

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNAN-LEON**

TRABAJO MONOGRAFICO

PREVIO PARA OPTAR EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

TEMA

CONDICIONES ESPECIALES AL TRABAJO

I N T E G R A N T E

BR. JOSÉ LUIS SAEN ANTON

FANNY LUCINA SEVILLA SALMERON

T U T O R

LIC. FRANCISCO VALLADARES C.

LEON, OCTUBRE DEL 2002

INDICE

DEDICATORIA

INTRODUCCIÓN

PAGINAS

CAPITULO I

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

1.	Relaciones comunes con Peculiaridades.....	9
2.	Diferencias entre relaciones especiales y comunes.....	10
3.	Evolución de algunas reglamentaciones especiales en América Latina.....	12

CAPITULO II

LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS

1.	Conceptos.....	15
2.	Antecedentes Históricos.....	16
3.	Características Generales.....	17
4.	Regulación Jurídica.....	21

CAPITULO III

TRABAJO A DOMICILIO

1.	Conceptos.....	22
2.	Antecedentes Históricos.....	23
3.	Características Generales.....	24
4.	Regulación Jurídica.....	25

CAPITULO IV

TRABAJO EN EL MAR

1.	Concepto.....	27
2.	Historia del Trabajo en el Mar.....	28
3.	Elementos.....	30
4.	Régimen Jurídico.....	32

CAPITULO V

TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

1.	Concepto e Importancia.....	39
2.	Características.....	40
3.	Contratación por particulares o por contratistas.....	41
4.	Trabajo Permanente y obra única.....	43
5.	Disolución del Contrato.....	44
6.	Ordenamiento Jurídico sobre trabajo en la Construcción.	45

CAPITULO VI

TRABAJO EN EL CAMPO

1.	Concepto y Modalidad.....	48
2.	Antecedentes Históricas.....	49
3.	Características y Naturaleza Jurídica.....	50
4.	Elementos de la Relación de Trabajo en el Campo.....	52
	4.1. Consentimiento.....	52
	4.2. El objeto.....	53
	4.3. La Causa.....	53

5.	Régimen Jurídico del Trabajo en el Campo.....	54
----	---	----

CAPITULO VII

TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES MINERAS

1.	Concepto.....	60
2.	Capacidad para trabajos en una Exploración Minera.....	60
3.	Ordenamiento Jurídico del Trabajo.....	63

CAPITULO VIII

TRABAJO EN LAS PRISIONES

1.	Concepto.....	73
2.	Antecedentes.....	74
3.	Características.....	76
4.	Régimen Jurídico.....	78

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

DEDICATORIA

A Jehová Dios:

Por que tu bondad amorosa es mejor que la vida, mis propios labios te encomiarán, por que tu has resultado ser de auxilio para mi, en la Sombra de tus alas clamo gozosamente. (Salmo 63: 3, 7).

A mi Madre y Amiga Leal Josefa Antón Romero, mi gratitud y amor imperecedero, por este triunfo, que más que mío, es tuyo, ya que representa el producto de todos los sacrificios que hemos sufrido, y que al fin vemos coronados todos nuestros esfuerzos, que no han sido en vano. Par tí, mi corazón lleno de gratitud.

A mis Hermanas: Mariela y Eveling por su apoyo, amor y paciencia que me han tenido.

José Luis Sáenz Antón

DEDICATORIA

A DIOS

Por ser tan bondadoso, haberme dado vida para terminar mis estudios, el cual siempre estuvo presente en mi mente y mi corazón y espero esté siempre a mi lado.

A mi padre por haberme apoyado y en especial a mi madre que es la persona más buena y noble que he conocido y sin su apoyo jamás hubieses podido salir adelante, gracias madre por todo, creo que ni con mi vida podría pagarle todo lo que tu has hechos por mi.

A mis dos Hermanas les agradezco todo lo que han hecho por mi, por su gran apoyo, el cual nunca me lo negaron (gracias).

A mi amiga **Xocheyla** que siempre estuvo a mi lado ayudando en todo y que nunca le voy a olvidar.

Y en especial a un gran hombre que siempre ocupara un lugar en mi corazón.

Fanny Lucina Sevilla S.

INTRODUCCIÓN

Al realizar esta investigación nosotros hemos propuesto brindar una adecuada información referente a las **CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**, cuyo análisis constituye la esencia de la presente investigación. Por lo tanto, hemos realizado este estudio porque tiene un lugar propio y singular en la realidad social y jurídica.

Sin embargo, para una mayor comprensión de este tema hemos considerado delimitarlo para hacer un mejor estudio, del cual abordaremos de las Condiciones Especiales de Trabajo los siguientes; SERVICIO DOMESTICO, TRABAJO A DOMICILIO, TRABAJO EN EL MAR, TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, TRABAJO EN EL CAMPO, TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES MINERAS Y TRABAJO EN LAS PRISIONES.

Es imperativo explicar la estructura del presente trabajo que ha sido concebida de modo tal que, en lo posible, sirva de hilo conductor. En el Capítulo I se estudia la Relación Laboral Especial a nivel Latinoamericano como a nivel Nacional.

En el Capítulo II, examinamos los Servicios Domésticos, a estos efectos se destaca la importancia de las Labores desempeñadas e inherentes al hogar familiar sobre la base de la regulación jurídica.

En el Capítulo III, titulado *ATrabajo a Domicilio*, pretendemos destacar las condiciones y ambientes que presenta dicha relación de trabajo como sus incidencias en el régimen legal.

El Capítulo IV, el análisis del Trabajo en el Mar abarca dentro de los límites establecidos legalmente, la amplia libertad que se tiene respecto a Jornada, descanso e indemnización por riesgo o accidente de trabajo.

El Capítulo V, está dedicado al estudio del Trabajo en la Industria de la Construcción que analiza la relación laboral nacida entre particulares así como la surgida entre el trabajador y el representante, del empleador.

El Capítulo VI Trabajo en el Campo, aborda la protección al trabajador según el régimen legal laboral durante el tiempo que dure el ciclo agrícola.

El Capítulo VII relativo al Trabajo en las Explotaciones Mineras, considera la doble naturaleza pública y privada, concerniente a seguridad e higiene para el trabajador minero.

El Capítulo VIII trabajo en las Prisiones se estudia al penado interno como verdadero trabajador dependiente y sometido a la regulación especial laboral.

Por otra parte, los instrumentos utilizados para esta modesta

investigación han sido la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo, así como Doctrina española y mexicana, etc. De esta forma ofrecemos una mayor visión de dicho tema, ya que tiene una gran importancia social y jurídica para todos, y puede además ser de gran ayuda para los posteriores estudios sociales y Jurídicos relacionados al tema de las Condiciones Especiales de Trabajo.

CAPITULO I

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

1. Relaciones Comunes en Peculiaridades.

Aunque convencionalmente se suele distinguir el contrato común de trabajo que vendría a ser el arquetipo teórico de contrato, y los contratos especiales que serían desviaciones de tal arquetipo, en rigor ha de llegarse a la Anegación de que en la práctica exista un contrato de trabajo común $\cong$, monopolítico frente a los especiales, toda vez que al ir referido cada contrato a una determinada rama de actividad productiva es objeto de una disciplina específica representada por la correspondiente norma sectorial. Ella impide que todo los contratos AComunes $\cong$ reciban una regulación y posean un contenido idéntico.¹

De lo que cabe hablar, con mayor precisión, es de la existencia de una regulación básica, común a la generalidad de los contratos, con independencia de la normativa sectorial que resulte de aplicación a cada

¹ Montoya Melgar, Alfre. Derecho del Trabajo. XVIII Edic. Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1997, pág. 472.

uno de ellos; tal ADerecho Común≡ de la contratación laboral, contenido sustancialmente en el Título II del Código del Trabajo, cede, sin embargo,

en el supuesto de determinadas relaciones laborales que oponen su especialidad incluso frente a la ordenación ABásica≡ o AComún≡ dicha relaciones quedan sometidas, verdaderamente, a régimen especiales de trabajo.

La coexistencia de relaciones comunes y especiales de trabajo no significa que las afectadas por esta últimas padezcan discriminación.

La Ley numero 185 o Código del Trabajo de la República de Nicaragua considera que poseen ACarácter Especial≡ las relaciones laborales de:

- Los Servicios Domésticos
- Los Trabajos a Domicilios
- Trabajo en el Mar
- Trabajo en otras vías acuáticas navegables
- Trabajo en la Navegación Aérea
- Trabajo en la industria de la Construcción
- Trabajo en el Transporte Terrestre
- Trabajo en el Campo

- Trabajo en las Explotaciones Mineras
 - Trabajo de Carga
 - Trabajo en las Prisiones
 - Trabajo de los Discapacitados
-
- Trabajo en las Plantaciones de Banano, Algodón de Aceite, Café, Tabaco y demás cultivos incluyendo los no tradicionales.

2. Diferencia entre Relaciones Especiales y Comunes

Jurídicamente hablando, el trabajador es la figura central del Derecho del Trabajo; Derecho que ha surgido con el fin expreso de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de pendientes o asalariados. Este no sólo tiene relevancia para el Derecho del Trabajo en cuanto a sujeto del contrato de trabajo; porque también puede ser miembro del personal de una empresa, afiliado a un sindicato, sujeto protegido por la seguridad social, demandado o demandante en un proceso laboral.

En tal sentido, el trabajador se define jurídicamente como sujeto de un contrato, de una relación laboral. Pero el concepto Técnico-Jurídico de trabajador puede ser el siguiente: Persona Física que se obliga a trabajar, por cuenta y bajo dependencia ajenas, a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo. A esto añádasele las

clases de trabajadores.²

Trabajadores Agrícolas de la industrial y de Servicios

Trabajadores Manuales e Intelectuales

Una amplia parte de la Legislación Laboral persigue, por tanto específicamente el fin de proteger a los trabajadores dependientes contra los múltiples riesgos inherentes al trabajo, que amenaza su vida y salud, así como los posibles abusos debido a su situación económica inferior.

La diferencia entre relaciones especiales y comunes con peculiaridades es, ciertamente, una diferencia de fundamento legal, que en ocasiones se revela arbitraria o inescrutable. Por ejemplo: Porque razón el Trabajo a Domicilio o en el Mar se reputan contratos especiales, y no se consideran así los artísticos o de menores?.³

² Krotoehin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1972. Pág. 6.

³ Montoya Melga, Alfredo. Op. Cit. Pág.. 474.

3. **Evolución de Algunas Reglamentaciones Especiales en América Latina.**

El Derecho Internacional del Trabajo es producto de los últimos treinta años, procede de la primera posguerra Mundial. Apenas existen algunas disposiciones anteriores; los estados que iniciaron el movimiento a favor del Derecho del Trabajo fueron Guatemala, Uruguay, Perú, Argentina y Chile. El Derecho del Trabajo se ha desarrollado lentamente durante estos treinta años, pero en México, Cuba, Nicaragua, Guatemala

y Venezuela ha sido obra, ante todo de revoluciones violentas. Por otra parte, algunos trabajos han sido objeto de una reglamentación especial, particularmente el Trabajo a Domicilio y el Servicio Doméstico.

El Trabajo adomicilio ha sido objeto de especial cuidado en varias Repúblicas de la América del Sur: Argentina tiene hoy día la legislación más completa; se inició con la Ley del 27 de Noviembre de 1918. Uruguay dictó su ley el 23 de Enero de 1934; Perú el 12 de Marzo de 1973; Chile, Bolivia, Cuba, Guatemala, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Colombia y Venezuela, acogieron el Trabajo adomicilio como uno de los contratos especiales de trabajo, en sus respectivos códigos. Brasil es uno de los pueblos que carecen de reglamentación de lo cual se queja amargamente el profesor Evaristo de AMoraes Filho⁴.

El Servicio Doméstico, en regla general, no estaba sujeto al régimen de protección del Derecho del Trabajo; la naturaleza de sus funciones y la forma de desarrollo de actividad, no ha hecho posible una reglamentación eficaz; el artículo 7, inciso A., del Código del Trabajo del Brasil, los excluía expresamente de su reglamentación. Sin embargo, los pueblos del sur principian a ocuparse.

⁴ Cueva, Mario de la. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I., Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, págs. 159.

Este problema y en algunos de ellos, se notan adelantos importantes: algunos estados les conceden el descanso semanal; San Salvador, por ley de 23 de Agosto de 1920; Uruguay por ley de 19 de Noviembre de 1920; y Brasil por ley de 30 de Julio de 1923; y los últimos Códigos del Trabajo recogieron algunas medidas de protección a los domésticos: Ecuador, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala, Venezuela y Panamá.

CAPITULO II

LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS

1. Conceptos:

La palabra doméstico proviene de la expresión latina domus, que significa casa, domicilio lugar que habita una persona o familia.

En consecuencia, el Español Manuel Osorio conceptúa el Servicio Doméstico el que se presta Adentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico⁵.

Para el Italiano Barassi considera el Servicio Doméstico como aquellos AServicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias, como colegios, conventos, establecimientos penales[≡].

Legalmente se entiende en nuestro país, sobre la base del arto. 145 de la Legislación Laboral por Servicio Doméstico los APropios del

⁵ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L., XXI. Edición. Buenos Aires, 1994.

hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma

habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador. Las labores que se realicen en las empresas, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán consideradas domésticas aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares≡.

2. Antecedentes Históricos.

El Servicio Doméstico ya lo encontramos regulado en el siglo XIX en Nicaragua, por ciertas disposiciones de El Reglamento de Policía; ley 11 de Agosto de 1894 y el Código Civil de 1904. Dicho reglamento en su arto. 154 obliga a las nodrizas a continuar forzosamente la lactancia de los niños que tuvieron a sus cargos, si sus empleadores lo quisieren. Además, califica de fraude el incumplimiento de un contrato laboral por parte del empleado, y establece en su arto. 30 sanción penal al sirviente remiso con arresto de 16 días y multa de 25 pesos, sin perjuicio de obligar al moroso al cumplir su compromiso por la vía de apremio, a pesar de que la Constitución Política de 1893 prohibía la presión por deuda.

Sin embargo, el Código del Trabajo derogó en 1945 los capítulos del Código Civil de 1904 que trataba de lo laboral, habiendo derogado también lo concerniente al Servicio Doméstico.

El Código del Trabajo de 1945 contempla los servicios del hogar familiar en los casos especiales, Título III, Capítulo II, Arto. 131-140, pero dicho Capítulo a sufrido varias reformas, unas de ella se dio en 1977, el 29 de Julio con el Decreto número 63, y la otra se da a partir de 19790, donde se reforma por el Decreto 719 la Jornada de los Servicios Domésticos y se establece el Salario Mínimo de C\$400.00.

En 1993 según Gaceta del 31 de Mayo, se promulga la Ley No.159 A Ley que declara el día del trabajador Doméstico.

El 29 de Diciembre de 1996 se publica la Ley No.185, el nuevo Código del Trabajo de la República de Nicaragua en su versión actualizada, con sus reformas introducidas en el mismo, en la que deja establecido las garantías de prestación a que tiene derecho el personal de los Servicios Domésticos.

3. Características Generales:

Desde los inicios, los contratos de Servicios Domésticos revistiera acusada impregnación Jurídico-Personal, incluyéndolos algunos ordenamientos en el Derecho de Familia.⁶

⁶ Montoya Melga, Alfredo; Op. Cit. Pág.. 475.

El peculiar ámbito en que se desenvuelve la relación de Servicios Domésticos-el hogar familiar- ha determinado su tradicional marginación del Derecho de Trabajo. Pese a la indudable concurrencia en tal relación de los caracteres definidores del Contrato de Trabajo; voluntariedad, ajenidad y Dependencia, el legislador ha preferido, por largo tiempo, mantener a los Servicios domésticos al margen de la Legislación Laboral, movido seguramente por el deseo de no provocar una agravación en la situación de las economías familiares que se derivaría del considerable incremento que los derechos de los Servicios Domésticos habrían de experimentar si pasasen a gozar de un Estatuto Laboral.

Se consideran de prueba y cualquier de las partes puede ponerles fin sin aviso previo ni responsabilidad.

En materia retributiva, según el arto: 146 CT comprende que además del pago en dinero, alimentos de calidad corrientes, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

Para el pago de las prestaciones, se tomaran en cuenta los alimentos y habitaciones que se den al servidor doméstico con un valor

estimado equivalente al cincuenta por ciento del salario que reciba en dinero.

En relación a la Jornada Laboral la Constitución Política vigente en su Arto. 82 Inc., 5 de los Derechos Laborales, establece que los trabajadores tienen derecho a una Jornada Laboral de 8 horas. En cambio nuestra legislación Laboral en su arto. 147 párrafo primero expresa: A Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas. Por tanto, entraría en contradicción este precepto de Jornada Laboral que se deduce del arto. Precitado a lo que estipula nuestra Constitución que son jornadas de 8 horas y no de 12 horas.

En materia de descanso la constitución en su arto. 82 Inc. 5 señala que tiene derecho a descanso semanal, mientras que en el Código del Trabajo, Arto. 148 según párrafo dice que A Tendrá derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo interrumpido.

Por otro lado, se establece como obligaciones del empleador según el Código del Trabajo Arto. 150 al 152 las siguientes: Inscribir al trabajador en el régimen de seguridad, en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad; garantizar al trabajador su salario íntegro en caso de enfermedad adquirida en el hogar familiar en caso de muerte del trabajador, el empleador sufrirá los gastos del sepelio,

siempre y cuando tenga un año de trabajo a su servicio.

Presenta la relación laboral especial del Servicio Doméstico las siguientes características generales:

A. Labores desempeñadas e inherentes al hogar familiar. Se refiere a las relaciones que se desarrollan en torno al hogar, no necesariamente a las personas o al vínculo Jurídico o Contrato formal o de hecho que surge de la relación.

Tal relación vincula al titular de un hogar familiar, figura que coincide necesariamente con la de cabeza de familia, al permitirse que equivalga al simple titular del domicilio, con el Servidor Doméstico, llamando tal al que, en régimen de ajenidad y dependencia, presta su actividad al cuidado de un hogar o de quienes en él viven, así como al que realiza tareas complementarias tales como guardería y conducción de vehículos, etc.

No quedan incluidos en esta relación especial los llamados Servicios <a la par> (cuidado de niños, enseñanzas de idiomas, etc. No obstante, la frontera entre estos servicios y domésticos laboralizados será difícil de trazar en muchos casos.

B. Convivencia. El Servicio Doméstico debe prestar dentro del ámbito de la casa de familia o bien en lugares geográficos distintos

que no impliquen siempre y cuando en esos lugares se desempeñen las mismas actividad que normalmente se prestan en el hogar familiar. Lo fundamental es que la convivencia que hacemos referencia es siempre inseparable de la vida familiar.

C. Falta de lucro del Empleador.

4. Regulación Jurídica

Los trabajadores domésticos son trabajadores, por tanto se encuentran sujetos a las relaciones laborales especiales consagradas en el Título VIII, Capítulo I, Arto. 145 - 154 del Código del Trabajo.

El Servicio doméstico es una figura sui-generi y sujeto de atención especial por el Legislador, que establece que el contrato del personal al servicio del hogar familiar en el Arto. 148, que A los primero quince días≡ se consideran de prueba y cualquiera de las partes pueden ponerle fin sin aviso previo ni responsabilidad..

El Arto., 153 CT contiene la disposición, específica en cuanto a la extinción del Contrato. Así el trabajador puede unilateralmente dar por terminado dicho contrato porque no esta obligado a seguir al empleador

a otro domicilio distinto del que fue contratado.

CAPITULO III

TRABAJO A DOMICILIO

1. Conceptos

Sinzheimer, propuso un breve y elegante definición: AEl trabajador a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrón ejecutado para una negociación fuera de sus talleres≡.

El trabajo no es un trabajo subordinado, semejante al que sirve para definir la relación de tipo de trabajo. Por tanto, la relación jurídica entre el trabajador a domicilio y el empresario se perfeccionan en el momento en que se ejecute la entrega de los productos; pero, durante la ejecución del trabajo, el trabajador a domicilio se distingue de todos los trabajos que se desarrollan fuera del taller del patrono. Por tal razón se señala que esta contratación laboral es aquella que se realiza en el domicilio del trabajador, sin la dirección y supervisión del empresario, se le considera un trabajo libre de poder de mando del empresario, y el trabajador dispone de su tiempo a voluntad. Por esto es que se le dice que el trabajador a domicilio trabaja para otro pero no bajo el

poder de mando de otro.

Legalmente, se entiende por contrato de trabajo a domicilio AEI ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoja libremente por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de este, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración≅ (arto. 155 CT).

2 Antecedentes Históricos.

La nota peculiar de este trabajo cuya generalización se inicia en el Siglo XV, con el sistema de trabajo manufacturado <por encargo>, en el cual los artesanos independientes trabajan, no para una clientela, sino para un mercader que lanza al tráfico comercial los productos del trabajo, con lo que aquellos comienzan a convertirse en trabajadores por cuenta ajena es la falta de control inmediato del empresario sobre el lugar de la prestación laboral.

A principios del Siglo XX Inglaterra inició una serie de leyes que buscaron una defensa mínima de los trabajadores a domicilio.

Tanto en América del Norte, como el Centro y del Sur, ven con

desconfianza el trabajo adomicilio. Al respecto, en la conferencia de la Habana de 1953 se adoptó la siguientes resolución: AEl trabajo adomicilio

por cuenta ajena debe abolirse como forma de producción, en todos los países de América por ser contrario al interés de trabajadores y la economía nacional≡.

La opinión de los Estados Americanos, al respecto, se modificó ligeramente en la conferencia de Bogotá de 1984: La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, señaló la necesidad de proteger el trabajador adomicilio.

En nuestro país, el actual Código del Trabajo, considera la contratación laboral a domicilio con carácter especial.

3. Características Generales.

El trabajador adomicilio es sujeto de un contrato de trabajo de características muy singulares; como especiales son también las condiciones y ambientes en que el trabajo se presta; unas y otras refluyen sobre su regulación.

Jurídicamente el trabajo adomicilio exige la concurrencia de estas

tres notas.⁷

- a. Que exista un contrato de trabajo, esto es, prestación de Servicio de una persona a otra mediante remuneración.
- b. Que el trabajo se ejecute en un lugar libremente elegido por el trabajador, o en su propio domicilio; de ahí deriva el nombre del contrato; pero esto no es en su propio domicilio; de ahí deriva el nombre del contrato; pero esto no es esencial; lo esencial es la libertad de elección del lugar de ejecución, reservada al trabajador.
- c. Que el trabajador se ejecute sin la vigilancia del empresario; como además y según la nota anterior el trabajo se realiza en lugar que el trabajador elige. Estas tres notas están recogidas en la definición legal.

4. **Regulación Jurídica.**

Los requisitos de forma de esta contratación se requiere ser estricto; por un lado, el contrato ha de ser escrito, visado y

⁷ Olea, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo. VI Edición. Artes Gráficas Benzal, S.A. 1980, Págs. 89-90.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

registrado en el libro que para tal efecto lleva el Ministerio del Trabajo; en el debe constar el lugar de ejecución para ver que este regula condiciones de seguridad e higiene. Pero la falta de uno u otro requisitos (su carácter de infracción sancionables a parte) no opta a la validez del contrato, aunque el trabajador puede compeler al empresario a que lo llene (arto. 158 CT).

En cuanto al salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional, equivalente en el sector

económico y en la localidad se había de añadir de que se trate, tanto si se paga por unidad de tiempo como si se paga por unidad de obra.

De hecho predominan los salarios a destajo, por pieza o unidad de obras ejecutadas. Los salarios deben ser cancelados por entera de labor o por períodos no mayores de 15 días (Arto. 159 CT).

En lo relativo a la Jornada no esta directamente limitada sin duda por dificultad de control.

CAPITULO IV

TRABAJO EN EL MAR

1. Concepto

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

El trabajo marítimo no rige indistintamente todas las especies de navegación, sino solamente la *AMarina*, es decir, la navegación sobre el mar. En cuanto a la navegación sobre grandes vías fluviales, ríos y canales, o batallero (Industria de transporte en chalanes de ríos) es del dominio del contrato de trabajo en otras vías acuáticas navegables. Esto es conforme con la etimología de la palabra *AMarítimo*, que se deriva evidentemente de la palabra *AMar*.

Cabe agregarse, además, que la palabra nave deriva del latín *navis*, originalmente de esta palabra designada toda embarcación que sirve para una navegación cualquiera. *ANavem accipere debemus*, decía Ulpiano en Derecho Romano, *sive marinam, sive fluviatelem, sive*

in

alique stagno naviget≡ (Digesto XIX, 1). Pero hoy este empleo del vocablo sería abusivo; en la acepción exacta que tiene en el lenguaje moderno, la expresión nave designa exclusivamente las embarcaciones que sirven para navegar por el mar. Es en este particular sentido que se emplea en la legislación laboral de Nicaragua.

Lo antes mencionados nos sirve de fundamento para conceptualizar la relación laboral especial en el mar como el celebrado para establecer las condiciones de la prestación de servicio a bordo entre un tripulante y un armador o naviero.

El Código del Trabajo en su Arto. 161 consagra el concepto del siguiente modo: A Son trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas Se exceptúan el Capitán, y los oficiales del buque. Recibirán a cambio una buena alimentación y el salario que se hubieren convenido y su respectiva atención medica≡.

2. Historia del Trabajo en el Mar.

No ha quedado nada o casi nada de las leyes marítimas de los fenicios, egipcios, cretenses, atenienses y cartagineses, leyes que debía,

sin embargo, tener un gran desenvolvimiento en razón de la importancia de la marina en estos pueblos. Sabemos, a no dudar, que antes de nuestra era, los Rodios tenían una ley marítima que ejerció una gran influencia en la antigüedad de la que Estrabón y Cicerón ensalzaban la sabiduría; desgraciadamente, el texto de la ley rodia no ha llegado a nosotros.

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

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

3. Elementos.

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

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

El concepto de tripulante, trabajador ocupado en el buque, alcanza tanto al personal de abordaje como el de inspección. Pero se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. El Arto. 162 puntualiza AEl capitán

de la nave se tendrá a todos los efectos legales, como representante del empleador, si el mismo no lo fuese, gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes le atribuyan.

El objeto del contrato es tanto el trabajo náutico como la prestación retributiva.

La prestación laboral de los trabajadores se caracteriza por su extrema dependencia: el personal abordo deberá cumplir cuantas órdenes y servicio le sean dado por el empleador a su representante legal de tal manera que ningún trabajador podrá rehuir la prestación de servicio, cualquiera que fuera el tiempo que necesite emplear en la ejecución de los mismos.

Las obligaciones que el contrato impone a las gentes de mar para con el empleador tienen, de hecho, una gran importancia, pues que de su cumplimiento depende toda navegación; pero, en derecho, no ponen en juego más principios bastantes sencillos. En efecto, estas obligaciones se resumen en que los empleados de mar deben prestar al empleador sus servicios para la conducción y entretenimiento del buque y, sin necesario fuese, para la conservación del cargamento durante la duración total de su compromiso.

4. Régimen Jurídico.

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

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

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

Estos tipos de relaciones de Trabajo pueden agruparse en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo independiente

- Contrato por uno o varios viajes

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

Una vez establecido el contrato de trabajo en el mar, desde el momento en que el buque quita definitivamente el puerto, y en tanto no haya vuelto, los marinos tienen derechos a los cuidados médicos, cualquiera que fuese el lugar en que hayan caído enfermos, bien sea en el mar, bien sea tierra, en un puerto de escala o de estado. ¿Qué hay que pensar por Ejemplo, del caso en que un marino se hiriese a bordo de un buque, encontrándose en estado de embriaguez?. Hasta ahora no se dudaba en determinar que, procediendo de la falta de un marino, esta herida no le daba derecho alguno a hacerse atender a expensa del empleador. Pero, sin embargo. ¿No podría reprocharse al capitán el hacer permitido trabajar a un hombre que estaba incapacitado para ello, hasta el no haberlo puesto en lugar seguro?, según las tendencias actuales, se estaría inclinando a creer que la solución antigua no debería ser mantenida de una manera absoluta, y que todo dependería de las circunstancias en que el accidente hubiera acaecido, la solución antigua

imponía a los empleadores la responsabilidad de los accidentes debido incluso a culpa de los obreros.

)Qué se determinaría sobre la aparición durante el viaje de una enfermedad antigua que aparecía curada?. Si el empleador ha aceptado imprudentemente hombres cuyos antecedentes predisponían a una recaída y esta recaída se produjese durante el viaje; deberá hacer que sean cuidados a sus expensas, pues puede atribuirse la vuelta de la enfermedad a las fatigas del viaje; todo lo contrario sería en el caso en que el marino, disimulando su antigua enfermedad, hubiese engañado al empleador o al capitán sobre su estado de salud.

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

El empleador o su capitán en su nombre, es como un patrón cualquiera que, después de haber contratado obreros para el trabajo, es muy dueño de renunciar a este trabajo. El empleador puede, en efecto, tener las más razones para no efectuar el viaje proyectado; este viaje

puede llegar a ser peligroso o por lo menos desventajoso. Una guerra que hubiese estallado después del armamento del buque haría el viaje peligroso. Por una repercusión inevitable, la ruptura del viaje lleva consigo la ruptura del contrato de los trabajadores que fue reclutado para este viaje, pues los servicios de la tripulación se hacen inútiles para el empleador, o de su representante el capitán, da siempre lugar a una indemnización en beneficio de los obreros contratados para llevar a cabo dicho trabajo, (arto. 166).

Pero cuando se trata de trabajadores, poco importante que la terminación contractual tenga lugar antes o después de comenzar el viaje, pues de una forma como de otra ruptura causa siempre el mismo perjuicio a los trabajadores suprimiendo las probabilidades de ganancia salarial con las cuales habían contado. La indemnización a que tiene derecho debe, pues ser la misma en ambos casos (Arto. 167, 168).⁸

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

⁸ Danjón, Daniel. Tratado de Derecho Marítimo. Volumen 3. Editorial REUS, S.A. 1931. Pág.. 426.

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

El arto. 165 establece que: ACualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar opuesto de enrolamiento. La misma obligación existirá cuando el trabajador sea desembarcado como consecuencia de enfermedad o accidente.

Pero cuando surjan conflicto originados de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques, el citado arto. 163 CT señala que son competentes para conocer las autoridades administrativas y judiciales nacionales en los casos:

- a) Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;
- b) Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques

nacionales;

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

Cualquier cláusula del contrato que modifique las disposiciones anteriores será nula de pleno derecho y se tendrá por no puesta.

Por otro lado, dentro de los límites establecidos legalmente, las partes que han concertado dicha relación laboral, tienen amplia libertad respecto a jornadas, descansos, turnos y vocaciones. No obstante, estos trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo de viaje, excepto en caso de fuerza mayor. (Arto. 169, 170).

Referentes a los créditos laborales de Capitanes, oficiales y tripulantes, en virtud de la repatriación, gozarán del grado preferente del arto. 89 CT que establece: El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

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

CAPITULO V

TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Concepto e Importancia.

Son industrias de la construcción aquellos que tienen por objeto levantar toda clase de casas, edificios o parte de ellos, así como su conservación o reparación; y trabajador de la construcción es aquel que se encuentra unido por un contrato de trabajo con una de tales empresas.

Las construcciones constituyen una de las ramas importantes de la economía nacional. Su tarea fundamental es la de incrementar el potencial producto del país, y edificar vivienda. Por tal razón, la legislación en materias de construcciones incluye así mismo de reglas y normas, instrucciones, indicaciones, etc. Pero en dependencia de la formas organizativas que emplan, así como del carácter y los tipos de trabajo que ejecutan, las organizaciones de construcción tienen diferentes denominaciones. Dirección de responsable de los trabajos; direcciones de mecanización; de construcción y montaje, etc.

2. Características

Posee esta industria carácter discontinuo, lo cual hace que fluctúe la necesidad de mano de obra, tanto en lo que respecta a un número de trabajadores requeridos en las distintas etapas de ejecución de la obra como en cuanto el arte o especialidad que en cada etapa debe intervenir. Se ha elegido así en tradicional la estabilidad de esta industria.

La empresa de construcción consta de subdivisiones, entre las que se encuentran los sectores de los maestros de obras, los ejecutores de trabajo y los maestros, las brigadas y otros eslabones internos. El sector de construcción es encabezado por un maestro de obra o por un responsable de sector el dirige la actividad de los maestros de obras, los maestros y los restantes trabajadores que le están subordinados, y responden de la actividad producto-económico del sector. El maestro de obra organiza la producción en el objeto de obra, grupo de objeto o parte de un objeto a el encomendado. Todas las disposiciones relativas a la actividad productiva de sector son entregado a los obreros, para que la ejecuten, por conducto del maestro. Este último encabeza el colectivo de trabajo primario, que consta de brigadas integrales o especializadas las brigadas es encabezada por un jefe de brigada. Este se subordina al maestro de obra y, en caso de ausencia de esto a otro dirigente. El trabajo conjunto de los miembros de la brigada debe crear un producto

terminado a una parte de esta.

El trabajo de las mismas se caracteriza por los siguientes aspectos: en Primer lugar, al evaluar la actividad de las brigadas se presta intención fundamentalmente al hecho de que la construcción del objeto de la obra o de la etapa o conjunto de trabajo, en su caso sea terminada en tiempo, a la calidad de los trabajos ejecutados y a la reducción de todos los gastos y no sólo al ahorro de materiales y la conservación de las estructuras, en Segundo lugar los resultados del trabajo de las brigadas son determinados en forma monetaria mediante la comparación de los gastos planificados y los gastos reales efectuados para ejecutar el volumen de los trabajadores contractuales.

3. Contratación por Particulares o por Contratistas.

Cuando un particular requiere los trabajo de un albañil o de un grupo de constructores para levantar una edificación, repararla o modificarla no se tipifican un contrato de trabajo, sino de arrendamiento de obras. No hay subordinación, aunque si acatamiento a los planos y planes convenidos y no cabría por ello ejercer el poder disciplinario, si bien queda el recurso rescisorio de todo contrato incumplido. Por lo general se trata de obra única o de varias separadas en el tiempo y sin segura reiteración, como en el caso de los clientes de cierto albañiles.

La temporalidad es con substancia con tales contratos, que pueden

extenderse aun par de años cuando se trata de edificios de nueva planta;

pero que se limitan a un par de horas en ciertos arreglos en que resultaría irrisorio poner en marcha toda la complicadísima máquina laboral por relación poco menos que instantánea. Falta, sobre todo, ánimo de lucro de un empresario, que a los sumos lograra una mano de obra muy encarecida: ya que los operarios tienden a desquitarse de la explotación que padecen como subordinados cuando pueden actuar como pequeños empresarios.

Si exagera hasta ver un nexo laboral típico en toda obra de construcción encargada por un particular no dejaría de producirse absurdo como el calificar de patrono, por una hora quizás, al mísero y auténtico trabajador que llamar a un albañil para arreglar una gotera de su modesta vivienda, operario que tal vez anda con un costo camión de su propiedad, que por esa reparación cobrará el salario que le cuesta ganar toda una semana a su curioso y explotado Apatrono≡.

El Panorama Jurídico y las consecuencias laborales son muy distintos cuando los trabajadores de la construcción edifican para uno y cuando se utilizan con la finalidad de que construyen para uno y cuando se utilizan con la finalidad de que construyen para otro, par los demás. Aparecen entonces los contratistas y subcontratistas que cobran de los

particulares y les abonan los pertinentes salarios a los obreros que emplean con la natural ganancia del empresario e intermediario. Son

estos patronos con relación a los trabajadores que contratan y con tal carácter responden del cumplimiento de la legislación laboral, sin perjuicio del resarcimiento solidario que pueda corresponderle al dueño de la obra, o al contratista principal en determinada circunstancia, como las de los accidentes de trabajos.

4 Trabajo Permanente y Obra Única

Se considera comprendido en los beneficios laborales al trabajador de la construcción que se desempeña de modo permanente al servicio del principal, en consonancia con las exigencias de la empresa empleadora. El obrero que es contratado para prestar su servicio por tiempo indeterminado en una empresa dedicada a la construcción, cuando por naturaleza de esa organización no se esta en condiciones de apreciar y prever el momento de terminación de las tareas, lo cual construye elemento esencial del contrato de obra determinada, debe considerarse como permanente.

Aunque la actividad de la empresa constructora sea permanente, puede contratarse los servicios de una trabajador y ocuparlo en una obra determinada, en cuyo caso el contrato es a plazo fijo, con fecha incierta en cuanto a la terminación de las tareas. Si el trabajador a sido

contratado por una obra única, al terminarse esta no puede hablarse de despido, si no de cesación de la relación laboral entre las partes. Pero

el trabajador debe tener conocimiento de que se trata de una obra determinada; esto es, el patrono o empresa, a de demostrar que la contratación del obrero fue para una sola obra, y que se le hizo saber tal hecho; pues, de lo contrario, podría pensarse que el trabajador va entra a integrar con carácter permanente el cuadro general de la empresa.

La paralización de la obra no libera al empresario del cumplimiento de las leyes labores aunque sea debida a decisión del dueño de la obra, y no del constructor.

5 Disolución del Contrato.

Si el obrero de la construcción esta encuadrado en empresa de actividad permanente, su situación es la genérica ante la disolución del contrato de trabajo. Si el trabajador ha sido contratado para obra determinada y es despedido sin causa justa antes de que aquella termine, tiene que ser indemnizado por la ruptura anticipada.

Por diferir la industria de la construcción de las restantes, la falta de trabajo se considera existente siempre que termine la obra para la cual fue contratado el trabajador. Corresponde respetar entonces el orden de antigüedad si el contratista emprende otras obras, pero

insuficientes para ocuparla todo sus obreros anteriores.

6. Ordenamiento Jurídico sobre Trabajo en la Construcción

La locución de servicios fue suprimida de nuestro Código Civil y paso a ser regulada por el Código del Trabajo, por lo que el estudio debe hacer con relación al contrato de trabajo.

Esta eliminación puede dar lugar a que surjan problemas con relación a las disposiciones aplicables a ciertos Servicios que no se sujetan al Código del Trabajo. Para la solución de estos casos deben aplicarse los principios que inspiraron a los artículos derogados, las reglas del contrato de obra en cuanto sean compatibles.⁹

Tanto en el contrato de trabajo como en el de obra, el que da su trabajo realiza uno o varios servicios a favor del otro contratante a cambio de un precio. Esta semejanza estructural de ambos contratos, hace difícil distinguir cuando nos entramos ante un contrato de trabajo o de obra, lo que tiene importancia práctica, como que cada uno se somete a régimen diferente: el contrato de trabajo al Código del Trabajo y el de obra al Código Civil.

⁹ Escobar Fornos, Ivan. Contratos Tomo I. Bibliografías Técnicas, S.A. Managua. Pág.. 163.

Nuestro Código del Trabajo siguió la teoría de la dependencia o subordinación para determinar la relación laboral (Art. 19 CT). Si existe dependencia surge la relación laboral, por el contrario, si no existe, aparece de la locución obra.

Por otra parte, nuestra Ley Laboral dispone los contratistas, subcontratistas y demás empresa que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajo en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios, tienen el carácter de empleadores (Arto. 9 CT). Por tal razón, la ejecución de la obra de construcción es la prestación típica del contrato. Normalmente el empresario aporta además de su trabajo personal la mano de obra, es decir el trabajo de sus obreros, la organización y los útiles necesario para la ejecución de la obra.

Teniendo el carácter de empleador el subcontratista que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo del pacto en contrario con este último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo (Arto. 178).

No obstante, tanto los maestros de obras como sus ayudantes que ha sido contratados por un sub-contratista de mano de obra tendrá las

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

condiciones, beneficios y garantías que se consagra en el contrario individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el sub-contratista (Art. 179 CT).

Establece finalmente el Art. 180 CT: AEl contratista que usará los servicios de un sub-contratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente de INSS, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el sub-contratista no lo hiciere≡.

CAPITULO VI

TRABAJO EN EL CAMPO

1. Concepto y Modalidad.

Se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutando habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, estación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo en el campo con enorme variedad de prestadores: Sembradores, segadores, molineros, pastores, guardas forestales, mayores, manigueros, entre otros.

Para nuestro Código del Trabajo Arto. 185 A Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador≡.

Los obreros del campo son campesinos; pero no todos los campesinos son trabajadores del campo. Estos últimos son personas que ejecutan habitualmente un trabajo manual, fuera de su domicilio, por cuenta ajena, tanto en lo relativo al cultivo de la tierra como en el

aprovechamiento de los bosques explotación y cuidados de los animales, explotación de la caza y de la pesca fluvial, y trabajos auxiliares de los citados en lo rural.

Dentro del trabajo en el campo, entendido extensamente, se incluyen los pequeños propietarios y los arrendamientos que son productores independientes; pero que, ocasionalmente, realizan otras tareas subordinadas, para incrementar sus ingresos. Por el contrario, no se consideran labores del campo tampoco las que realizan los directores, gerentes, contadores y el personal administrativo de las empresas agrícolas, por ser funciones no específicas de lo agrario.¹⁰

2. Antecedentes Históricos.

Coétaneamente con la Revolución Industrial, a mediados del Siglo XVIII, se produce en Europa la Revolución Agraria, que significó la explotación en gran escala de la tierra; pero sin la definida centralización ni la mecanización lograda por la industria.

¹⁰ Cabanella, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1968, pág. 864-866.

La difusión de la maquinaria en los trabajos agrícolas corresponde más bien al Siglo XX, en especial tras la primera Guerra Mundial.

Evacuando en cierto modo la aparición de los tanques en las últimas batallas de esa contienda, los tractores se propagaron, con relegación progresista del archi milenario área romano; las sembradoras mecánicas y las cosechadoras de igual índole comenzaron a ganar adeptos en el ambiente rural, el refractario a las innovaciones, para su apego a procedimiento de labranza y al instrumento multisecular.

En Nicaragua, la intervención del Estado ha sido profunda. Código y leyes especiales han absorbido o limitado ciertos tipos de arrendamiento: El Código del Trabajo absorbió el arrendamiento de servicios y contratos de trabajo en el campo. Por eso se señala que la mayor intervención se ha producido con relación al arrendamiento de servicios profesionales y el contrato de trabajos. El Estado interviene con el objeto de proteger a los trabajadores y a los productores agrícolas.¹¹

3. Características y Naturaleza Jurídica.

Las relaciones que ligan a los propietarios agrícolas y trabajadores dan origen a una serie de contratos que, por su naturaleza jurídica,

¹¹ Escobar Fornos, Ivan. Op. Cit. Pág.. 102.

difieren estrictamente del trabajo. En tal sentido, los arrendamientos y aparcerías rurales, como otros sistemas de contratación, crean un estatuto jurídico que hace que las relaciones entre las partes discrepen

con aquellas propias del contrato de trabajo del trabajador industrial. Hay un factor - el climático- que influye singularmente en los trabajo del campo, en las que se contemplan tanto la jornada de trabajo, las vacaciones y los descansos como la manera de trabajar en su intensidad, y todo lo relativo a la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores.

En esta clase de trabajo se produce, casi inevitablemente, la discontinuidad; por razón del clima (lluvia, calor o frío intenso), por causa de los cultivos (pues siembra y cosecha son cortas y espaciadas), por los elementos que emanan de la propia naturaleza, no cabe fijar con exactitud matemática una norma legal a la cual hayan de ejecutarse las labores porque estas ha de realizarse cuando la naturaleza lo impone o lo permite y de acuerdo con circunstancias que son muchas veces ajenas al hombres.

Si desde un principio jurídico se considera al trabajador del campo como trabajador subordinado, cual sujeto de un contrato de trabajo, desde un punto de vista realista debe comprenderse la conveniencia de no establecer una misma reglamentación para el trabajo industrial y comercial y para el agrícola o del campo. En realidad, fuera de las

grandes explotaciones agrícolas, ganaderas y forestales, el trabajador del campo muestra en sus relaciones con los propietarios una independencia que no es rigor en los trabajos industriales.

El trabajo fue calificado por Gioangastone Bolla como factor productivo y su importancia ha sido reconocida por diferentes autores, tal es el caso de Fernando Brebbia quien citando a Bassanelli, Bolla, Irte, Carroza y Massart expresa la regulación del contrato de trabajo en el campo que tiende cada vez a identificarse como Derecho Laboral Agrario o Ambiental Laboral. Por tal razón cuando estemos en presencia de un contrato de trabajo en el campo, notaremos que se dan tres elementos fundamentales: Primero, la prestación del servicio a cargo del trabajador; Segundo, el salario en pago de los servicios prestados; y Tercero, la subordinación o dependencia del empleado con respecto al patrono, de la que se deriva el derecho a exigir el cumplimiento de las órdenes impartidas en cuanto a la forma, tiempo, cantidad y calidad del trabajo.

4. Elementos de la Relación de Trabajo en el Campo

4.1. Consentimiento.

El acuerdo de voluntad se encuentra controlado por un conjunto de disposiciones de orden público que impiden a las partes consentir en contravención a tales normas, las cuales pueden ser de carácter internacional e incorporadas con las legislaciones respectivas, o bien netamente nacionales a corde con las particularidades de cada país y en

coherencia con el sistema jurídico imperante.

4.2. El objeto.

Según una amplia corriente doctrinal, el objeto del contrato del trabajo en el campo es un determinado comportamiento, la conducta exigible que consiste en dar, hacer o no hacer, las prestaciones mutuas a la que están obligadas las partes de un contrato de trabajo. Son por tanto, por un lado la de prestar el servicio, y por otro, pagar por tal servicio, el cual generalmente es remuneración, y si el contrato se refiere al trabajo en el campo la prestación consistirá en el desarrollo de la actividad agrícola, agropecuaria o forestal, versus remuneración.

En cuanto a la remuneración, esta varía según el tipo de trabajo que se desarrolla e incide se liquida según como esta organizada la recepción del trabajo.

4.3. La Causa.

La causa, entendida como finalidad económica social, en el contrato del campo fundamentalmente es la actividad productiva. Muchos autores, como el venezolano Alfonso Guzmán relacionan dialécticamente al objeto y la causa de este tipo de contrato especial laboral, explicando que ALa prestación de servicios es el

objeto de la obligación del trabajador y al mismo tiempo es la causa del pago del salario, este a su vez es el objeto de la obligación del patrón y la causa del trabajador $\cong$.

En cuanto a la subordinaría jurídica se concibe como elemento del contrato del trabajo en el campo, contradictorio con un sistema realmente democrático, pero se reconoce como hegemónico en el mundo propio del sistema heteogestionario, en el cual el trabajador es manipulado y marginado de la posibilidad de decidir sobre las más elementales cuestiones de la vida de la empresa.

5. Régimen Jurídico del Trabajo en el Campo

Nuestro Código del Trabajo, en el Título VII DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO, Capítulo VII, en dos Artos. 185 y 186, consagrada a la relación laboral en el campo al disponer que A Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador: (Arto. 185). No obstante, partiendo de la relación de este trabajo subordinado y según el tiempo que dure la relación laboral del ciclo productivo se clasifica de las siguientes forma:

- a) Referidos al trabajador permanente: Su duración es indeterminada.
- b) Referidos al trabajador temporero: Contrato durante todo el ciclo productivo.

- c) Referidos al trabajador Ocasional o Eventual: La duración de este contrato no esta en correspondencia con el ciclo productivo.

Dispone el Arto. 186CT: El Ministerio del Trabajo en cada ciclo productivo previo a consulta con organismo estatales competente y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.

Dichas normativas serán obligaciones durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones, por lo menos, sobre categoría de trabajadores, jornadas, descanso, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, viviendas, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

Por tal disposición legal, ya existente cierta normativa en atención a las particularidades del trabajador en él, surgimiento normativas que protegen tanto al trabajador permanente como al temporero y al ocasional, así como a los auxiliares. A manera de ejemplo podemos mencionar la **NORMATIVA SALARIAL DEL CAFÉ DE NICARAGUA**, el que se definen el Arto. 1 a quienes se les considera trabajadores permanentes y temporales, estableciendo en el Arto. 2 el derecho de

todos los trabajadores de exigir el cumplimiento de esta normativa y la obligación de la empresa de inscribirlos a todos en la planilla correspondiente.

Además en el Art. 8 señala la remuneración de acuerdo a la norma que ahí se establece, más un 50% como incentivo por unidad adicional a la mencionada norma, y en el mismo Arto. se señalan los salarios básicos para auxiliares como: Planilleros, Cocineros, Ayudantes de Cocina, Tortillería, Hornero de caldera, etc. También se señala que tales salarios deben ser de reajustados mensualmente de acuerdo al costo de la canasta agropecuaria de 20 productos básicos o de primera necesidad, que se anexan a la normativa; además se regulan el pago de días Feriados, Asuetos Locales, Subsidios por enfermedad, Control de las unidades de medidas del producto cortado a fin de realizar una justa liquidación de la remuneración, y otros aspectos de este tipo de labor.

Pero aunque el contrato de trabajo en el campo puede celebrarse verbalmente, el empleador esta obligado a suministrar al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral (Arto. 24 CT).

En lo referido al contrato de trabajo permanente en el campo,

generalmente se produce en las llamadas plantaciones, las cuales son empresas, cuya actividad constituye la principal fuente de divisas extranjeras, las cuales generalmente emplean la mayor parte de mano

de obra agrícola del país por lo que la contratación se produce: en forma directa o por intermedio de un contratista o agente de contratación.

Cuando es por contratación directa se produce entre la empresa y el trabajador, sin intermediación. Generalmente se da en forma verbal, aunque también hay empresas que usan por forma escrita. En ambos casos el trabajador tiene nada que objetar a las cláusulas que son señaladas unilateralmente por el empleador. La remuneración se acostumbra por tarea o a destajo fijándose el salario según el rendimiento por unidad de tiempo. También se consideran a este tipo de contratos la antigüedad, puntualidad y excepcionalmente beneficios de la empresa, así como alojamiento si el trabajador reside en otro sector.

La investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demuestra que las condiciones de vida de los trabajadores de las plantaciones son con frecuencia bastante precarias, sobre todo en lo que se refiere a vivienda, alimentación, higiene y educación.

La forma de contratación por intermediario de un contratista se produce cuando el empleador encarga al contratista el reclutamiento de

trabajadores con ciertas calidades, ofreciendo determinado salario y demás prestaciones. Se utiliza generalmente cuando por escasez de mano de obra en el lugar de trabajo se ven forzados a traerlos de otras regiones, incluso en algunos casos de otros países. El contratista por cada trabajador reclutado recibe una remuneración y a veces un porcentaje sobre el volumen de la cosecha efectuada por aquel.

El empleador asume la responsabilidad del cumplimiento de las prestaciones sociales y el trabajador responde por su trabajo ante la empresa, es decir, en el contrato de trabajo permanente en el campo, la relación jurídica se da entre el empleador y el trabajador, quedando concluida entonces la labor del contratista.

En lo referido al contrato de trabajo temporero en el campo, al igual que el contrato de trabajo referido al trabajador permanente, el temporero también puede producirse por contratación directa o mediante intermediario. Según la OIT, la contratación directa prevalece en las pequeñas plantaciones que necesitan completar su fuerza de trabajo familiar.

El método de contratación que moviliza mayor número de trabajadores temporeros es la contratación por intermediario, el cual adopta diferentes modalidades según el país y el tipo de actividad a que

se refiere, haciendo que en nuestro país se encuentre prohibida la contratación por intermediario, surgiendo una tercera modalidad

consistente en el trabajo voluntario a través de organizaciones de trabajadores ubicados en otro sector.

En el plano jurídico, en Nicaragua existen normativas por sector de producción en los que se regula la obligación del empleador en materia de registro de trabajadores, remuneraciones y días de pagos, transporte hasta el centro de trabajo, pagos de días festivos y de vacaciones proporcionales, interrupción del trabajo por causa de fuerza mayor, verificación de pesas y medidas por parte de la inspección del trabajo y subsidio por enfermedad. También se faculta al representante de la organización sindical para controlar la autenticidad de la planilla de pago, se incluyen además disposiciones sobre higiene y seguridad ocupacional. Al trabajador se le reconoce como verdadera asalariado y sujeto a la legislación laboral durante el tiempo que dure la cosecha.

El Arto. 26 CT, establece que se presume por tiempo determinado este tipo de trabajo estacional o cíclico sin perjuicio de los estipulado en convenios o acuerdos colectivos. Por tal razón, en términos generales el trabajo temporero es un tipo de subempleo equivalente a desempleo, pero con tendencia decrecer por medidas correctivas, tales, como en el

caso de Nicaragua que sea combatido con la formación de los colectivos de trabajos que son una norma de cooperativización de los trabajadores estacionales de la empresas quienes, fuera de la época de corte cuando

cesa la relación laboral, se dedican con el apoyo de la misma empresa a producir en forma cooperativa; generalmente es producción de autoconsumo que sirve económicamente a los mismos y ayuda a la fijación de los trabajadores hacia su empresa.

Uno de los objetivos que se logran es la evolución en su calidad de trabajadores estacional cooperado pasando hacer trabajador permanente, trabajando cierto tiempo en las actividades de la empresa y otro en actividades de autoconsumo, como cooperativa de producción estacional pero son la garantía de mantener la relación material con la empresa, lo cual implica la continuación de la relación jurídica y además el continuar recibiendo el apoyo de la empresa mediante la inclusión de su actividad en la planificación y organización general de la empresa bajo el control del sindicato respectivo (Sindicato de Empresas) y bajo la conducción de la asociación de trabajadores del campo (ATC).

Lo dicho para el trabajador temporero o temporario, es totalmente válido para el trabajador ocasional tanto en lo positivo como en lo negativo de la relación contractual.

CAPITULO VII

TRABAJO EN LA EXPLOTACIONES MINERAS

1. Concepto.

Legalmente, Apor trabajo en las exploraciones mineras se entiende todo el que se realice en mineras≡, pozos y canteras para la extracción, elaborada con y beneficios de minerales en estado natural AArto. 187 CT≡.

2. Capacidad para trabajar en una Exploración Minera.

La más calificada doctrina iuslaboralista suele abordar a los ingresos al trabajo tomando como punto básico de referencia la posición jurídica-subjetiva del trabajador, para desde ella analizar su capacidad contractual, sus obligaciones y derechos en el contrato de trabajo, así como los propios del empleador sobre la distancia entre capacidad para contratar como trabajador y capacidad para trabajar en una actividad concreta, cabe afirmar que la capacidad contractual del trabajador minero se integra - lógicamente - en la segunda categoría, pues el integrante básico a resolver se refiere a quien tiene aptitud suficiente para poder celebrar validamente por sí mismo o complementando su capacidad con la intervención de otra persona un contrato de trabajo para desarrollar una actividad laboral en este ámbito funcional.

En el ordenamiento Jurídico-Laboral y con una finalidad claramente tuitiva se ha diseñado un sistema de prohibiciones legales para el trabajo en atención a la edad y al sexo que constituye históricamente una de las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en la esfera laboral.

La característica esencial más notoria durante el período de la Revolución industrial fue el abuso del Trabajo Infantil, en condiciones tales de dureza que hoy resultan casi incomprensibles; y ello tanto porque en el libre juego de la oferta y de la demanda esta mano de obra resulta más barata cuanto por la circunstancia, a la que podría ser destinada serán más Adébiles≡, aunque atentos y diligentes. A causa de esta sobre exploración se llega a una primera conclusión, cual fue la necesidad de diseñar una legislación laboral que tutelase a niños y menores, y posteriormente establecer un régimen especial de trabajo por razones físicas, psicológicas y, en general, escolares que propiciase la realización de estudios cada vez más avanzados.¹²

El arto. 112 del Capítulo II, Título IX del Código de Minería de Nicaragua dispone: Aes prohibido bajo multa de diez a cincuenta pesos

¹² Uribe Herrera, Armando. Manual de Derecho de Minería. Editorial Nascimento, Santiago, 1948, pág. 27.

emplear como operarios en el interior de las minas a mujeres, o niños menores de doce años≡.

3. Ordenamiento Jurídico del Trabajo de Minería

Una prestación Laboral segura y ajena en lo posible a la proximidad y amenaza de daños físicos para la persona del trabajador, ha sido la constante aspiración histórica del legislador, ordenada a impedir la instalación del riesgo profesionales en la entraña misma de la prestación laboral y en las circunstancias de su ejecución; ahora bien, sea por la propia naturaleza de la actividad productiva o las características de la singular ocupación o tipo de trabajo contractualmente asumido por el trabajador en ocasiones de ejecución el trabajo a consecuencia de la presencia de una gama plural de elementos externos a la prestación laboral, que sin embargo, condicionan su desarrollo, y como sucede en minería, no es infrecuente que el trabajador, al tiempo que efectúa la cesión contractual al empresario de los resultados de la propia actividad laboral, arriesgue en variable medida su propia integridad física.

La seguridad e higiene en trabajo, globalmente considerada, presenta una doble naturaleza pública y privada. La primera con base en las leyes y reglamentos, la segunda derivada del propio contrato de trabajo, según reconoce la doctrina iuslaboralista y respalda firmemente

el derecho positivo; de ambas vertientes participativa, como no podía ser de otra forma, el sector minero. El Arto. 188 CT establece las obligaciones específicas a las empresas mineras.

- a) Mantener además de los botiquines y medicamentos exigidos por las disposiciones del presente Código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentes, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia.
- b) Suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad.
- c) Mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesario para efectuar exámenes a los trabajadores.
- d) Constar, mediante minuciosos exámenes clínicos, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de administrarlo a su servicio.
- e) Incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica, oncológico, oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacer constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos de ingresos y periódicos.
- f) Repetir los exámenes clínicos y radiológicos cada seis meses para los trabajadores ocupados en túneles, trituradoras y en general todos los expuestos a aspirar sílice libre y cada doce meses al

resto de los trabajadores copia de los resultados de cada examen

serán remitidos a los ministerios de salud y del trabajo y las instituciones Nicaragüenses de seguridad social y bienestar dentro de los cinco días realizados.

Todo ello se debe a que hay trabajos de suyos insalubre y peligrosos y sin embargo las actividades mineras, como ya sean subterráneas o a cielo abierto se encuentran asociados a una intervención del trabajador sobre su retorno, afectando en que se ubica, con lo cual, evidentemente, se generan riesgos adicionales vinculados a un trabajo que cada día implica un medio hostil, los accidentes mineros son así una trágica noticia, no por periódicos menos dura e inadmisible.

Las características del trabajo subterráneo en las minas y de quienes lo realizan no tienen parangón con ningún otro oficio. A largo plazo los efectos más graves a que esta expuesta la salud de los mineros son: Los problemas de oído, los silicosis, la neumoconiosis, asbestosis y el cáncer de pulmón. Todos los mineros y especial los que laboran en galerías subterráneas se hayan expuesto a lo largo de todo su trabajo a nivel altísimo de ruido, vibraciones, calor y frío, aprensiones causadas por la ejecución de tareas repetitivas, a productos químicos dañinos, a materiales radiocativosd, a dosis potencialmente mortíferas de gases provocados por las voladuras, producidos por motores diesel o

que exhalen los extractos rocosos y a polvo que debilitan el organismo.

Cuando los trabajos no son subterráneos, sino superficiales; deberán tomarse algunas otras precauciones para evitar accidentes; así sucede en los minerales de Siuna, donde existe una explotación de yacimiento de oro en la superficie del terreno, y donde el mineral se encuentra en unos cerros, que tiene que ser volados con descargas de dinamitas; la empresa industrial que explota dicho yacimiento han establecido, entre otras medidas, de avisar por medio de sirena de alarma, minutos antes de producirse la explotación, los obreros al oír la sirena de alarma, se arrojan al suelo o se protegen en cualquier otra forma.¹³

Por otra parte la duración y distribución de la jornada de trabajo en esta relación laboral presenta múltiples repercusiones de intereses y trascendencias desde distintos puntos de vista; así, y entre otros: desde el punto de vista económico, incide no sólo en el aspecto cuantitativo (que se trabaje más o menos), sino también en el cualitativo (mina con superior o inferior índice de escombros y de gases), índice en el aspecto social, familiar y humano; afecta igualmente a la retribución, a la frecuencia de la producción de accidentes principalmente a causa de la

¹³ Castro Silva, Juan Marí. Código de Minería de Nicaragua. Comentado y concordado. Tipografía Asel, Managua, 1943.

fatiga, a los hábitos de vida, el ocio, etc.

Habida cuenta la importancia del factor humano en la seguridad de las minas no es de extrañar que, como propia medida de seguridad en el proceso de extracción de carbón y de protección de los trabajadores contra la fatiga derivada de su prestación laboral, se produce a limitar el tiempo de la actividad de los mineros. Se trata de normas de seguridad que se convierten en normas sobre condiciones de trabajo.

Especialmente aconsejable en el sector minero se establece limitaciones adicionales a la duración de la jornada con el fin de reforzar la protección de salud y seguridad de los mineros de inferior en aquellos aparejados determinados niveles de penosidad en la prestación del trabajo (trabajo enormemente duro e incluso en condiciones normales), que bien pudiera implicar un riesgo adicional para aquellos. Estas limitaciones temporales tienen el claro propósito de combatir la monetización de la salud y evitar, con ello los deterioros fisiológicos que una exposición prolongada en tales circunstancias podrían ocasionar al minero

Referente a las modalidades salariales, en las empresas mineras no tiene por qué existir un único sistema salarial para todos los trabajadores, si no que, por el contrario, puede coexistir sistema

diferentes según el tipo de actividades a desarrollar o según los criterios que un trabajador y empresario hayan estimado a la hora de contratar.

Una de las

principales cuestiones es de determinar los criterios en cuenta para su establecimiento.¹⁴

La valoración de puesto de trabajo constituye además, una herramienta utilizada por las empresa mineras con diversos fines, entre los que destacan las posibilidades de fijar una política retributiva re resulte internamente coherente y equitativa, en la que se establezcan estructuras salariales justas, entendiendo por tales lo que logra asegurar una remuneración coincidentes para puestos en las minas de igual o similar valor; y compensando de forma adecuada los mayores esfuerzo y dificultades que algunos puesto imponen en comparación con otros.

X Salarios por Unidad de Tiempo.

Las unidades temporales más comúnmente utilizados en el sector minero son el día (Jornada) y el mes (Sueldo), dependiendo de la categoría profesional que ostente el trabajador. La Jornada Fija se limitará aquellos casos en los que el minero no influya

¹⁴ Rodríguez Escanciano, Susana. El Régimen Jurídico del contrato de Trabajo Minero. Editorial Universidad de León, Secretariado de Publicaciones Grama Artes Gráficas, S. A., España, 1997, pág. 133-136.

directamente sobre el rendimiento por ejemplo: Frenista, Maquinistas, y en ciertas circunstancias, enganchadores, o en los que sea imposible calcular de antemano el rendimiento, por

ejemplo, en labores de conservación de las minas, en el rescate por hundimiento y trabajos análogos.

X **Salario por Unidad de Pago**

El rendimiento considerado un modo preciso de determinar la obligación de trabajar y, en consecuencia, su recíproca de retribuir, es el sistema generalizado de retribución en este ámbito funcional, debido principalmente a la convicción cada vez más extendidas de la necesidad de incrementar la productividad de un sector afectado por una profunda crisis. Es más conveniente reiterar en esta serie que uno de los ámbitos productivos en que más extendidas se encuentran la remuneración a destajo, forma más pura de los salarios por rendimiento, principalmente por lo que se refiere a las labores normales de arranque, avance y profundización.

Lo anterior se justifica fácilmente por el carácter de los trabajos en las minas que hacen que resulten imposible ejercer una vigilancia continua y directa, y los mineros se encuentran la mayor parte del tiempo aislados de sus supervisores. Por ello al implantar en una mina el sistema de destajo la empresa persigue de un lado, incentivar a los trabajadores para conseguir un aumento de la producción y, de otro

eliminar la necesidad de establecer un control directo de los trabajadores, suprimiendo los consiguientes gastos adicionales de vigilancia directiva.

La valoración del rendimiento depende en la minería en forma más acentuada que en otras industrias, de la medición o suma de lo que realmente ha producido el obrero. Las clases de destajo se debe elegir en consecuencia, según aquel factor que más acertadamente caracteriza el resultado de los trabajos y más fácilmente permita su valoración. Así, en el avance de galerías y en la profundización de pozos se usa generalmente el destajo por metro de longitud; en el arranque y en las estibaciones se acude al destajo por metro cuadrado o al destajo por vagones, que consiste en calcular la retribución según la cantidad de vagones extraídos llenos de mineral por metros cúbicos siendo medido el trabajo según la magnitud del vacío productivo.

X **Salario Mixto.**

El sistema de remuneración variable a rendimiento, sistema en el que se distingue dos partes: una fija, continuidad por el salario garantizado a tiempo para un rendimiento normal, y en otra viable, la Aprima $\cong$, que se suma a este como contraprestación a un mayor rendimiento anormal exigido para percibir la parte fija. Nota característica de este tipo salarial es que su establecimiento a de ir precisado ordinariamente de los pertinentes sistemas de organización del trabajo,

circunstancias que se explica por que sólo una vez fijados los tiempos de ejecución de los distintos trabajos se esta en disposición de conocer sus suficiente exactitud cual es el rendimiento real del trabajador, si el mismo

supera el nivel establecido para la percepción de la prima o incentivo y en que medida se produce esa superación, extremo todo ello de imprescindible conocimiento para la adecuada y eficaz aplicación de esta modalidad retributiva.

El arto. 188, inciso H de CT, dispone. Que el empleador debe suministrar a cada trabajador como parte adicional de su salario:

1. Los tres tiempos diarios de comida, adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del ministerio de salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada; en tal caso; la empresa esta obligada a pagar en dinero el valor de la comida, que será determinada por el Ministerio de Trabajo.
2. Alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica.
3. Facilidades para adquirir en ventas o comisariatos de las empresas los medicamentos y artículos de primera necesidad a precio de costo.

Se señala además que una comisión ad-hoc constituida por los Ministerios de Trabajo y de Salud el Instituto Nicaragüense de Seguridad

Social tendrá facultades y funciones respecto a inspección de los lugares de trabajos, dictaminar acerca de los exámenes médicos de los trabajadores mineros como vigilar su respectivo tratamiento médico, resolver si él minero continuará trabajando en las mismas condiciones, autorizar la terminación del contrato y recomendar la jornada máxima de los trabajadores en el interior de la mina (Arto. 189, 190 CT)

Finalmente, la terminación de este tipo de contrato de carácter especial puede darse de forma unilateral como por mutuo acuerdo.

El Arto. 188 establece que la negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del Inspector del Trabajo Local, constituye causa justa de despido. Además el arto. 190 Inc. G, dispone que el trabajador puede dar por terminado el contrato se encontrase imposibilidad para seguir laborando, debiendo el empleador pagar al trabajador, además de las prestaciones de ley una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio prestado.

CAPITULO VIII

TRABAJO EN LAS PRISIONES

1. Concepto.

Al Derecho Penal Moderno le interesa sobre manera el estudio de las calidades humanas del llamado sujeto activo del delito, pues con miras a su readaptación, debe conocerse a plenitud lo referente a su capacidad mental, caldo social en que se ha desarrollado, impulsos o tareas de las cuales no pueden sustraerse, y permeabilidad que tenga para someterse al proceso de reincorporación al mundo social. Sin embargo, nuestra legislación del trabajo viene a establecer como relación laboral especial la de los penados en las instituciones penitenciarias.

El Derecho Español lo define como la participación del interno en las actividades laborales de producción por cuenta ajena, desarrollados en el interior de los establecimientos penitenciarios y bajo la dirección y organización de estos, (arto. 27, Ley General Penitenciaria). Conceptúa, pues, al penado interno en institución penitenciaria como verdadero trabajador dependiente y por cuenta ajena, si bien sometido a una relación Jurídica Especial.

Manuel Osorio conceptúa al trabajo carcelario como: A Los Realizados por los que cumplen una pena privativa de libertad dentro de los mismos establecimientos penitenciarios, y tanto, a manera de factor de corrección como por la doble finalidad económica de los presos, no constituyen una carga social y para que puedan costear los gastos de los suyos e incluso constituir un pequeño ahorro para el momento de sus liberación¹⁵

El Arto 195 CT considera en nuestro país la relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias al decir: A Los reos que voluntariamente acepten trabajar devengarán un salario que en ningún caso será inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada≡.

2. Antecedentes

Desde la antigüedad profunda, el poder público impulsó a los reo la obligación de trabajar, lo que nos indica que en ese período de la historia el interno era sometido a trabajos duros y penosos que conlleva a una explotación extrema de los mismos. Eran visto como cosas no sujetos a ningún tipo de derecho, y por tanto, a no recibir una contraprestación o

¹⁵ Osorio, Manuel; Op. Cit.

salario por su esfuerzo. Una forma de justificar era

la no existencia de normas y de reglamentos carcelarios en dichas épocas.

En el Siglo XIX a las cárceles se les considera como lugares donde guardaban al reo para defender a la sociedad y donde se protegía de ellos, empleando al reo en obras públicas. El reglamento de las cárceles de Managua del año 1879 viene a reflejar la acción primitiva e intimidador de la pena: en esta fecha se da el surgimiento del Código de instrucción criminal que perseguía los mismos objetivos del Reglamento de las cárceles de Managua.

Las dos últimas Constituciones de Nicaragua, antes del año 1979 no existía el trabajo a lo interno de nuestro sistema penitenciario como un elemento reeductativo del reo, sino que en esa época se considera al trabajo como una plena accesoria de la principal.

Las relaciones laborales como tal surgieron en el año 1980, producto de una Ley Orgánica de los Sistemas Penitenciarios, la cual en la actualidad esta en proyecto y que en esa época el sistema penitenciario estaba regulado hasta 1986 con la orden No.069-86, que el Ministerio del Interior de la República de Nicaragua, establece un documento base para la reeducación penal, en el cual incorpora el trabajo social útil, naciendo en esta época las relaciones laborales en el

penal desde el punto de vista legal.

Actualmente el Código del Trabajo Vigente lo regula dentro de las Condiciones Especiales del Trabajo, Título, Capítulo XI, Artos. 195-197.

3. Características.

El trabajo en las prisiones presenta las características siguientes:

- a) Promueve la ocupación productiva con la remuneración salarial para el interno.
- b) Las penas tienen un carácter reeducativo, ya que el sistema penitenciario en su función primordial es la reincorporación moral y productiva del interno a la sociedad.

No obstante, el intento del Código del Trabajo de configurar como contrato especial de trabajo la relación del penado con la administración penitenciaria es técnicamente reprochable por dos importantes razones:

Desde un punto de vista Dogmático. La inclusión de este tipo de actividad entre las relaciones laborales especiales induce a confusión es merecedora de crítica, puesto que el trabajo de los penados no reúne las características propias del Trabajo objeto de la contratación laboral; la finalidad del trabajo del penado no es la de obtener una remuneración sino la de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre, esto es una finalidad terapéutica de reinserción social. La

libertad contractual y la libertad de dirección trabajo tampoco aparece en la actividad del penado, condicionada como estas a las exigencias del establecimiento penitenciario.

Desde un punto de vista de jerarquía de normas y de políticas legislativas, carece de sentido las reglas del Arto. 195, los reos que voluntariamente acepten trabajar devengaran un salario que en ningún caso serán inferiores al mínimo legal para la actividad desempeñada. No se consideran actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y ornato del centro penal, ni las de servicios y asistencia dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

Pretendiendo laboralizar la relación de los penados: el intento de regular una pretendida relación laboral de los reos llevado a cabo por el Código del Trabajo es, lisa y llanamente, inconstitucional, por que es radicalmente incompetente para regular derechos fundamentales y libertades públicas.

El trabajo de los penados, pues, se rige, como proceda, por la normativa penitenciaria, y como tal, se institucionaliza en el marco del Derecho Público.

No obstante todo ello, el hecho real de que los establecimientos penitenciarios los penados trabajen plantean necesidades de regulación jurídica que han de cubrirse, sobre remuneración descanso semanal, jornada, seguridad e higiene, clasificación profesional, etc.

4. Régimen Jurídico.

En su Arto. 39 la Constitución vigente señala que en Nicaragua el sistema penitenciario es humanitario y tiene como objetivo fundamental la transformación del interno para reintegrarlo a la sociedad. Por medio del sistema progresivo promueve la unidad familiar, la salud, la superación educativa, cultural y la ocupación productiva con remuneración salarial para el interno, teniendo la pena a un carácter educativo.

Por su parte el Código Penal vigente en Nicaragua dispone en su Arto.3, relativo a las penas, Capítulo 1 y 2, el Arto. 59 señala que la pena de presidio se cumplirá en el penal, los presidiarios deberán dedicarse durante el día trabajos industriales y agrícolas dentro del mismo establecimiento o a trabajos en obras públicas.

Podemos decir que el Código Penal sigue corriente de la época que consideraba al reo como un simple objeto, en el que el trabajo más

que un medio de rehabilitación es una pena accesoria a la principal, ni siquiera el producto de su trabajo era entregado a el, si no que este era destinado en gastos de su instancia en el penal. No obstante en la actualidad vemos que el sistema penitenciario Nicaragüense a evolucionado en su política, y en lo esencial al trabajo lo considera como un medio de rehabilitación social del interno a la sociedad.

El Código del Trabajo en el Arto. 195 párrafo 2 dispone: no se consideran actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento aseo y ornato del Centro Penal y las de servicio y asistencia dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

En cuanto a las jornadas laborales, salarios e indemnización por accidentes de trabajos y condiciones mínimas en la práctica no se da una aplicación estricta de esta norma arto. 196, caso específico el salario, por lo que se considera que estas violaciones a las normas conlleva una explotación al interno, y que por ello, una desnaturalización al trabajo como forma de reeducación.

Pero aquello que guardan clases cumpliendo condena, o que se le este tramitando causa, esta facultado para solicitar la liquidación de sus penas a que fueron o podrán ser condenados, deberá ser constar entre

otros datos que han trabajado en obras públicas o municipalidades sin remuneración, por lo que le será abonado en su condena a razón de 2 días de trabajo por cada día de presidio y por lo que hace a los otras penas al 1% sin perjuicio del abono del uno por un (Gaceta No.1620 01/69).¹⁶

¹⁶ Castellón Barata, Ernesto. Manual de Procesal Penal. Edición III Editorial Universitaria UNAN-LEÓN 2000, pág. 234-236.

CONCLUSIÓN

Podemos concluir hablando de una manera generalizada respecto a las Condiciones Especiales del Trabajo; y haciendo énfasis en lo siguiente:

Los **Servicios Domésticos**, con relación a la Jornada Laboral de 8 horas consagrada por la Constitución Política, no se cumple en este tipo de contrato especial, porque la legislación laboral en su arto. 147 expresa que el empleador domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo. Por otra parte, no se lleva a efecto algunas obligaciones del empleador como es la de sufragar los gastos médicos en caso de enfermedad y del sepelio en caso de muerte del trabajador, solamente se le da una mínima ayuda.

En el **Trabajo a Domicilio**, aunque su contratación especial es estricto, el empleador para evadir prestaciones laborales no lo registra en el Ministerio del Trabajo, y como el empleador y trabajador no tiene el mismo nivel cultural y económico, se constituye una verdadera explotación en detrimento de los derechos adquiridos del trabajo a domicilio.

El **Trabajo en el Mar**, se cumple los requisitos de la mayoría de edad y la del Certificado médico que reconoce que el empleado puede desempeñar un buen trabajo dentro del buque, la disciplina, alimentación e indemnizaciones y no se considera trabajador en el mar al Capitán y los Oficiales del Buque, debido al que el Capitán representa al empleador, no obstante referente a la repatriación los trabajadores gozan del salario, el pago de vacaciones no gozadas, décimo tercer mes y las indemnizaciones por riesgos y accidentes de trabajo.

Respecto al **Trabajo en la Industria de la Construcción**, existe dependencia o subordinación laboral, lo cual lo distingue de los servicios de obras donde no se da este elemento. También señalamos que se da en la práctica el carácter sinalagmático de las prestaciones cuando los trabajadores se ve imposibilitado a cumplir su labor por razones de fuerza mayor (circunstancias climáticas). Pero en virtud del contrato, el empleador pide tiempo posterior la realización del trabajo.

En el **Trabajo en el Campo** podemos decir de que nos se lleva a efecto una amplia seguridad y protección para los trabajadores ya que estos suelen sufrir daños ocasionados por envenenamiento, heridas producto de maquinaria desperfecta, entre otras. Y es muy difícil que el empleador asuma los gastos médicos cuando se trata de trabajadores

temporero y eventual. En lo referente a salario existen diferentes tasas salarial conforme a la actividad a desarrollar.

En el **Trabajo en las Minas** encontramos que no se cumplen ciertas obligaciones específicas de las empresas mineras, tales como el mantener un equipo e implementos de laboratorios necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores. En lo referente al salario existen diferentes tasas salariales conforme a la actividad que se desarrolla. Entre ellas encontramos salario por unidad de tiempo, salario por unidad de pago y salario mixto. Ante este sistema salarial los trabajadores se ven en la necesidad de trabajar más tiempo para sufragar las necesidades de su familia, lo cual es causa de accidentes.

En el **Trabajo en las Prisiones**, relativas a seguridad, protección de salud e indemnización por accidente de trabajo, en la práctica no se da una aplicación estricta de estas normas, por lo que se considera una explotación al interno, y una desnaturalización al trabajo como forma de reeducación.

Por lo antes expuesto, hemos notado que una amplia parte de la legislación laboral persigue proteger a los trabajadores contra los múltiples riesgos inherentes al trabajo, que amenaza su vida y salud así como los posibles abusos debido a su situación económica inferior.

BLIOGRAFÍA

- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial. Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1968.
- Castellón Barreto, Ernesto. Manual de Procesal Penal. Edición III. Editorial universitaria. UNAN-LEÓN, año 2000
- Código de Minería de Nicaragua: Comentado y Concordado por Juan María Castro Silva. Editorial Tipografía ASEL, 1943.
- Código del Trabajo de Nicaragua. Bibliografías Técnicas, S. A. Managua, 1998.
- Constitución Política de Nicaragua con sus Reformas. Bibliografías Técnicas S.A. Managua, 2001.
- Cueva, Mario de la. El Derecho México del Trabajo, tomo 1. Editorial Porrúa, S. A., México, 1954.
- Dajón, Daniel. Tratado de Derecho Marítimo. Volumen 1 Editorial REUS S.A. 1931.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

- Escobar Fornos, Ivan. Contratos. Tomo I, Bibliografía Técnicas, S.A., Managua.
- Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones DePalma, Buenos Aires, 1972.
- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Edición XVIII, Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1997.
- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edición XXI. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1994.
- Rodríguez Escanciano, Susana. El Régimen Jurídico del contrato de Trabajo minero. Editorial Universidad de León, España, 1997.
- Uribe Herrera, Armando. Manual de Derecho de Minería. Editorial Nascimento, Santiago, 1948.