes de firmarlo, como en todo contrato, este tiene una serie de cláusulas en las cuales se les establece a los trabajadores sus derechos y obligaciones, en la entrevista se les pregunto que si el empleador podía cambiar el tipo de jornada laboral a lo cual un 62% dice no tener conocimiento, el 13% dijo que si el contrato establece un tipo de jornada laboral

no se puede cambiar hasta transcurrido el periodo que se pactó en el contrato y el otro 25% dijo que sí el empleador puede cambiar cuando desee. Obsérvese en el grafico No. 06.

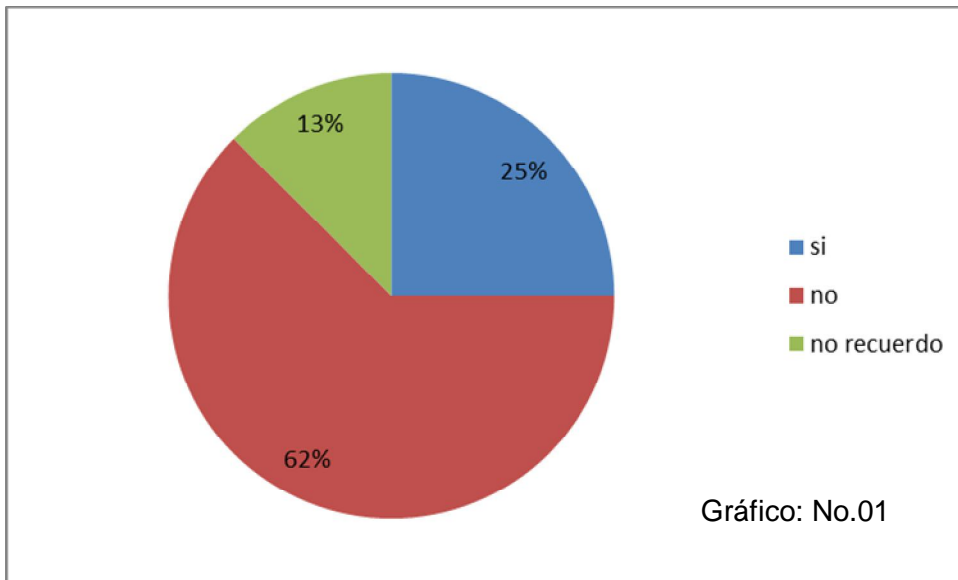


d) Resultado de las encuestas aplicadas a trabajadores

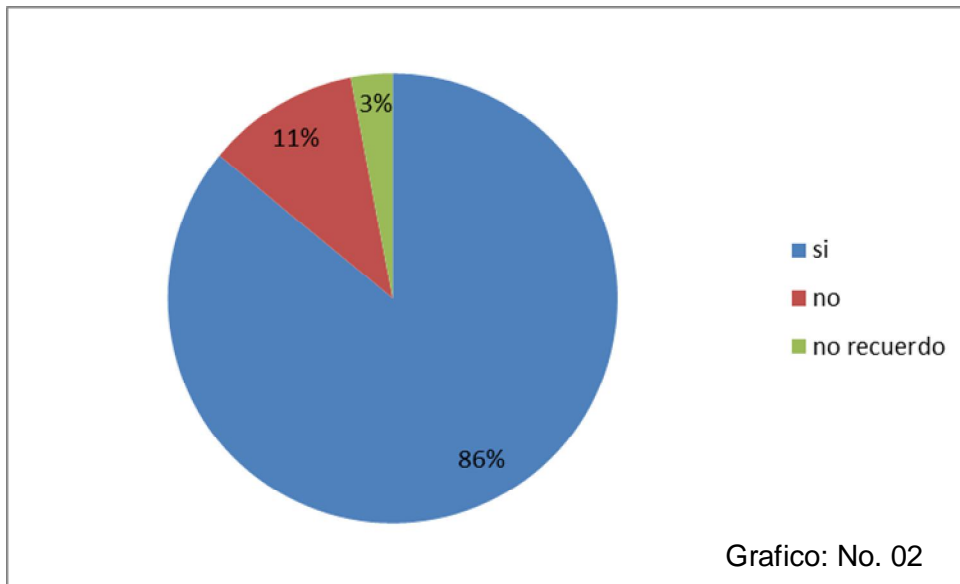
Estas encuestas fueron aplicadas a una muestra de 380 personas sobre un universo de 30,000 trabajadores que operan en las zonas francas establecidas en el parque industrial Las Mercedes.

Todo centro de trabajo debe de cumplir con las disposiciones plasmadas en la ley, el código del trabajo exige el otorgamiento de un contrato de trabajo estipulando las cláusulas concertadas entre el empleador y trabajador, dando a conocer de esta forma las obligaciones y derechos de las partes, al inicio de toda relación laboral, las zonas francas no son la excepción, sin embargo, el 100% de los entrevistados dicen haber firmado un contrato, pero apenas el 25 % concuerda en haberlo leído, y saber que en el contrato se estableció su correspondiente jornada de trabajo, es decir que el trabajador desconoce parte de sus

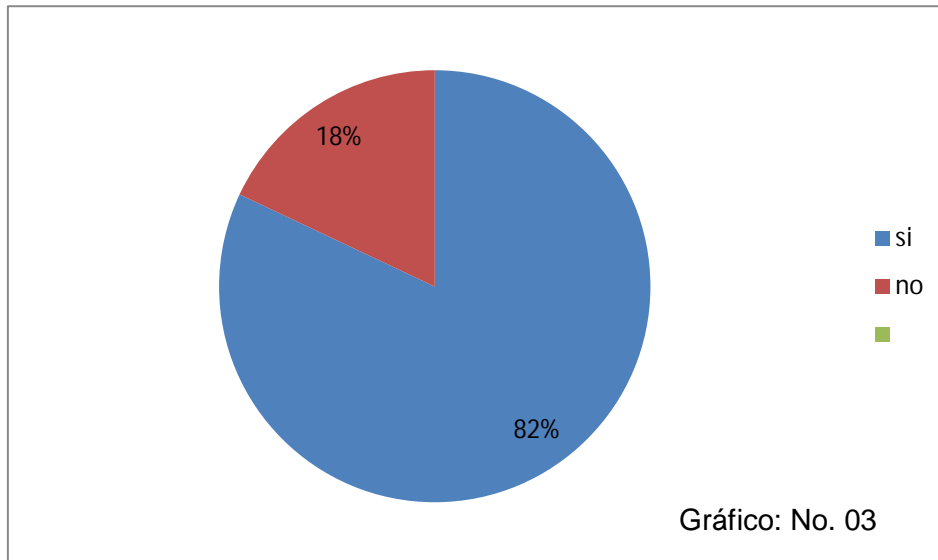
derechos y sus deberes u obligaciones al no haber leído el contrato como lo muestra el grafico No. 01:



La relación laboral entre el trabajador y el empleador se acuerda por medio de un contrato de trabajo, como establece el artículo 20 del Código del Trabajo, es ahí en ese contrato donde se constituye el tipo de jornada laboral a que se somete a cumplir el operario. el 86% (de los encuestado que leyeron el contrato) afirma que en el contrato se establece la jornada laboral el 11% de esta base no recuerda si el contrato establece la jornada laboral, y un 3% niega que en el contrato se plasme la jornada laboral. Ver gráfico: No. 02.



En las zonas francas se establecen jornadas laborales con la condición de discontinua, a simple apreciación en un centro de trabajo que se labora con un horario de 7 am a 5 pm pareciere, que se están trabajando más del número de horas establecido por ley, sin embargo, el Código del Trabajo faculta al empleador y al trabajador negociar horas en la semana con la finalidad que el trabajador tenga medio día o un día de descanso además del séptimo día. Las zonas francas en algunos casos pactan con el trabajador horas de trabajo efectivo por medio día o un día, siendo facultados para esto con el artículo 63 del Código del Trabajo. Con respecto a lo antes dicho el 18% de los entrevistados afirman no tener un horario fijo, el 82% afirma que si tienen un horario fijo. Reflejado en el gráfico: No. 03.



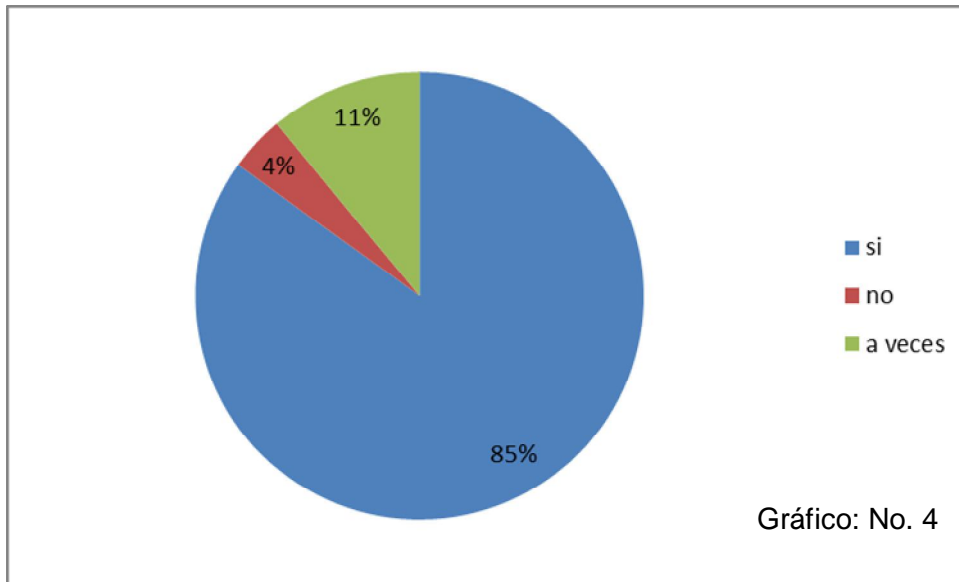
Normalmente en los centros de trabajo existe un control de entrada y salida, en las zonas francas del parque Las Mercedes no es la excepción, el 100% del personal es controlado por medio de tarjeta tanto su jornada ordinaria como su jornada extraordinaria según lo reflejado en la encuesta.

El tipo de jornada 4x4 ha causado críticas por parte de la sociedad, puesto que el trabajador, ejerce su trabajo durante 12 horas al día por 4 días y tiene derecho a cuatro días de descanso, sin embargo ¿Qué cantidad de trabajadores ha trabajado este tipo de jornada en el parque industrial las mercedes? el 100% de los trabajadores encuestados indico no haber trabajado este tipo de jornada.

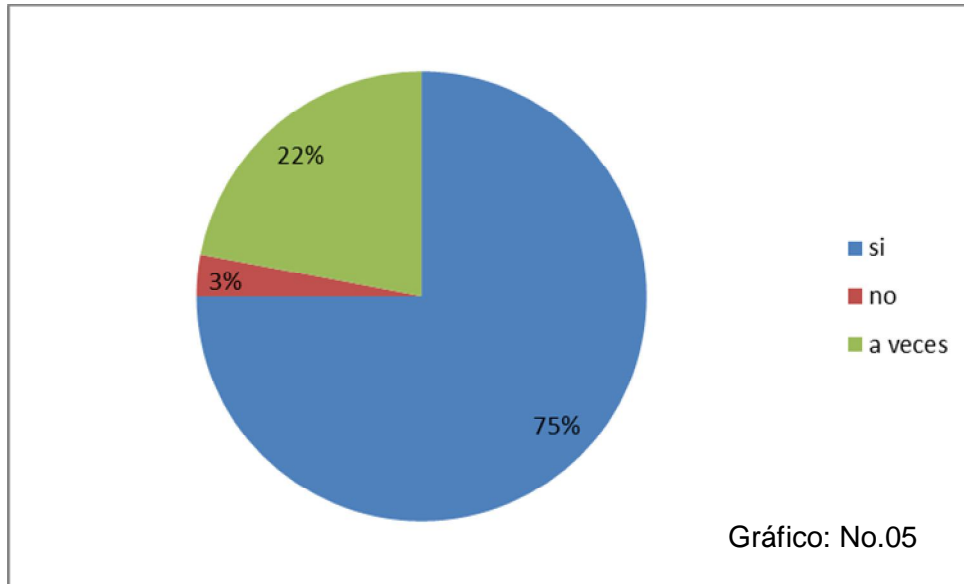
Con el tema de la explotación laboral surgen, preguntas clásicas, como que si ¿los trabajadores, realizan jornadas extensivas sin goce salario extraordinario?, pero también existen mitos extremos que hay que esclarecer, como el que los trabajadores de las zonas francas o maquilas como se les dice popularmente no tienen descanso semanal, la encuesta arrojó que el 100% de los trabajadores de zonas francas gozan de un día de descanso por lo menos a la semana.

Las zonas francas, como empresas de producción y servicios son empresas con estrictas normas internas, pues como todo empleador, lo que le interesa es producir, en este

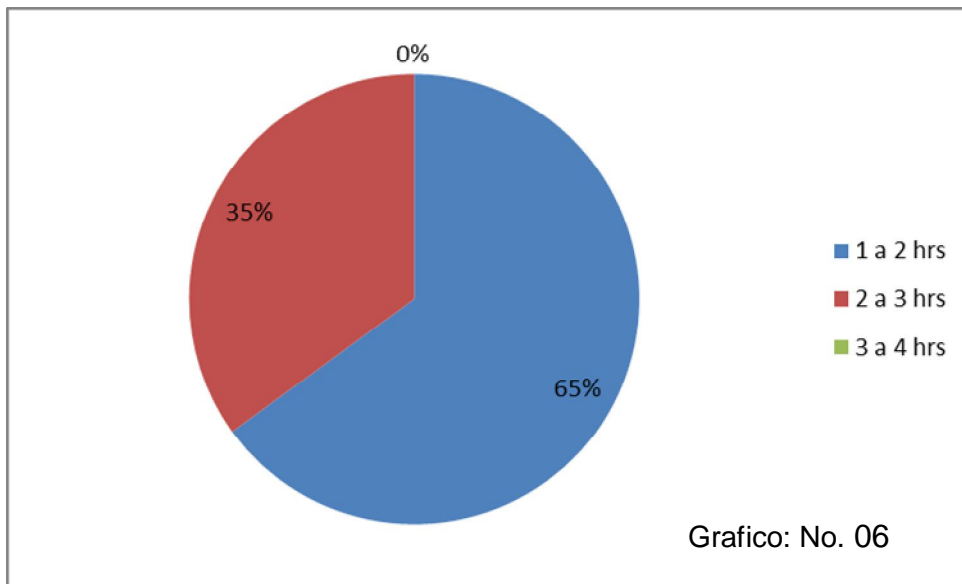
sentido se encuestó sobre la flexibilidad para que el trabajador tome tiempo (1 o 2 horas) durante la jornada laboral para resolver asuntos familiares o de otra índole, a lo cual el 85% de los encuestados reflejó que es difícil obtener permisos para ausentarse durante su jornada de trabajo un 11% indicó que a veces y un 4% dijo que no le era difícil



El código del trabajo en el artículo 57 del código laboral establece que el empleador de acuerdo con el trabajador pueden pactar horas extraordinarias por medio de un contrato especial, horas que no deben de pasar de tres por un día y nueve a la semana, el 75% de los empleados de las zonas francas frecuentemente realizan horas extras, el 22% a veces y el 3% dijo coinciden en no hacer “horas extras”.



La ganancia que deja el trabajo de horas extras atrae al trabajador a contratar las horas extras con el empleador, la encuesta arrojó que el 65% de los trabajadores hace de 1 a 2 horas extras al día, que el 35% hace de 2 a 3 horas extras al día y ninguno de los elementos de la muestra dijo sobrepasar las 3 horas extra (se exceptúa en este punto los elementos que han trabajado el tipo de jornada 4X4 por ser esta otro tipo de jornada). Ver gráfico: No. 06.



En cuanto a la jornada extraordinaria, el 100% de los trabajadores reflejaron en la encuesta que el empleador cumple con el pago del tiempo efectivo de trabajo en este tipo de jornadas, esto indica que el empleador (las zonas francas), demuestran interés en el cumplimiento de las disposiciones del código del trabajo con respecto a la jornada laboral.

e) Evaluación del Análisis

El Estado se encuentra en una encrucijada: por un lado quiere desarrollarse económicamente, pero sin que este desarrollo menoscabe los derechos del pueblo trabajador. En este sentido, el Estado ha puesto empeño en mejorar las relaciones laborales entre los inversionistas (empleadores) y los trabajadores; como se expuso en el capítulo anterior, existen programas externos como Better Work que también precisamente procura que el trabajador tenga un trato más humano y de acuerdo a las leyes y convenios laborales con el objetivo que el trabajador este en óptimas condiciones para rendir en su trabajo y que la empresa tenga una producción de calidad.

Una ventaja importante que posee el trabajador que labora en las zonas francas usuarias del parque industrial Las Mercedes, es que este parque es regido por la Corporación de Zonas Francas, que es una empresa operadora estatal, y este carácter asegura la protección por parte del Estado a toda la población de del parque industrial, pues existe comunicación interinstitucional, que brinda seguridad jurídica.

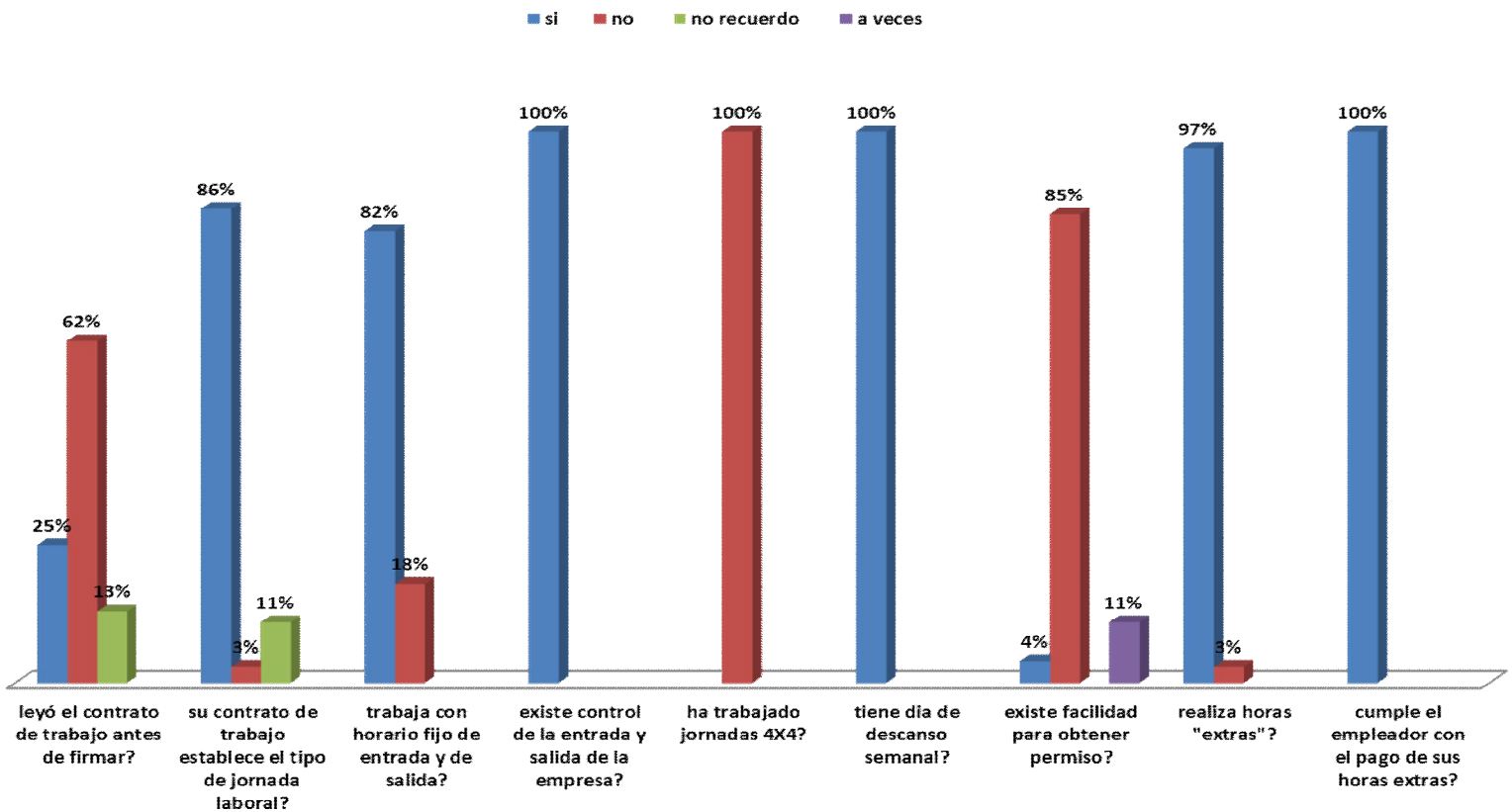
El respeto a los derechos de los trabajadores es impulsado desde el Estado esto corresponde a “*establecimiento de un modelo tripartito de Diálogo, Alianza y Consenso entre Gobierno, Empresarios y Trabajadores que permite acuerdos para preservar la estabilidad y la paz social*” disponible en [http://www.fnt.org.ni/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=24&Itemid=102&limitstart=90] (pf. 5 nral. 1), por medio del Ministerio del Trabajo, pero aún existen debilidades en el comprensión de la ley laboral por parte de la población trabajadora, a pesar

de esto las zonas francas de este parque respetuosas a la ley nacional, cumplen las disposiciones de la legislación laboral con respecto a las zonas francas.

La presencia de los elementos antes mencionados garantiza el cumplimiento de las jornadas laborales de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, el entorno en el cual se desarrolla este sector económico, permite que el trabajador con poca preparación pueda buscar el sustento del hogar, y los distintos tipos de jornadas laborales que se aplican en este régimen permiten que el trabajador pueda superarse académicamente y alcanzar otro nivel de vida del que ya tenía.

La aplicación de las jornadas laborales en este régimen esta en estricto apego a lo que establecen las disposiciones del código del trabajo.

Estadística generalizada sobre el cumplimiento de las jornadas laborales:



VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1 MATERIAL Y MÉTODO

El enfoque de la investigación es de carácter mixto en el cual se desarrollan técnicas de recolección o tratamiento de datos cuantitativos como las encuestas, y otros de carácter cualitativos, como las entrevistas. Sobre esto nos aclara que en un ambiente de neutralidad y transparencia, existe una vinculación de datos numéricos y de juicio de valores que genera procesos de construcción confiable del conocimiento y proporciona una capacidad de participación de los actores concernidos en el resultado del estudio, además de obtener la claridad analítica (Mejía y Botero, 2002).

8.2 CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

Son los conceptos dentro de la investigación que pueden definirse de forma clara. La investigación de carácter mixto suele manejar un volumen de información importante por eso se tiende a categorizar en unidades más simples.

8.3 CATEGORIAS DE ANÁLISIS POR DEDUCCIÓN SIMPLE

Las categorías del análisis estarán en concordancia al planteamiento de los objetivos del presente trabajo. Estos se analizaron a medida que se hizo la recolección de datos que arrojó la información necesaria para el análisis de resultados.

8.4 UNIVERSO

El universo que se tomó para este trabajo investigativo 30,000 empleados son actores vinculados a la cadena de producción de las zonas francas, parque industrial Las Mercedes ubicada en la ciudad de Managua, municipio homónimo. Se utilizó un “*muestreo simple*” Suarez (2004).

8.5 MUESTRA

Se utilizó la siguiente fórmula para determinar la muestra, del universo poblacional del parque Las Mercedes:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2} \quad 380 = \frac{(30000)(0,5)^2(1.96)^2}{(30000-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1.96)^2}$$

N = Poblacion = 30000

σ = Desviacion estandar de la población. = 0,5

Z = nivel de confianza. = 95% = 1.96

e = margen de error. = 5% = 0.05

n = muestra = 380

Para la recolección de datos e información se seleccionó a 380 elementos muestrales que son los informantes claves para la obtención de información acerca del tema específico abordado en esta investigación.

Informantes

- Se aplicó el instrumento de la entrevista a un asesor legal de la corporación de zona franca.
- Se aplicó el instrumento a un inspector del Ministerio del Trabajo (MITRAB), con aproximadamente un año desempeñándose en el cargo.
- Se aplicó una entrevista con el método de grupo focal a un grupo de 8 operarios pertenecientes al Régimen De Zonas Francas, en el Parque Industrial Las Mercedes.

- Se desarrolló una encuesta a 380 Trabajadores activos como operarios de las empresas pertenecientes al Régimen de Zonas Francas, con más de cinco años de trabajo continuo en este Régimen.

8.6 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio en la presente investigación es de tipo mixto, ya que tiene elementos de investigación cuantitativa y cualitativa.

Un estudio descriptivo es un tipo de metodología a aplicar para deducir un bien o circunstancia que se esté presentando. Los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que describan la situación tal y como es.

Por definición, los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables. Según el enfoque filosófico la presente investigación es de carácter mixto, debido a que se utilizaron los dos enfoques: cuantitativo, porque se realizó una recolección de datos, procesable bajo aspectos estadísticos; y cualitativo debido a la realización de entrevistas para la obtención de juicios o valoraciones de actores involucrados.

De acuerdo a Hernández, Baptista y Fernández (2006) el enfoque mixto “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema” (p. 55)

Esta iniciativa de investigación según la ocurrencia de los hechos y registro de la información en estudio es retrospectiva, porque en un estudio de este tipo el investigador identifica sujetos que vivieron cierto fenómeno o respuesta y mide en ellos las variables explicativas. Al respecto Canales, Alvarado y Pineda (2000) plantean que “los estudios retrospectivos son aquellos en los que el investigador indaga sobre hechos ocurridos en el pasado”.

También se define esta indagación según la amplitud con respecto al proceso estudiado de corte transversal. Para Canales (1986), este diseño estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo; en ese tipo, el tiempo no es importante en relación a la forma en que se dan los fenómenos (p. 135).

El paradigma cualitativo surge como alternativa al paradigma racionalista puesto que hay cuestiones problemáticas y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su existencia desde la perspectiva cuantitativa, como por ejemplo los fenómenos culturales, que son más susceptibles a la descripción y análisis cualitativo que al cuantitativo.

“Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era de la investigación cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo simbólico, etc. o fenomenológico. Los impulsores de estos presupuestos fueron en primer lugar, la escuela alemana, con Dilthey, Husserl, Baden, etc. También han contribuido al desarrollo de este paradigma autores como Mead, Schutz, Berger, Luckman y Blumer”.

En la aplicación de los métodos utilizados para éste estudio fueron: el análisis documental, la entrevista abierta y el análisis de contenido, todo de acuerdo a la aplicación del paradigma cualitativo.

8.7 ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental es la operación que consiste en seleccionar las ideas relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida.

El análisis documental se realizó mediante la revisión del siguiente material: el Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación y su Reglamento (Decreto 50-2005), doctrina general en materia de jornadas laborales, texto extraído de la web sobre derecho comparado en materia laboral concerniente a países como España, México, Francia, Estados Unidos, Argentina, Colombia, entre otros.

8.8 LA ENTREVISTA

La entrevista es una conversación entre dos personas (por lo menos) en la cual uno es el entrevistador (a) y otro (a) u otros (as) son los entrevistados. Este método permitió obtener diferentes posiciones sobre un mismo tema y de esta manera deducir que a pesar de que haya un tema en común, las percepciones jurídicas y hasta naturales varían dependiendo de la realidad en cada persona se ubica.

La entrevista se aplicó a 10 personas. El análisis de información se realizó una vez que las opiniones de los participantes en la entrevista fueron grabadas y transcritas, método utilizado para la recolección y extracción de datos que sirven para elaborar el desarrollo y afirmar la hipótesis en supuesto. Tomando en cuenta a lo que establece Tamayo y Tamayo (1997), que el Muestreo intencionado: también recibe el nombre de sesgado. “El investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo que exige un conocimiento previo de la población que se investiga”.

Se aplicó 2 entrevistas formales dirigidas a el asesor de la corporación de zonas francas y la otra a un inspector del ministerio del trabajo por otra parte se aplicaron 8 entrevistas formalizadas a operarios de las zonas francas mediante el método de grupo focal.

8.9 ANÁLISIS DE CONTENIDO

Según Berelson (1971, p. 76), es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de la comunicación. Su principal objetivo es decodificar los mensajes plasmados en los diferentes documentos. Esta técnica o herramienta de investigación de la comunicación permite proporcionar conocimientos, nuevas formas de ver y representar los hechos a través de diferentes métodos de medida ya sean cuantitativas, y/o cualitativas (Melissa, 2011).

En la presente investigación el análisis de contenido versará sobre la extracción de datos e información documental y entrevistas, de esta manera se obtendrá una serie de criterios, los cuales podrán coincidir o contradecirse. Esta situación dará la pauta para deducir de manera objetiva el sentido de la investigación y obtener resultados acertados con respecto al estudio.

8.10 CATEGORIAS DE ANÁLISIS

Las categorías de análisis fueron las siguientes:

1-Jornadas laborales.

2-Zonas francas y su marco legal.

CONCLUSIONES

- 1- Mediante la presente investigación se demostró que en las empresas de zonas francas del Parque Industrial Las Mercedes, se cumplen razonablemente las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo con respecto a las jornadas laborales, fundamento que se respalda con las diferentes fuentes abordadas. Sin embargo es evidente la debilidad que este régimen posee en cuanto a otorgar permisos, mismos que ya están establecidos por la ley.
- 2- El régimen de zonas francas es un sistema empresarial que aún sigue en proceso de desarrollo, puntos importantes como la sensibilidad laboral y elementos como el salario son permanentes demandas en los del gremio trabajador.
- 3- A pesar de que los trabajadores de las zonas francas no estén totalmente informados en lo concerniente a las disposiciones legales, tratados y acuerdos de los que a veces son parte y a los que ni siquiera dan importancia; las empresas de zona franca en este parque industrial, están obligadas a cumplir de manera estricta con las disposiciones laborales, debido a que es requisito para los inversionistas internacionales el cumplimiento y el orden jurídico en este sistema.
- 4- Que la mayor aplicación de las disposiciones del código del trabajo en las relaciones laborales en el régimen de zonas francas en el parque industrial las Mercedes corresponde a las políticas de entendimiento y armonía en pro de la concertación en el plano laboral de los trabajadores, empresarios y el estado mismo, que impulsa el gobierno de unidad y reconciliación nacional.
- 5- La manera en que se perfeccionan los contratos en el régimen de zonas francas es prácticamente por contrato de adhesión, en este sentido no corresponde a la forma de convenir el contrato de trabajo como establece el Código del Trabajo,

sin embargo el contrato laboral cumple con el requisito de establecer la jornada laboral en él, como lo establece el artículo 20 del Código del Trabajo.

- 6- Es indiscutible que la armonía entre el estado, los trabajadores y el sector empresarial, en el sector laboral promoverá el desarrollo jurídico, económico y social del país.
- 7- Que las jornadas de trabajo en el régimen de zonas francas en el parque industrial las mercedes corresponden únicamente a jornadas discontinuas en la modalidad diurna en las diferentes empresas, las cuales establecen un horario de acuerdo al rango comprendido en horas, que dispone el código del trabajo.
- 8- Que las zonas francas del parque las mercedes respetan el esfuerzo que hacen los trabajadores al aportar horas extraordinarias y cumplen cabalmente con el pago y el límite horario que establecen las disposiciones del código del trabajo.
- 9- Que los derechos laborales otorgados por la constitución política y el Código del Trabajo en el régimen de zonas francas pueden lograr su perfeccionamiento, mediante la investigación y acercamiento imparcial a este sistema empresarial por parte de las organizaciones e instituciones competentes.

RECOMENDACIONES

1. Que se brinde capacitación, talleres y seminarios, masivamente a los trabajadores de las zonas francas sobre los derechos laborales, mismos que le confiere la Constitución Política de la Republica de Nicaragua, el código del trabajo y demás leyes relacionadas, normas, acuerdos, convenios etc.
2. Cada trabajador debe informarse de manera individual sobre los derechos y deberes que adquiere una vez que se integra a una empresa de zona franca o cualquier otra empresa, así mismo tener en cuenta cual es la función del MITRAB y de qué manera él puede hacer uso de dicho ministerio.
3. Fiscalización constante y activa a las zonas francas por parte del MITRAB y mayor atención en los casos demandados por parte de los trabajadores.
4. Criticar de manera constructiva los desaciertos cometidos por empresarios para corregir las situaciones que puedan poner en riesgo la situación laboral, económica y jurídica del país.
5. Impulsar las investigaciones documentales, científicas y objetivas en este sector laboral de zonas francas para que la sociedad conozca las realidades en este régimen.
6. Todo empleador debe estar claro, de que el trabajador no es una máquina de trabajo, sino un ser humano que merece respeto como tal, que tiene derechos laborales establecidos por ley, los cuales se deben cumplir cabalmente. para de esta manera motivar a los trabajadores y así obtener mayores y mejores resultados beneficiándose ambas partes.
7. Que la Corte Suprema de Justicia vea más allá de los beneficios económicos que pueda tener un gremio en el país y se humanice ante la necesidad de los trabajadores dando solución a sus problemas de una manera mas justa.

X. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En el presente acápite se describirán de manera sintetizada las limitaciones con las que se contaron al momento de la recolección de información y desarrollo de esta investigación. Estas consistieron en primer lugar al acceso limitado para obtener ciertos datos en la zonas francas del parque industrial Las Mercedes, en el sentido de que como toda empresa tiene parámetros de accesibilidad así como la disponibilidad de sus autoridades para el aporte en este estudio debido a los múltiples compromisos con los que debían cumplir, de igual manera la falta de tiempo por parte de los inspectores del Ministerio del Trabajo para brindar sus entrevistas, quienes por sus diferentes obligaciones laborales no disponían de tiempo suficiente para atender a las inquietudes abordadas en este estudio y en tercer lugar la poca disposición de los trabajadores de las empresas de zonas francas ante la entrevista por diversas razones, entre ellas el afán por dirigirse todos en algún momento a sus puestos de trabajo y en otros momentos a sus casas luego de un exhaustivo día de trabajo, así mismo el temor de que la información brindada pudiese ser manipulada y de alguna manera fuese usada en perjuicio de ellos.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. Canales, F. (1986). *Metodología de la Investigación*. Tegucigalpa: Publicaciones PASCAP.
2. Cabanellas, G. (1997). *Diccionario de Derecho Civil*. Buenos Aires: Heliasta.
3. Hernández, R. Baptista, L. & Collado, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw-Hill. México. 4ta. Edición.
4. Revista El Nuevo Mundo, (2008) El nuevo mundo de la revolución sandinista al neoliberalismo. Universidad Centroamericana.
5. Suárez, Mo, (2004), Interaprendizaje Holístico de Matemática, Ed. Gráficas Planeta, Ibarra,
6. Suárez, M. (2011), Interaprendizaje de Estadística Básica
7. Tamayo y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

TEXTOS LEGISLATIVOS

Asamblea Nacional, Constitución política de la Republica de Nicaragua (1987), y sus reformas.

Asamblea Nacional, Ley No. 185 Código del Trabajo de Nicaragua (1996). Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de octubre de 1996, y sus Reformas.

Asamblea Nacional: L

ACUERDO:

Acuerdo de entendimiento laboral tripartito, del 10 de marzo del 2008.

WEBGRAFIA

<http://www.ineter.gob.ni/Constitucion%20Politica%20de%20Nicargua.pdf>

www.mitrab.gob.ni

www.poderjudicial.gob.ni

https://www.google.com.ni/search?q=diccionario+de+derecho+laboral+de+guillermo+cabanellas&oq=diccionario+de+derecho+laboral+&aqs=chrome.4.69i57j0l5.73356j0j7&sourceid=chrome&espv=210&es_sm=93&ie=UTF-8

<http://www.capitalemocional.com/apa.htm>

<http://bjcu.uca.edu.ni/Contenido/pdf/GuiaAPAFinal.pdf>

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42632/64982/S95MEX01.HTM>

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral_en_Espa%C3%B1a

<http://www.me.gov.ar/efeme/diatrabajo/primero.html>

http://www.trabajo.com.mx/dia_internacional_del_trabajo.htm

<http://www.profesorenlinea.cl/universalhistoria/DiaTrabajo.htm>

http://www.fnt.org.ni/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=24&Itemid=102&limitstart=90

<http://www.mitrab.gob.ni/news/2012/octubre-2012/mitrab-dialoga-con-sindicalistas-sobre-el-cumplimiento-de-la-legislacion-laboral?searchterm=jornadas+4x4>

ANEXOS

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Recinto Universitario Rubén Darío
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

Entrevista formalística sobre el cumplimiento del código del trabajo en jornadas laborales en la Zona Franca “Parque industrial las mercedes”

Objetivo

Verificar el cumplimiento de las disposiciones del código del Trabajo en materia de jornada laboral en la Zona Franca “Parque industrial las mercedes

Datos Generales

Nombre Del Entrevistado: Grupo de operarios.

Ocupación: Ensamblaje.

Nombre Del Entrevistador: Fernando Amilcar Solano Salazar/ Luis Adrián Blanco Espinoza

- 1- ¿Cuántas horas trabajan diariamente?
2. ¿Están inconforme con su jornada de trabajo?
3. ¿Reciben algún beneficio por las jornadas trabajadas?
4. ¿Conocían el tipo de jornada que realizarían desde el momento de firmar el contrato?
5. ¿Han sido obligados a trabajar horas extras?
6. ¿Los empleadores pueden de manera arbitraria cambiar el tipo de jornada anteriormente establecida en el contrato sin consentimiento del trabajador?
7. ¿Cuál es su momento más productivo en la jornada?
8. ¿Firmo un contrato previamente a iniciar sus actividades en las zonas francas?

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Recinto Universitario Rubén Darío
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

Entrevista formalística sobre el cumplimiento del código del trabajo en jornadas laborales en la Zona Franca “Parque industrial las Mercedes”

Objetivo

Verificar el cumplimiento de las disposiciones del código del Trabajo en materia de jornada laboral en la Zona Franca “Parque industrial las Mercedes”

Datos Generales

Nombre Del Entrevistado: Emilio Noguera Cáceres

Ocupación: Asesor Laboral de la Corporación de Zonas Francas (CZF)

Nombre Del Entrevistador: Fernando Amilcar Solano Salazar/ Luis Adrián Blanco Espinoza

- 1) ¿Considera usted que el Régimen de Zonas Francas cumple con todas las disposiciones legales establecidas en la legislación Nicaragüense?
- 2) ¿Existen normas internas que puedan vulnerar los derechos de los trabajadores o contradecirse con la ley en materia laboral?
- 3) ¿En las zonas francas se le exige al trabajador, trabajar más horas al día por la misma remuneración?
- 4) ¿Cuál es el tipo de jornada laboral predominante en las zonas francas?
- 5) ¿Cómo considera usted la iniciativa del gobierno de concertar a los diferentes gremios que componen el sector empresarial y laboral del país?

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Recinto Universitario Rubén Darío
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

Entrevista formalística sobre el cumplimiento del código del trabajo en jornadas laborales en la Zona Franca “Parque industrial las mercedes”

Objetivo

Verificar el cumplimiento de las disposiciones del código del Trabajo en materia de jornada laboral en la Zona Franca “Parque industrial las mercedes

Datos Generales

Nombre Del Entrevistado: Engels Uriarte

Ocupación: Inspector del Ministerio del Trabajo

Nombre Del Entrevistador: Fernando Amilcar Solano Salazar/ Luis Adrián Blanco Espinoza

- 1) ¿Según las inspecciones realizadas en el Régimen De Zonas Francas como considera usted la aplicación de la legislación nicaragüense en materia laboral dentro del Parque Industrial Las Mercedes?
- 2) ¿Con que frecuencias ve usted casos en los que se denuncien anomalías o exceso de aplicación de jornadas extraordinarias en el parque industrial las mercedes?
- 3) ¿Existe un control por parte del MITRAB sobre los contratos que se celebran en las Zonas Francas?
- 4) Como es la relación actualmente entre los empresarios pertenecientes al Régimen De Zonas Francas y el MITRAB?
- 5) ¿Cómo considera usted la iniciativa del gobierno de concertar a los diferentes gremios que componen el sector empresarial y laboral del país?

9) ¿El empleador cumple con el pago de sus horas extraordinarias?

Si

No

10) ¿Cree usted que cumple con su jornada laboral de acuerdo a la ley?

Si

No

MITRAB dialoga con sindicalistas sobre el cumplimiento de la legislación laboral

Representantes sindicales visitan MITRAB para solicitar flexibilidad en la aplicación de la ley



Nota 101, 28 de octubre del 2012

Un grupo de representantes sindicales, de algunas empresas de zonas francas, visitaron esta mañana las instalaciones del Ministerio del Trabajo con el objetivo de que esta entidad que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, flexibilice la aplicación de la legislación laboral, específicamente en cuanto a la jornada laboral y el pago de vacaciones.

En respuesta a esto, el Secretario General del Ministerio del Trabajo, compañero José León Argüello, junto al Director Jurídico del MITRAB, compañero Nelson Pérez, recibieron a una delegación de estos dirigentes sindicales para escuchar sus demandas.

Las demandas planteadas son las siguientes:

1. El pago de vacaciones y no descansarlas
2. Horario de trabajo, o sea jornada continua y no discontinua
3. Renovación de contrato de trabajo de forma anual para que les paguen indemnización y no contratos por tiempo indeterminado.
4. Modalidad de trabajo 4x4
5. Pago proporcional por primer año de servicio

Todas las demandas de los sindicalistas están basadas en el estado de necesidad, por los bajos salarios que devengan.

En este sentido, los representantes del Ministerio del Trabajo les aclararon que el Ministerio del Trabajo actúa en completa armonía con la ley, y que mientras la legislación vigente no sea modificada, seguirá actuando al tenor de las disposiciones legales. Además que la legislación laboral no hace excepciones de ningún tipo, es la misma para todos los trabajadores del país.

En cuanto al pago de las vacaciones, dijeron que con ese dinero extra pueden enfrentar algunos gastos “que se nos hace imposible cubrir con nuestros raquíuticos salarios.” Hay que destacar que las vacaciones no están concebidas como un mecanismo de compensación salarial, sino que procuran la seguridad de las personas trabajadoras. Así lo dispone el artículo 76 del Código del Trabajo, el que literalmente dice: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador... Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.”

Por tanto el Ministerio del Trabajo no puede aceptar que las empresas, sean de zonas francas o no, paguen a sus trabajadores el beneficio de las vacaciones, sino que procura que cumplan con el precepto de mandarlas a descansar, tal como lo establece la ley.

Por su parte el Director Jurídico del MITRAB, compañero Nelson Pérez, indicó: “Aquí hay que aclararles que durante los gobiernos neo liberales, el MITRAB aplicaba muchos criterios jurídicos que iban en perjuicio de los trabajadores, sobre todo en las zonas francas, sin embargo a raíz que el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional está al frente del país, hemos ido avanzando. Nosotros, a través de la actividad inspectiva y de acuerdo a la política laboral de este gobierno, hemos tutelado y restituido los derechos laborales de los trabajadores .En cuanto a la jornada continua, el Ministerio del Trabajo se basó en un precepto constitucional y es que la jornada de trabajo no debe ser mayor a 8 horas laborales, a excepción de la jornada acumulativa de acuerdo al artículo 63 del Código del Trabajo que dice: “Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio”. En cuyo caso no pueden laborar más de dos horas por día.

El funcionario instó a los sindicatos a que entiendan que las actuaciones del Ministerio del Trabajo no son ni arbitrarias, ni atentan contra sus puestos de trabajo.

