

*Embajada de Nicaragua  
San José, Costa Rica*




San José, 10 de diciembre del 2019  
ENCR/NF/205/12/19

Honorable señor Saavedra:

Me dirijo a usted, en ocasión de remitir en adjunto **Respuesta del Estado de Nicaragua a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Relación con la Solicitud de Opinión Consultiva Realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el “Alcance de las Obligaciones de los Estados sobre las Garantías a la Libertad Sindical, su Relación con otros Derechos y Aplicación desde una Perspectiva de Género”**.

Hago propicia la oportunidad para reiterarle las seguridades de mi más alta estima y distinguida consideración.

  
**Duilio Hernández Avilés**  
Embajador de Nicaragua



Honorable Señor  
**Pablo Saavedra Alessandri**  
Secretario  
Corte Interamericana de Derechos Humanos  
Ciudad



**RESPUESTA DEL ESTADO DE NICARAGUA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA REALIZADA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOBRE "EL ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO".**

10.12.2019

**REFERENCIA**

Nota con fecha del 14 de octubre de 2019, de Referencia CDH-OC-3-2019/013, de la Secretaria Ejecutiva de Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante "la Corte-IDH o la Corte"), notificada al Estado de Nicaragua (en adelante el Estado) el 14 de octubre del año en curso, por la Secretaría de la Corte-IDH, remitiendo solicitud de opinión consultiva presentada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH), el 31 de julio del 2019, sobre el "Alcance de las obligaciones de los estados bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género", para lo cual, dieron una prórroga de entrega hasta el 15 de enero del año 2020.

Al respecto, estando dentro del plazo otorgado por la Corte-IDH, el Estado tiene a bien contestar lo siguiente:

**PREGUNTAS ESPECÍFICAS DE LAS CUALES SE BUSCA OBTENER LA OPINION DE LA CORTE:**

a) *¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana?*

El Estado de la República de Nicaragua, dentro del marco jurídico interno, ha establecido en la Constitución Política el reconocimiento a la libertad sindical y al fuero sindical; nuestra Constitución Política instituye el derecho de las y los Trabajadores a participar en la gestión de las empresas, a través de sus organizaciones y de conformidad con la Ley<sup>1</sup>, mediante la participación de los trabajadores agrupados en organizaciones, entiéndase esta sindicatos.

Nuestra Carta Magna consagra el respeto a la libertad sindical y al fuero sindical, según las voces del arto 87

---

<sup>1</sup> Artículo 81 Cn.

Cn, el cual expresa: *"En Nicaragua existe plena Libertad Sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato ni a renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical."* Es decir, que la libertad y el fuero sindical, se encuentran protegidos en la norma suprema del país.

De igual manera Nicaragua ha ratificado los Convenio 87 y 98 de la OIT, referidos el primero a *"Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación"*; y el segundo al *"Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva"*; ambos Convenios con plena aplicación y efectos jurídicos en nuestro País, ya que la misma Constitución Política establece que la aprobación legislativa de los instrumentos internacionales, les confiere efectos legales, dentro y fuera de Nicaragua, una vez que hayan entrado en vigencia internacionalmente<sup>2</sup>.

Nicaragua como miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha cumplido plenamente con las disposiciones contenidas en sus Convenios 87 y 98

---

<sup>2</sup> Ver párrafo 2° del numeral 12 del artículo 138 Cn, referente a las atribuciones de la Asamblea Nacional.

y demás normas relacionadas a facilitar los procesos de formación de las organizaciones sindicales, así como los procedimientos de elección, de negociación colectiva y huelga. En Nicaragua las y los trabajadores, las y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; lo anterior en observancia al artículo 2 del Convenio 87. Las organizaciones de trabajadoras/es y de empleadoras/es tienen el derecho de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración, sus actividades, formular su programa de acción, y redactar sus estatutos y reglamentos administrativos. Así mismo, las organizaciones de trabajadoras/es y de empleadoras/es tienen asegurado el derecho de constituir federaciones o confederaciones, así como el de afiliarse o no a las mismas, y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadoras/es y de empleadoras/es.

En Nicaragua a través de la modernización de los procedimientos administrativos y procesales en materia laboral, las y los trabajadores gozan de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; lo que evita cualquier posible represalia del

empleador/a contra un trabajador/a por el hecho de afiliarse a un sindicato o por dejar de ser miembro del mismo; se protege al trabajador/a contra cualquier despido o perjuicio en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador/a durante las horas de trabajo.

El Estado de la República de Nicaragua, ha garantizado:

- Que las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as gocen de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.
  
- La creación de organismos adecuados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto al derecho de sindicación en atención a la Constitución Política y demás Normativa legal Vigente.
  
- La aplicación de medidas que fomenten entre los empleadores/as y las organizaciones de empleadores/as, por una parte, y las organizaciones de trabajadores/as, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, que permitan reglamentar las condiciones de empleo mediante los contratos colectivos.

El Código del Trabajo<sup>3</sup> establece lo relativo al fuero sindical, como el "derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa. El trabajador/a amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical".

**¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad?**

- Mediante el establecimiento de normas jurídicas en las que se instauren los mecanismos de prevención, supervisión y aplicación de sanciones para el cumplimiento y restablecimiento de derechos vulnerados; tal y como lo realiza Nicaragua mediante la aplicación de la Ley N° 664 "Ley de Inspección", para efectos de tomar acciones para el cumplimiento y tutela de lo establecido en la norma laboral en pro de los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Ley N° 185 "Código del Trabajo" artículo 231.

- Que los Estados desarrollen el derecho de los trabajadores/as a su formación cultural, científica y técnica, tal y como lo establece nuestra Constitución Política en su artículo 85.

- Garantizar y fortalecer el acceso a la justicia de los trabajadores/as y empleadores/as, a través del uso de procedimientos modernos de control y aplicación jurisdiccional mediante procesos especiales de tutela de libertad sindical y de otros Derechos fundamentales; entendiendo estos como la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y de su seguimiento adoptada en 1998 por la OIT.

***¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a)- la***



**administración pública, b)- empresas públicas, c)- empresas privadas, d) organismos internacionales y, e)- organizaciones sin fines de lucro?**

El Ministerio del Trabajo, institución del Estado de la República de Nicaragua, cuenta con una Dirección General de Inspección del Trabajo, que está facultada por imperio expreso de ley, a efectuar inspecciones a los centros de trabajo al amparo de lo establecido en la Ley N° 664 "Ley General de Inspección", que tiene por objeto "regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral"<sup>4</sup>. Así mismo, en la ley se define el ámbito de aplicación de las inspecciones, estableciendo que "están sujetos todos los empleadores o responsables del cumplimiento de las normas laborales en todos los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume que exista prestación de trabajo, sean estos públicos o privados"<sup>5</sup>. La Autoridad de aplicación corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, para cumplir y hacer cumplir la Ley N° 664, sin perjuicio de las facultades que en

---

<sup>4</sup> Artículo 1 Ley N° 664.

<sup>5</sup> Artículo 2 de la Ley N° 664.

materia de inspección se le otorga a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo en la Ley No. 618, "Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo".

En esta norma jurídica se define expresamente, a partir del arto 45, el procedimiento administrativo a seguir en caso de infracción a la norma laboral, por lo que el Estado cuenta con un marco jurídico para la aplicación de procedimientos administrativos y garantizar los derechos de los y las trabajadoras, eliminando los principales riesgos que impiden la realización de libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

***b) A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación?***

La relación de libertad sindical, negociación colectiva y la libertad de asociación, se manifiesta desde el momento en que las tres figuras mencionadas se encuentran reguladas en nuestra Constitución Política, leyes ordinarias e instrumentos internacionales ratificados por

Nicaragua; figuras encaminadas a la búsqueda de obtención de beneficios y a la protección de estos derechos de las y los trabajadores.

La libertad sindical, negociación colectiva y la libertad de asociación, son prerrogativas de las y los trabajadores que decidan formar un sindicato, -conforme lo establecido en la norma correspondiente-, que les permite hacer o iniciar la negociación de un convenio colectivo, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios económicos o de carácter social para las y los trabajadores, encaminado a mejorar su calidad de vida; mediante el goce pleno de sus Derechos.

***¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?***

La consecuencia jurídica de la relación de libertad sindical, negociación colectiva y la libertad de asociación, en su aplicación, está dirigida a la obtención y mejora de beneficios para las y los trabajadores, en la tutela del fuero sindical y en la

aplicación de las cláusulas de la convención colectiva; que mejoren las condiciones de trabajo y de calidad de vida de las y los trabajadores.

***¿Es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas "in peius" por medio de la negociación colectiva?***

No es posible permitir que las protecciones establecidas en nuestra legislación puedan ser derogadas por una negociación colectiva, en virtud de que la libertad y fuero sindical se encuentran protegidos en la norma suprema de la nación, así mismo, las leyes ordinarias en materia laboral y en cualquier otra materia solamente puede ser derogadas por el Poder Legislativo mediante un procedimiento que se encuentra previamente establecido; lo anterior conlleva a que, las leyes ordinarias que protegen los derechos laborales, sindicales y de negociación colectiva no pueden ser derogadas por medio de una negociación colectiva; pues esta se enmarca dentro de las mismas leyes y su objetivo es mejorar las condiciones y calidad de vida de las y los trabajadores, en la búsqueda del progreso de la sociedad, el desarrollo económico, social, cultural de la nación y el bien común de las y los nicaragüenses.

Nuestro Código del Trabajo, establece en su artículo 235 que: *“Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas. La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia. El Ministerio del Trabajo es quien garantiza que las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en el Código del Trabajo”*.

De lo anterior se desprende que no es posible a través de la negociación colectiva, reformar las normas legales que regulan y protegen el fuero sindical y el derecho de negociación colectiva, ni ninguna otra ley vigente. La negociación colectiva por su propia naturaleza jurídica, tiene como objetivo mejorar las condiciones y derechos de las y los trabajadores, a través de un acuerdo bipartito entre sindicato y empleador en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

***¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?***

Asociarse en sindicato es un derecho humano de las mujeres. No obstante, los Estados deben introducir y garantizar especificidades que refuercen esos derechos, tales como la **igualdad**, como condición necesaria para que las mujeres gocen de su derecho laboral sin discriminación alguna; **equidad**, como trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permitan a las mujeres asociarse a los sindicatos; **no discriminación** contra la mujer, para evitar exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer a la asociación libre y negociación colectiva.

La Constitución Política de Nicaragua expresa en su artículo 27, que: "*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.*". Lo que significa que tanto mujeres como hombres tienen iguales derechos y cuentan con igual protección ante la ley; ya que debe existir igualdad de trato y de garantías para la ejecución de sus derechos.

En correspondencia con este artículo Constitucional y para posibilitar su aplicación, el Estado de Nicaragua cuenta con la Ley N° 648 "Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades"<sup>6</sup>, dicha ley busca la promoción y el logro de la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, así como establecer los principios generales que deben regir las políticas públicas para garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real de hombres y mujeres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer a través de mecanismos concretos de todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales, para garantizar esta efectiva igualdad<sup>7</sup>.

***c) A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿Cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión?***

La relación de estas figuras se manifiesta desde el momento que el ciudadano, trabajador/a o empleador/a

---

<sup>6</sup> Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 51 de 12 de Marzo de 2008.

<sup>7</sup> Artículo 1 de la Ley N° 648.

decide formar o pertenecer a un determinado sindicato, derecho que consagra nuestra Constitución Política en el artículo 29 que cita: *"Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia, de pensamiento y de profesar o no una religión. Nadie puede ser objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar estos derechos ni a ser obligado a declarar su credo, ideología o creencia."*

**¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?**

Los Estados deben garantizar disposiciones legales que permiten que las y los trabajadores organizados en sindicatos, puedan hacer uso de mecanismos para defender sus derechos, encaminados a mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas; el numeral 1 del arto 82 de la Constitución Política, instituye que los trabajadores tienen derecho a salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure su bienestar compatible con la dignidad humana; el numeral 4 del mismo arto 82, refiere que los trabajadores tiene derecho a 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; el numeral 6 del mismo artículo refiere sobre la estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

***¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?***

En relación al derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, los Estados deben establecer mecanismos que prevenga el irrespeto a la reputación de las mujeres, el menoscabo a su dignidad e integridad; generalmente la ocurrencia de acciones que violan los derechos de las mujeres se escuda detrás de la libertad de expresión, por ello, es importante no permitir el uso de un lenguaje discriminatorio y sexista, entre otros.

Asimismo, los Estados deben incorporar e implementar instrumentos legales, como leyes y códigos, disposiciones para la igualdad de derechos laborales en mujeres y hombres. En Nicaragua a través de la Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, se establece en el Capítulo III, Ámbito Económico, Art. 19, que en las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de

inserción laboral deberán aplicar las disposiciones contenidas en la presente Ley a fin de lograr la igualdad real en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres y hombres, el acceso al trabajo, a las relaciones laborales y a las condiciones generadas por las mismas, esto propicia que las mujeres participen sin restricciones en la organización de sindicatos, en asambleas o manifestaciones públicas pacíficas relacionadas a sus intereses comunes.

En el caso de Nicaragua, en el Código de Trabajo, Capítulo IV, Obligaciones de los Empleadores, Artículo 17, indica que los empleadores están obligados a "i) Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos"; de igual manera, en el Título VII, del Trabajo de las Mujeres, Capítulo I de las Mujeres Trabajadoras, Artículo 138, se orienta que "La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe", con ello, el Estado de Nicaragua se compromete a través de la Inspectoría del Trabajo, lograr la plena efectividad de los derechos de las mujeres trabajadoras a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses.

d) ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga?

Los Estados deben de garantizar que las mujeres, en plena igualdad y equidad que los hombres, formen parte de un sindicato y a participar en la negociación colectiva, sin discriminación ni violencia de ningún tipo.

En el caso de Nicaragua, la Constitución Política en su artículo 27, expresa: *"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social"*, así mismo, el artículo 48 de la Constitución Política, expresa *"Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado*

*eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país".*

En este mismo orden, el artículo 49 de nuestra Carta Magna refiere que: *"En Nicaragua tienen derecho de constituir organizaciones los trabajadores de la ciudad y del campo, las mujeres, los jóvenes, los productores agropecuarios, los artesanos, los profesionales, los técnicos, los intelectuales, los artistas, los religiosos, las comunidades de la Costa Caribe y los pobladores en general, sin discriminación alguna, con el fin de lograr la realización de sus aspiraciones según sus propios intereses y participar en la construcción de una nueva sociedad".*

***En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?***

Los Estados deben priorizar y garantizar el derecho de las mujeres a la libertad sindical y participación plena en la negociación colectiva y huelga.

En Nicaragua, constitucionalmente se reconoce el derecho a la huelga<sup>8</sup> y el artículo 87 señala que existe plena libertad sindical, se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical. En este mismo orden garantiza el derecho de participación y protagonismo de las mujeres, asumiendo constitucionalmente el Estado la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada uno de las y los nicaragüenses, protegiéndolos contra toda forma de explotación, discriminación y exclusión.

De igual manera el Estado de Nicaragua, a través del artículo 82<sup>9</sup>, garantiza que las y los trabajadores tengan derecho a salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana; esto permite establecer desde la negociación colectiva, salarios y condiciones de trabajo justos, aportando con ello a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios constitucionales se desarrollan en leyes ordinarias y especiales.

---

<sup>8</sup>Artículo 83 de la Constitución Política.

<sup>9</sup> De la Constitución Política.

***e) ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación?***

Nicaragua considera que los Estados deben emitir las disposiciones jurídicas necesarias para garantizar la tutela efectiva de la libertad sindical y la negociación colectiva, e impidan prácticas discriminatorias u obstáculos para la conformación de los sindicatos.

Los principios constitucionales en materia de derecho sindical, negociación colectiva, igualdad y no discriminación determinan el marco normativo, leyes ordinarias y reglamentarias que garantizan el pleno goce y disfrute de los derechos.

El rol de los Estados es ser facilitador y garante del ejercicio de los derechos de las mujeres a asociarse en sindicatos sin ninguna discriminación, promoviendo la participación efectiva de las mujeres en espacios de toma de decisión sindical, en este sentido, el Estado de Nicaragua implementa la Ley 648, Ley de Igualdad de

Derechos y Oportunidades para promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer como líder en todos los espacios, incluido el ámbito sindical.

En el marco legal de nuestro país, está constituido sobre la base de la equidad de género, valores y principios morales de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres para lograr un desarrollo integral de los seres humanos dirigido a la prosperidad de las familias y el desarrollo integral de la Nación.

***¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?***

La participación de las mujeres en los sindicatos está condicionada por realidades y condiciones en que ellas viven, en tanto mujeres y hombres no comparten en forma equitativa el trabajo no remunerado del hogar y las responsabilidades familiares, en lo general son las mujeres quienes además de tener un trabajo remunerado son

las responsables del cuidado y la atención familiar, entendiéndose como el cuidado de las hijas, hijos, personas de edad avanzada, discapacitadas o enfermas. Esta situación ocasiona que las jornadas de trabajo de muchas mujeres sean más prolongadas por el aumento de la carga laboral, se reduzcan las oportunidades de que las mujeres se integren plenamente en sindicatos o asuman responsabilidades dentro de los mismos, ya que demanda tiempo en ese espacio público, por ello, reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en las responsabilidades familiares debe transformarse en un objetivo fundamental de las políticas nacionales de los Estados.

f) ***¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?***



Los Estados deben establecer instrumentos legislativos y normativos que propicien la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, destacando el reconocimiento de la legitimidad de las organizaciones de trabajadores/as y su participación e incidencia en la adopción, ejecución y evaluación de las políticas públicas vinculadas a sus derechos laborales, sociales y económicos, como condición indispensable para afianzar la paz social y el desarrollo humano.

En el caso de Nicaragua, para fortalecer las garantías de la tutela efectiva de la libertad sindical y la negociación colectiva, se ratificó el Convenio N° 100 "*Convenio sobre igualdad de remuneración*", que regula el Principio de Remuneración igual entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, lo que está en plena concordancia con nuestro ordenamiento jurídico interno; la Constitución Política en su artículo 82 expresa que los trabajadores tienen derecho a salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, sin discriminación de ningún tipo, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

En este sentido, el Estado de Nicaragua ha desarrollado un Modelo de Alianzas, Diálogo y Consenso con las y los trabajadores para facilitar las decisiones de política

laboral, desde esta Alianza se ha consensuado el incremento del salario mínimo desde el enfoque de protección a trabajadoras y trabajadores sin descuidar la racionalidad económica y el contexto de cambios en el mercado, ejemplos claros de esta política fue el consenso de los aumentos al salario mínimo en 2010 y 2011 de 12.0 y 13.5 por ciento y de 8.0, 9.0 y 10.0 por ciento al salario en zonas francas para 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

El Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) es el instrumento normativo que orienta las políticas públicas del Estado de Nicaragua, la política laboral tiene como objetivo fortalecer el modelo de concertación laboral donde participan e inciden trabajadoras/es y gobierno, para el fomento del trabajo digno de mujeres y hombres.

Para el periodo 2018-2021 del PNDH desde el Eje Estratégico Derechos Laborales, se promoverán y desarrollarán programas, proyectos y planes para i) Promover la estabilidad y desarrollo del trabajo y el empleo en el mediano y largo plazo, para reducir el desempleo y subempleo; ii) Concertación de salarios y fomento del empleo digno y productividad laboral, para contribuir a la estabilidad social y laboral; iii) Desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para el buen desempeño de trabajadoras y trabajadores; iv) Fortalecer la cultura de prevención de los riesgos

laborales y enfermedades profesionales en los centros de trabajo, a fin de garantizar la salud y la seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores.

De igual manera, desde el Eje Estratégico Equidad de Género Nicaragua realiza acciones para *"Garantizar el cumplimiento de la Ley en cuanto a la equidad de género en puestos de dirección en los ámbitos laborales, políticos, gremiales y comunitarios, así como en las remuneraciones, trabajos intelectuales, académicos, productivos, creativos y comerciales"*.

Como garantía de la Tutela de los Derechos laborales, sindicales y fundamentales, en Nicaragua desde el año 2005 se encuentra vigente la Ley N° 516 *"Ley de Derechos Laborales Adquiridos"*, en la que se establece que debe entenderse como Derechos laborales adquiridos, *"el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los Convenios Internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y empleados"*<sup>10</sup>.

Managua, 10 de diciembre de 2019.

---

<sup>10</sup> Artículo 1 Ley N° 516.