

FORMACION DE PROCURADORES LABORALES: UNA EXPERIENCIA DE AUTOREFORMA DEL MOVIMIENTO SINDICAL NICARAGUENSE

**Roberto González Gaitán, secretario general de la CST,
Central Sandinista de Trabajadores**

**Publicado en el tercer libro del Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2012, San Pablo**

Antecedentes

Uno de los problemas históricos de los que ha adolecido el movimiento sindical en Nicaragua, ha sido la carencia de asistencia legal y técnica en la defensa de los derechos de sus afiliados, así como la falta de formación jurídica.

La aprobación del nuevo Código del Trabajo en 1996 y los problemas de interpretación y aplicación que se generaron con su entrada en vigencia, intensificaron la necesidad del movimiento sindical de entrenar y capacitar a sus secretarios de conflictos laborales y directivos, en el dominio de la nueva legislación laboral.

En ese contexto, se generó una polémica por la perspectiva de la suscripción del tratado de libre comercio de Centroamérica y R.Dominicana con Estados Unidos de América (CAFTA DR), tema sobre el cual el movimiento sindical tenía que definir una posición frente a la discusión que se generaba en el seno de la Asamblea Nacional.

El temor fundamental del movimiento sindical era que la dinámica del mercado y la competencia comercial con empresas norteamericanas en el contexto de un TLC con Estados Unidos generara una tendencia a la reforma regresiva de la legislación laboral vigente en esa etapa, y particularmente de los logros y alcances obtenidos por los trabajadores con el Código de 1996.

Por otra parte, la supresión en la década del 80 del llamado Tribunal Superior del Trabajo como órgano nacional de segunda y final instancia en materia laboral, y la sustitución de su rol por los nueve tribunales de apelación de cada circunscripción territorial del país, generó una dispersión jurisprudencial

agravada por la necesidad de suplir con la interpretación judicial, los vacíos y omisiones evidentes del Código del Trabajo de 1996.

En este contexto, la CST se asoció con la Universidad Paulo Freire (UPF), autorizada a funcionar en 2002 por el Consejo Nacional de Universidades (CNU), que desde su creación había definido una línea especial de trabajo y extensión universitaria para el movimiento sindical, en la tradición inaugurada por la Universidad Popular de Nicaragua (UPONIC), y otras instituciones universitarias en la década de los noventa. Como resultado, y sobre la base de un estudio que CST había realizado sobre la legislación laboral nicaragüense, se propusieron las denominadas “leyes de blindaje”, para conformar una plataforma de legalidad laboral utilizable para defender las posiciones del movimiento sindical en el contexto de la competitividad comercial y económica que se abriría con el CAFTA y, a su vez, resolver el tema de las insuficiencias de los sindicatos en el debate jurídico cotidiano.

Este proyecto fue presentado ante la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional, alcanzándose su aprobación, bajo la forma de tres leyes, en 2005-2007: ley de Derechos Laborales Adquiridos, ley de Consejo Nacional del Trabajo, y Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social.

La primera de estas leyes prohibió de manera expresa cualquier intento de reformar o modificar los acuerdos, convenios colectivos, reglamentos o disposiciones legales que contenían derechos laborales, si esto se hacía en términos regresivos bajo el pretexto de modificar la estructura de costos de las empresas nicaragüenses frente a las empresas norteamericanas. La segunda ley fortaleció el tripartismo, concretando los supuestos y obligaciones del Estado consagrados en el convenio 144 de la OIT, suscrito por Nicaragua, creando un órgano nacional consultivo para la discusión de las políticas laborales en el país. Finalmente, la última ley (2007) autorizaba la intervención en juicio, de manera directa, de dirigentes sindicales que hubiesen aprobado un programa de formación y estudios de la legislación laboral que la misma ley detallaba, y siempre que tales estudios fuesen realizados bajo las reglas académicas de las Universidades legalmente instituidas en el país. Esta intervención estaba configurada para los momentos más importantes del juicio, a saber: el trámite de avenimiento, la inspección judicial, el interrogatorio de testigos, y la absolución de posiciones interpuesta contra el Empleador.

Posteriormente, una resolución del Ministerio de Trabajo autorizó la emisión de credenciales para los procuradores laborales, como reconocimiento institucional.

A este conjunto de normas, más recientemente (2011) se ha agregado la ley orgánica del Poder Judicial y la creación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Los Diplomados sindicales

En este marco general, y el de la ley de procuradores laborales en particular, la CST solicitó a la UPF y su Centro de Estudios del Trabajo (CETRA) apoyo técnico para garantizar su participación, la que fue obtenida y dio lugar a los Diplomados de Procuradores Laborales

El Diplomado tenía los siguientes objetivos, dirigidos a que los estudiantes:

1. alcanzaran una visión general sobre los conceptos fundamentales del derecho y del ordenamiento jurídico nacional, así como también el derecho a la higiene y seguridad en el trabajo.
2. obtuvieran una referencia esencial en torno al origen y desarrollo del derecho laboral y sus principales manifestaciones históricas.
3. dominaran con propiedad la filosofía y categorías fundamentales de interpretación y aplicación del Código Laboral vigente en el país.
4. manejaran la estructura jurídica de la normación del contrato de trabajo, sus formas, clasificación, estructura, requisitos y régimen de terminación contractual y suspensión colectiva.
5. dominaran con propiedad las formas esenciales de cálculos matemáticos de las prestaciones sociales y su régimen jurídico de tratamiento.
6. manejaran la estructura del juicio del trabajo, con énfasis en la demanda, las fases probatorias, las sentencias laborales y sus procedimientos y recursos de impugnación, para de esta manera representar de una manera eficaz a los trabajadores.
7. dominaran con propiedad las diligencias y tramites de la vía administrativa y los ámbitos de competencia del Ministerio del Trabajo.
8. dominaran con propiedad el recurso de amparo, sus requisitos, consecuencia y tramitación ordinaria.
9. reconocieran las normas jurídicas, nacionales e internacionales, que regulan la Higiene y Seguridad del Trabajo.
10. dominaran los procedimientos legalmente establecidos para garantizar los derechos contenidos en las normas relacionadas con la Higiene y Seguridad del Trabajo.

11. identificaran las principales causas que ponen en riesgo la salud de los trabajadores.
12. caracterizaran los elementos esenciales del diagnóstico clínico derivados de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
13. consiguieran un conocimiento correcto de la tipificación de los riesgos profesionales que afecten a derechos de las trabajadoras y trabajadores.
14. conocieran medidas para la eliminación, y si no es posible de prevención, que incidan en la manipulación y aplicación segura de sustancias químicas.
15. que identificaran las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
16. que dominaran las técnicas de investigación de accidentes de trabajo.
17. que conocieran los mecanismos de selección y uso de los equipos de protección personal.
18. que identificaran la nomenclatura de la señalización para evitar los accidentes de trabajo.
19. que conocieran los métodos seguros de manipulación manual de cargas.
20. que conocieran los factores psicosociales presentes en el trabajo y su afectación a la salud de las personas.

Un segundo aspecto clave de la estrategia sindical fue la formación de formadores entre los nuevos procuradores, para garantizar que éstos transmitieran a los afiliados de base a través de talleres territoriales (escuelas sindicales de base), las herramientas más importantes para la defensa cotidiana de los derechos laborales de los afiliados. Este programa tuvo el auspicio de ISCOD (Instituto Sindical para la Cooperación al Desarrollo), promovido por la UGT (Unión General de Trabajadores) de España, con apoyo de AECID y el Ayuntamiento de la Junta de Castilla y León de España, mediante proyectos de cooperación iniciados en 2004 y que se prolongaron hasta 2011.

Este apoyo se prolongó a un tema especial: un estudio sobre el funcionamiento de la Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Ocupacional creado bajo las premisas de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para tener una primera visión acerca de los problemas esenciales que se han presentado en la aplicación de esa ley, y obtener un acercamiento efectivo a la realidad del funcionamiento de las Comisiones, como instancia de gestión para enfrentar y resolver en la medida de lo posible los problemas vinculados a esta temática en el medio laboral de los trabajadores nicaragüenses. Para ello se

priorizaron cuatro sectores: Distribución de Energía; Sector Agroforestal; Sector Zonas Francas y Sector Alcaldías. Además se realizó entrevistas con funcionarios claves del Ministerio del Trabajo, y representantes de los empleadores. Se obtuvo información estadística del Ministerio del Trabajo, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Banco Central de Nicaragua y se realizó un análisis del contenido legislativo plasmado en la Ley.

Como resultado de este proceso, a fines del 2011 se habían recibido 537 procuradores provenientes de CST, y de ellos se titularon 218 formadores. Incluso, algunos de los procuradores se incorporaron a una propuesta de la UPF consistente en que continuaran sus estudios en la carrera de derecho.

Otros elementos sobre esta experiencia de autoreforma de la CST figuran en la Revista Trabajadores publicada a inicios del 2012, también con el apoyo de la cooperación española.