

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO**

EL SALARIO MÍNIMO Y SU APLICACIÓN EN NICARAGUA

AUTORES:

- **IVÁN RAMOS DÍAZ**
- **CARLOS AUGUSTO RIVERA WASSMER**
- **ELÍAS ROJAS ESPINOZA**

TUTOR:

MSC. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

León, 19 de Marzo/2014

DEDICATORIA

Para el trabajo nuestro, así como la mayoría de profesionales de cualquier otra disciplina dedicada a la ciencia que esta fuere, a su libre leal saber y entender, nosotros los integrantes de este tema, la elaboración del SALARIO MÍNIMO Y SU APLICACIÓN EN NICARAGUA, es decir nuestra investigación, se la dedicamos a DIOS como nuestro máximo ser supremo, que nos dio la vida, el conocimiento, el deber de ser. A nuestro señor Jesucristo, su hijo, que murió y después resucitó para el perdón de nuestros pecados, a ellos en primer lugar esta dedicatoria, porque nos han permitido alcanzar un peldaño más en conocimiento con nuestro esfuerzo y el apoyo de muchas personas dándonos consejos y sugerencias.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por darnos salud y fuerza para no doblegarnos, y permitirnos llegar hasta donde estamos y con el firme deseo de triunfar.

A nuestro profesor y tutor de este trabajo monográfico, **Máster FRANCISCO VALLADARES CASTILLO**, por su exigencia para corregirnos con firmeza y mostrarnos el camino para abordar con profesionalismo este trabajo, y no verlo sólo como una exigencia o requisito para obtener nuestro el título de Licenciado en Derecho.

No se nos puede escapar por supuesto, y darle gracias a todos los docentes de la UNAN-LEÓN de nuestra carrera de Derecho por encuentro, porque ellos siempre nos dieron de forma incondicional la mejor enseñanza y ver como un apostolado esta carrera y no como una fuente de enriquecimiento.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL SALARIO

1.1.- Antecedentes del Salario	3
1.1.1.- Primeras Manifestaciones del Salario en Nuestro Continente	3
1.1.2 - La Organización Internacional del Trabajo OIT y su Incidencia en el Salario	6
1.1.3.- Antecedentes del Salario En Nicaragua	8

CAPÍTULO II

SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1. Objeto.....	15
2.2 Ámbito de Aplicación.....	15
2.3 Concepto de Trabajador.....	16
2.4 Trabajador de Confianza	18
2.5 Concepto de Empleador.....	19
2.6 Concepto de Representante del Empleador	19
2.7 La Sustitución del Empleador	20
2.8 Empresa	20
2.9 Obligación de los Empleados y Trabajadores	21

CAPÍTULO III

EL SALARIO

3.1.- Concepto de Salario	23
3.2.- Definición Simple	23
3.3.- Definición Compleja	24

3.3.1.- Institucionalmente	25
3.3.2.- Legalmente.....	25
3.3.3.- Jurídicamente	26
3.3.4.- Sociológicamente	26
3.3.5.- Económicamente	26
3.4.- Definición de Salario Mínimo	27

CAPÍTULO IV

FUENTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

4.1.- Fuentes Estatales del Derecho Laboral	29
4.1.1.- Fuentes Profesionales del Derecho Laboral	30
4.1.2.- Fuentes Supletorias	31
4.2.- Derecho al Sueldo	31
4.3.- Noción y Fuentes de Derecho del Trabajo	32
4.4.- Fuentes del Derecho Laboral Nicaragüense.....	34
4.4.1.- Fuentes Materiales	34
4.4.2.- Fuentes Formales	34

CAPÍTULO V

IMPORTANCIA DEL SALARIO MÍNIMO Y SU APLICACIÓN EN NICARAGUA

Importancia	38
5.1.- Aspectos Importantes del Salario Mínimo en Nicaragua	38
5.2.- La Canasta Básica y su Relación con el Salario Mínimo	39
5.3.- La Necesidad de Ajustes en el Salario Mínimo	42
5.4.- Características y Objetivos del Salario Mínimo	42

5.4.1.- Características del Salario Mínimo Según la Doctrina.....	44
5.5.- Ventajas del Salario Mínimo	45
5.6.- Desventajas según la doctrina.....	45
5.7.- Ley de Salario Mínimo y su Aplicación en Nicaragua.....	46
5.8.- Cambios en la Nueva Ley de Salario Mínimo, Ley No. 625.....	49
CONCLUSIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	59

INTRODUCCIÓN

Ley del Salario Mínimo y su aplicación en Nicaragua, es un tema que aborda de manera general, lo concerniente a establecer de forma armónica un pago o salario justo para satisfacer las necesidades básicas del trabajador nicaraguense, tomando en cuenta el alto costo adquisitivo de los productos de primera necesidad para la familia del empleado.

El salario mínimo en Nicaragua ha sido y será siempre la gran controversia entre empleadores y empleados. A través de nuestra historia dentro del contexto laboral, hemos conocido cómo el empleador, aprovechándose en principio de la ingenuidad del obrero, campesinos y otros ha pagado de forma caprichosa la labor desarrollada por estos.

Los gobiernos en su afán de coadyuvar al bienestar de los asalariados ha venido creando leyes que beneficien a la clase laborante, y como ejemplo citamos en nuestro país la Ley 625, Ley de Salario Mínimo, la que fue creada en el año 2007.

El interés por enfocar este tema que además de ser regulado por nuestra legislación nicaragüense, es un derecho fundamental y público por estar amparado por la Constitución Política que le dá fuerza y supremacía ante cualquier otra norma jurídica y que no está al margen ni a la discreción de ningún juez, ni del Ministerio del Trabajo en cuanto a su aplicación

Elegimos este tema porque es de suma importancia conocer todo acerca de lo que acuerda la Comisión Nacional de Salario Mínimo que está integrado por:

a) El Ministerio del Trabajo, quién la presidirá;

- b) El Ministerio de Fomento Industria y Comercio;
- c) El Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
- d) El Banco Central de Nicaragua;
- e) Un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo; y
- f) Un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

El objetivo principal es realizar un estudio acerca de lo que es el salario mínimo y su aplicación en Nicaragua. Al cumplir con este objetivo, nos hemos propuesto establecer la importancia de esta Ley para la clase obrera, transmitir con esta investigación la notabilidad y el impacto del salario mínimo en nuestra nación y dar a conocer, como ya referimos, su aplicación.

La técnica que hemos utilizado para esta investigación ha sido especialmente la documental, con respaldo lógicamente de la bibliográfica, teniendo como eje primordial la Ley de Salario Mínimo, Ley 625, y de otros textos relacionados al tema.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL SALARIO

1.1.-Antecedes del salario:

Con Felipe II el 08 de julio de 1575 con la Ley X, TITULO VII se estableció que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinario, sin que les faltara cosa alguna, sin engaño o fraude. En 1579, el Conde de Monterrey ordena que se pague un real de plata como salario por día de trabajo, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios. Posteriormente, el Conde de Monterrey, en 1603 dicta la orden de que se fije un salario mínimo para los indios en labores y minas, estableciéndolo en real y medio por día, o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido. Luego, Felipe III el 26 de mayo de 1609, dicta una ley, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha o miel, incurriendo, además el español que así lo hiciere, en multa y fijación de salarios.¹

1.1.1.- Primeras manifestaciones del salario en nuestro continente:

Las leyes de los Reinos de las Indias establecieron disposiciones laborales tales como:

- a) Jornada de ocho horas, en la ley VI, del título VI, del libro III, que ordenó que los nativos trabajaran ocho horas, repartidas convenientemente.
- b) Descansos semanales: Carlos V, dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como ley XVII. En el título I ordenó que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guarda.

¹ MARX, Carlos, *El Capital*, Editorial El Progreso, Madrid, 1985, Pág. 23.

c) Felipe II ordena el 23 de diciembre de 1583 en la Ley XII, Título VI, Libro III, que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornaleros. Valorando los datos hasta la actualidad podemos establecer que las leyes de Indias son las primeras legislaciones con pruebas documentadas que regulan el salario laboral y otros puntos de contenido al trabajo.

El derecho del trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de la Europa del siglo XIX; y es la respuesta que dan al liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados en el dolor y la injusticia.²

Como antecedente del salario podemos citar que en el sistema corporativo de la edad media se estableció cierta reglamentación a la jornada: Dicha reglamentación sin embargo no constituía una efectiva protección ya que se establecían la duración de la jornada de sol a sol.³

Desde el Catolicismo Social proliferan, en primer lugar, el surgimiento de las nuevas instituciones laborales de protección al trabajador, los principios para buscar la justicia social en la economía y la industria iniciado institucionalmente por la encíclica “Rerum-Novarum” promulgada el 15 de mayo de 1891, donde se proclamaba el principio del Salario Vital, que el Papa León XIII definía en los términos del deber de conservar la vida, deriva el Derecho de procurarse las cosas necesarias para ello. El SALARIO debe ser suficiente para mantener aun obrero sobrio y honesto. Si el trabajador,

²MARX, Carlos, *Ibid.* Pag. 23.

³VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social.* Editorial Bitecsa, Managua, Nic. Año 2001, pág. 81.-

conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia e incluso se proclamó la intervención del Estado para evitar las injusticias. Estas concepciones derivaron en lo que posteriormente se llamó salario vital.⁴

Entre 1917y 1918, se celebraron las reuniones en Londres y es el señor JUSTIN GODAR, miembro del gabinete Francés quien presenta la iniciativa para que la comisión del trabajo del parlamento, redactara una carta internacional del trabajo, por lo tanto, la conferencia celebrada en Berna convocada por la federación sindical internacional, emitió sus conclusiones, la cual fue el antecedente más importante del Tratado de Versalles.

Con el Tratado de Versalles llega la dignificación del salario y su garantía fundamental para establecer la paz social que ha venido lográndose a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y recomendaciones, así como en el plano nacional, con las leyes sobre salario, netamente proteccionistas.⁵

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existen ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una u otra forma, se hace referencia a esta materia.⁶

Históricamente el salario real o poder adquisitivo de la fuerza de trabajo, ha tendido a ir en aumento, es decir, que la canasta básica ha ido creciendo

⁴Carta Encíclica, *Rerum Novarum*, del sumo pontífice Papa León XIII.

⁵SANDINO ARGUELLO, Rodolfo, *compendio del trabajo en Nicaragua*, Editorial Universitaria, UCA, Nicaragua, Pág. 86

⁶VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Op. Cit.* Pág. 20

paulatinamente. El capital ha ido cumpliendo la función progresiva en la medida que ha posibilitado la tendencia al aumento en el salario relativo real, a pesar de que, paradójicamente, el salario relativo haya disminuido. Esto ha sido factible gracias a que el aumento en la plusvalía relativa ha posibilitado al capital, compartir con la clase obrera una porción del segmento abatido por el aumento de la productividad, del trabajo, siempre que ese reparto sea compatible con la tasa de ganancia

1.1.2- La Organización Internacional del Trabajo OIT, y su incidencia en el salario:

En la conferencia de Berna de 1919, se elaboró la carta de trabajo y se crearon las reuniones de negociación entre empleadores y trabajadores para la fijación del salario legal. Dentro de esta conferencia y como parte del tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La OIT, fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: La justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.⁷

La OIT se caracteriza por ser una agencia “Tripartita”, dado que reúne a los representantes del gobierno, empleadores, la representación de trabajadores con el objetivo de elaborar políticas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

⁷VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Op. Cit. Pag. 46.-*

Actualmente son 182 los estados miembros, incluyendo a Colombia, los cuales se reúnen en junio de cada año para establecer y adoptar normas internacionales del trabajo, además de debatir temas sociales y laborales de relevancia.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, fue creada en 1919, después de la primera guerra mundial, cuando se reunió la conferencia de paz, la OIT, se consignó en la parte XIII del tratado de Versalles y es el único resultado importante que aún perdura de esa guerra. La OIT establecida en Ginebra en el verano de 1920, su Constitución Jurídica estuvo vigente hasta los años de la Segunda Guerra Mundial, y fue modificada al tener que asociarse con las Naciones Unidas, adquiriendo de esta manera el estatus de institución especializada con carácter de derecho internacional público, por consiguiente en 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Filadelfia, adoptó la declaración de los objetivos de la organización del trabajo y los principios que debían inspirar la política de sus miembros, siendo sus cuatro principios fundamentales los mencionados anteriormente. Un informe del proyecto de la declaración de Filadelfia, señala que la política de salarios se encuentra en el centro de las ocupaciones de la OIT, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, **el arto.23 declara:**

- a) Toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo y a la protección contra el desempleo.
- b) Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

- c) Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así a como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses “**la protección del salario es objeto de disposiciones de varios convenios**, el principal convenio sobre la Protección del Salario, se estableció en 1949, con el Convenio No.95 relativo a la protección del salario.⁸

1.1.3.-Antecedentes del Salario en Nicaragua

Nuestro ordenamiento jurídico laboral considera el salario como una relación de derechos y obligaciones, empleado-patronal por medio de la cual el empleador debe una remuneración económica por trabajo o servicio realizado por el trabajador en pro de mejores condiciones de vida o sea es una contraprestación debida al trabajador subordinado por el empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquel a esta (prestación de trabajo), es pues la contraprestación del trabajo subordinado.⁹

En Nicaragua el salario se encuentra establecido desde la conquista con la aplicación de las leyes de Indias, donde se establecen Reglamentos Relativos a los Salarios, Jornadas de Trabajos y Descansos obligatorios, este es el primer vestigio en nuestra historia en materia de salario, que fue incluido con la finalidad de proteger al asalariado a fin de garantizar la productividad de mano

⁸ Género, *Los Convenios de la OIT, en Ginebra pag. 8*

⁹ SANDINO ARGUELLO, *Rodolfo, Op. Cit. Pág. 189, Sigts.*

de obra, posteriormente en vida independiente estos rasgos los reflejan las Constituciones para salvaguardar la actividad laboral y al salario.

El salario es verdaderamente digno, siempre y cuando provea al trabajador, el satisfacer su necesidad básica de alimento, ropa, salud, transporte, y vivienda. Ya en las legislaciones se habla del pago en metálico como una finalidad social de protección al asalariado, en otras palabras tratar de que, a través de sus principios y normas, se garantice la retribución monetaria justa en el lugar y tiempo designados, acorde a la necesidad del trabajador.

En 1923 se pretendió la unificación de las leyes protectoras del trabajo, cuyo mérito principal fue unificar las leyes del trabajo en Centro América y establecer un seguro obligatorio para maternidad, enfermedad o inhabilidad permanente o accidental.

En 1933 el Estado de Nicaragua a través de la Secretaria de Agricultura y Trabajo elabora un proyecto de código del trabajo en cumplimiento de la convención de 1923, que nunca llegó a convertirse en ley, por la presión de la clase social trabajadora.

En el código de 1945, en su capítulo V, se regula el tema del salario, y a través del arto.67 CT, define como salario la retribución que debe pagar el patrón, al trabajador en virtud del contrato de trabajo, se le otorgan los mismos derechos a la mujer que haga vida marital con el trabajador y que compruebe tener hijos con él. (arto.75 CT).

En este mismo código se plasma la inembargabilidad del salario, que en su arto.73CT, determina: El pago deberá ser directamente al trabajador o la persona que él designe, sin embargo las mujeres podían recibir el 50 por ciento que corresponde a su marido vicioso, a su hijo menor cuando así lo autorice el inspector del trabajo.

En este mismo año el código fue reformado en relación a la jornada, séptimos días, vacaciones, salarios, horas extras, accidentes y huelgas, se puede afirmar que estas reformas se dieron por la presión de la parte patronal y el reclamo de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales.

Con la Constitución Política de 1939, se estableció con respecto al salario, en su arto.100, inciso 4) lo siguiente: El salario mínimo en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, debe tener la capacidad de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. En este mismo arto.100, en su inciso 5, determina que el pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato, debe darse en moneda nacional, legal, en el día de trabajo, en el lugar donde el obrero presta su servicio, con la prohibición de efectuarlo en mercadería.

Con el triunfo de la Revolución Sandinista Nicaragüense en 1979, se reforma el Código del Trabajo y se dicta un Estatuto Fundamental que establecía en cuanto al salario y salario mínimo lo siguiente:

- a) Toda persona tiene Derecho al goce de las condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren; (Arto. 30CT):

- b) Salario igual por un trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia, y adecuado a su responsabilidad, sin discriminación alguna.
- c) Condiciones de existencia dignas, tanto para el trabajador como para su familia.

La Constitución Política de Nicaragua establece en su arto. 82,

Los trabajadores tienen derecho a condiciones que le aseguren en especial, Inciso:1) Salario igual por trabajo igual, en idénticas condiciones adecuadas a su responsabilidad social. Inciso 3) La inembargabilidad del salario mínimo, y las prestaciones sociales excepto para alimentos de la familia.

En 1981 se publica la Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo, y en abril del mismo año se crea la Ley de Salario Mínimo, la cual entró en vigencia el primero de mayo de 1981, y rigió hasta el 30 de abril del año de 1982.

Por tanto, se elimina la división de las zonas que para efectos legales del salario mínimo rige, y se establecen salarios mínimos únicos para todo el país, esta disposición regirá hasta en tanto no se establecieran las políticas salariales en la planificación regional.

Los salarios mínimos fijados en esta ley no afectan los salarios más altos establecidos por los contratos individuales.¹⁰

Con el decreto 717 publicado en La Gaceta de ocho de mayo de 1981, se establece en su artículo 1 la reforma al artículo 76 del Código del Trabajo, el

¹⁰ LA GACETA Diario Oficial No. 99, de la República de Nicaragua, fecha: 30 de Abril de 1981, Ley 625; Ley del Salario Mínimo.

cual se leerá así: arto.76 CT, En los casos de quiebra, liquidación, disolución, o sucesión, ya sea que continúe el obrero prestando sus servicios o no, el procurador, liquidador, depositario, albacea o interventor, está obligado a pagar con derecho de preferencia de primer grado en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquier de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades del trabajo. De igual preferencia gozarán en los mismos casos, la renta e indemnización en los riesgos.

En 1982, se crea la Planilla Nacional de Pago mediante el decreto No. 1160 del quince de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, la que establece en su arto.1, CT, que la Planilla Nacional de Pago será de uso obligatorio para todo empleador en el territorio nacional, siendo el Ministerio del Trabajo quien determinará la gradualidad y la forma progresiva de su aplicación.

En 1985, se redactó la Ley de Escala Salarial

En este año se reforma el arto.5, de la Ley de Planilla Nacional, con el decreto 1546 reforma de la ley de Planilla Nacional de Pago, por medio de esta reforma se prevé los casos de empleadores que paguen sueldos por periodos mensuales y de los que paguen salarios catorcenales y semanales.

El quince de febrero de 1985, se aprueba la Ley de Escala Salarial, publicada en La Gaceta No.59 del 25 de marzo de 1985, la que establece en su considerando IV, que son justos los planteamiento de los trabajadores del país, a través de las organizaciones laborales sobre reajustar la actual escala salarial en consecuencia con las posibilidades reales de la economía nacional y las limitaciones impuestas por la agresión imperialista, así como la aplicación

de formas y sistemas de pago que proporcionen el incremento constante de la productividad del trabajo.

En 1986, se publica la resolución ministerial del trabajo relativo a viáticos.

En 1987, se promulgan las normas salariales relativas a la cosecha del café y del algodón y la Constitución Política con derechos laborales.

En 1990, con el triunfo de Doña Violeta Barrios de Chamorro, se deja sin aplicación la Planilla Nacional de salario y liberaliza los salarios, los que pasan a estar sujetos al mercado.

La determinación de la retribución en lo que a cuantía se refiere, plantea el problema del denominado salario mínimo, de éste forzosamente ha de ser relativa, dado, por una parte, el principio cuantitativo que le sirve de base de referencia, y por otra parte los diversos y complejos factores en que su fijación ha de apoyarse.¹¹

En el año 2007 se aprobó la **Ley de Salario Mínimo, Ley 625**, con ella se derogó la Ley No. 129 y se instauró una nueva tabla de salarios mínimos que contiene una disposición nunca antes establecida.

Se manda a que las normas de producción no se incrementen a consecuencias de los nuevos Salarios Mínimos y además ordena que el Salario diario sea el resultado de dividir el salario mensual entre 30 y no entre 30.4167, como se había hecho en los últimos veinte años.

¹¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Op. Cit.* pag. 102

Pero ese tema y todo lo referente a la Ley de Salario Mínimo, Ley No. 625, lo abordaremos con mayor detenimiento en el capítulo siguiente.

Antes de desarrollar el tema de nuestra investigación consideramos que es importante mencionar y definir, el concepto de: a) Salario, b) Salario mínimo, b) La diferencia entre salario y sueldo, c) Las fuentes del derecho laboral y, por supuesto, sus antecedentes, ya que la materia que nos ocupa es exclusiva del ámbito laboral, por lo tanto es necesario hacer tal remembranza.

CAPITULO II

SUJETOS DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

2.1.- Objeto:

El propósito de las leyes laborales en Nicaragua, es regular las relaciones de trabajo estableciendo derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

2.2.-Ámbito de aplicación.

Se tiene que delimitar el espacio que comprende la materia del Derecho del Trabajo, fijando los límites que la distinguen de posibles sectores afines a este ordenamiento. El estudio de esta materia es el trabajo, pero no cualquier forma de trabajo, porque el que labora por cuenta propia trabaja, pero esto no es tema de materia laboral, no existe relación trabajador-empleador. Aparentemente los dos trabajan y no existe diferencia, pero la hay por lo que toca al régimen jurídico aplicable.

Dentro del Derecho del trabajo, la materia de estudio será cualquier labor, servicio u obra que reúna los siguientes requisitos:

- a) Voluntario
- b) Ajenidad
- c) Personal
- d) Remuneración
- e) Dependencia y Subordinación.

La legislación laboral nicaragüense se aplica a las relaciones laborales que se dan entre personas naturales o trabajadores y personas jurídicas que se encuentran establecidas o establezcan en Nicaragua, también se aplicará a las relaciones de nicaragüenses, que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio Nacional.

2.3.-Concepto de Trabajador

En cuanto que el contrato laboral se da como negocio jurídico bilateral, al trabajador le corresponde la titularidad de uno de ellos, siendo en tal sentido, una de las partes del contrato en cuestión.

Existe una serie de notas definitorias de la noción de trabajador; son las siguientes:

Voluntariedad: Que excluye de la consideración jurídico-laboral al trabajador que presta sus servicios con carácter forzoso; según el artículo 40 Cn. en Nicaragua nadie será sometido a servidumbre. La esclavitud y la trata de cualquier naturaleza están prohibidas en todas sus formas.

Prestación personal de trabajo o servicio: Así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino también la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta a **Biun y Galland**, quienes al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado, el artículo 19 del C.T. dice que el servicio tiene que ser prestado personalmente.

Esta conclusión es totalmente lógica ya que si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de la figura jurídica del intermediario.

Por cuenta ajena: En virtud de lo cual los resultados del trabajo prestado son atribuciones de su titularidad originariamente a la persona, empleador por cuenta de la cual el trabajo se ha realizado.

Remuneración: Que como nota configuradora de la noción de trabajador responde al sentido de contraprestación otorgada en función de la prestación del servicio que el trabajador realiza.

Subordinación o Dependencia: Nuestro Código del Trabajo sigue, básicamente, la línea expuesta y define al trabajador de la siguiente manera:

Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita,

individual o colectiva, expreso o presunta, temporal o permanente, se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consiste en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección o subordinación directa o delegada.

Cuando el Trabajador, por necesidad implícita de la Naturaleza de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito (Arto. 6 C.T.), vigente.

Nuestro Código en su artículo 6, mantiene la distinción entre trabajador material e intelectual.

Esta diferencia tiene una significación fundamental histórica y ha sido abandonada por algunos ordenamientos; los principales criterios establecidos por la doctrina para diferenciar estas dos figuras son las siguientes:

En un primer aspecto se atiende al sistema de remuneración. Si la percepción del sueldo es quincenal o mensual el trabajador recibirá la calificación de empleado. Si por el contrario, el trabajador recibe el salario semanalmente o diariamente se le llama obrero.

Un segundo criterio distintivo es el que se apoya en el carácter predominante manual o intelectual del servicio prestado, calificando como obrero al primero y como empleado al segundo.

Se ha acudido, por último al criterio de la colaboración. Mientras que el obrero en su trabajo no establece relación de colaboración con el empleador, entre empleador y empleado, por el contrario, se establece normalmente esa relación de colaboración.

Las normativas laborales dictada por el Ministerio del Trabajo, establecen, a su vez, la siguiente clasificación de trabajadores por razón de la permanencia de su puesto de trabajo:

Trabajadores temporales:

Los que sean contratados específicamente para la temporada, y por extensión los trabajadores eventuales u ocasionales.

Trabajadores permanentes:

Los que sean contratados por un período indeterminado, que no se limita a la temporada.

Los trabajadores permanentes pueden hacer labores eventuales durante la temporada sin perder su status permanente y en ese caso ganaran el salario de acuerdo al tipo de trabajo que realicen.

2.4.-Trabajador de Confianza

La figura del trabajador de confianza fue incluida en la Legislación Laboral en el año 1981, por el Decreto 717, publicado en La Gaceta número noventa y ocho (98) de ese año, en el Arto. 116 Bis. C.T. que decía: “ El juez si se tratare de trabajadores de confianza, podrá negar el reintegro” y dice que: “la categoría de trabajadores de confianza depende la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto”.

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, supervisión, y fiscalización, cuando tengan responsabilidades administrativas de carácter general.

Este es uno de los artículos que fue vetado por la Presidenta de la República el 18 de Enero de 1995, pues decía en su Arto. 70 “son trabajadores de confianza”: Los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en

el presente Código puedan sustituir a la persona natural o jurídica que represente. Los que por razón del cargo que desempeña o por las características de sus labores, estén en contacto directo y constante con el empleador, tales como los del servicio doméstico, choferes, asistentes personales o cargos semejantes.

2.5.-Concepto de Empleador.

Empleador es aquella persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia o dirección, directa o indirecta, se realiza la prestación de trabajo.

Nuestro Código de Trabajo en su arto. 8, precisa el concepto de empleador en los siguientes términos: Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

El Código acepta como empleador a una persona natural o jurídica, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. También son empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajo en beneficio de terceros.

2.6.- Concepto de Representante del Empleador:

El arto. 10 del Código del Trabajo establece que: Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

La doctrina y la jurisprudencia extranjera se han inclinado en favor de la tesis que excluye a los representantes del patrón del ámbito de la relación laboral.

Los argumentos esgrimidos para excluir de la tutela del derecho del trabajo a los representantes del patrón se fundamentan básicamente en las circunstancias de que los gerentes, directores, administradores, etc., tienen iniciativa propia, defienden los intereses patronales frente a los trabajadores, no presentan las características de dependencia o subordinación que es esencial en el contrato de trabajo y responden de la buena marcha de la empresa a su cargo.

2.7.-La Sustitución del Empleador:

Antes de aprobarse el nuevo Código del Trabajo (Ley 185) no existía esta figura jurídica en el Derecho laboral nicaragüense, es decir en el Código del trabajo de 1945. En el nuevo código aparece en el artículo 11, dando así una mayor estabilidad a los trabajadores, pues la sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo; existe en la disposición la solidaridad del empleador, sustituido con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y la Ley, nacida antes de la fecha de sustitución.

2.8.-Empresa:

Esta figura no existía en el Código del Trabajo de 1945, para ser incluido se dieron muchas discusiones en torno a ella y es uno de los artículos vetados por el Presidente de la República y se eliminó el párrafo segundo, pues cada empresa tiene su personalidad jurídica, su autonomía financiera y responde solamente por los trabajadores que ella misma contrata. La empresa constituye el marco concreto en el que se sitúan las relaciones de trabajo. La empresa

designa corrientemente la firma comercial o industrial, el dueño de la empresa, es decir el empleador desde el punto de nuestro Código de Trabajo, la empresa engloba a un jefe, al personal y a los medios empleados en su actividad.

Para nuestro Código de Trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios.

2.9.- Obligación de los empleados y trabajadores:

Las obligaciones del empleador aparecen consignadas en el artículo 17 del Código del Trabajo y son, entre otras, las siguientes:

La Ley señala como una obligación del empleador, pagar a los trabajadores el salario por el trabajo realizado de acuerdo con las normas vigentes.

La libre elección de profesión u oficio es un derecho reconocido por la Constitución por lo tanto es obligación del empleador respetar la Legislación, se debe de recordar que los trabajadores tienen derecho al trabajo.

El respeto a la dignidad de los trabajadores, debe reflejarse en guardarle consideración absteniéndose de malos tratos, de palabras, obras u omisión y todo lo que pudiera afectar su dignidad y su decoro.

Obligaciones de los trabajadores. El artículo 18 del Código del Trabajo expone las obligaciones siguientes: Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador; el trabajo debe realizarse con excelencia,

tomando en cuenta su capacidad, así como los elementos de lugar y tiempo convenido con el empleador.

Se señalan también, sin agotar las enumeradas por el Código: Cumplir con las jornadas, horarios de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo. El empleador está obligado a fijar en la tabla de aviso de los Centros de Trabajo, el horario de trabajo, períodos de descanso y otros elementos que se estatuyen en el Reglamento de Trabajo o Convenio Colectivo.

El respeto al empleador y compañero de trabajo es básico y fundamental en la relación de trabajo, pues se deben cumplir las órdenes y tratar con la debida consideración a los compañeros de trabajo.

El trabajador por lo tanto, deberá guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos en cuyo elaboración concurra directa o indirectamente.

Es obligación del trabajador, no trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de otra condición análoga, el empleador está obligado a no permitir que la prestación del trabajo se realice en este estado para evitar cualquier riesgo.

CAPÍTULO III

EL SALARIO

3.1.-Concepto de salario.

En la relación laboral, el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo. Es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido improcedente¹²

El salario constituye el total de la remuneración que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario base como en complementos salariales con las siguientes excepciones de conceptos retribuidos que no tiene carácter salarial:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral (dietas, transporte y otros).
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3.2.- Definición simple

El salario se puede definir como la compensación obtenida por la prestación de un esfuerzo o la realización de una tarea, por cuenta y bajo dependencia ajena.¹³

¹²CARRO IGELMO, Alberto José, *Curso del Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Barcelona, Pág. 600.*

¹³CARRO, Igelmo, *Ibid. Pág. 602.*

El salario se compone de varias partes que, aunque muy diversas, se pueden agrupar en cuatro grandes conceptos:

- **Jornada base:** Es el mínimo a pagar a cada empleado por su presencia en el lugar de trabajo y por un rendimiento normal, cuya cuantía se habrá fijado por disposición legal, por convenio colectivo o por acuerdo privado entre el trabajador y la empresa.
- **Incentivos, premio y bonificaciones:** Son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejorar la calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa.
- **Beneficios sociales:** Engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas.
- **Cargos sociales:** De este concepto forman parte los pagos a realizar por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales a hacienda, que aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.

Los salarios se pactarán entre el patrono o empleador y el empleado o trabajador, de común acuerdo, bilateralmente, o serán objeto de convenio colectivo.

3.3.- Definición Compleja:

Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante de los negocios. Todas las personas dentro de la organización gastan dinero y esfuerzo y, a cambio, reciben dinero, que representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocos de empleado y

patrón. Podemos definir la administración de salarios como el conjunto de normas y de procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Para definir correctamente al salario, lo tendríamos que ver a través de otros conceptos, desde otros puntos de vista, ya que el concepto de salarios es multivariado. Así:

3.3.1.- Institucionalmente: La Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.), define el salario como la ganancia evaluada en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un empleado en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal por el trabajo que este último haya efectuado, deba efectuar, o por el servicio que haya prestado o deba prestar.

3.3.2.- Legalmente:

El concepto de salario viene determinado por el estatuto de los trabajadores que considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Éste determina también que tendrán valor de salario:

- Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnización;
- Los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad profesional;
- Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social;

3.3.3.- Jurídicamente:

El salario es la contraprestación económica por parte del empresario del derecho de adquisición por él, el resultado de la prestación de servicios realizados por el trabajador.

3.3.4.- Sociológicamente:

Es la obligación social de remunerar el trabajo para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y la de las personas que con él convivan y desarrollar su personalidad en el ámbito de su comunidad.

3.3.5.- Económicamente:

El salario es el valor del factor trabajo que será calculado por el empresario ya que para él repercute en la formación del precio final del producto.

Para el trabajador será un ingreso con el que deberá hacer frente a sus necesidades de consumo y personales y cuyo excedente podrá destinarlo al ahorro o a la inversión.

Con todo esto concluimos diciendo que el salario es la expresión económica directa del trabajo que representa para quien lo recibe medios concretos para satisfacer sus necesidades y para quien lo abona, el equilibrio por los productos obtenidos por el trabajo, pero también un gasto concreto de su organización.

El estatuto de los trabajadores establece que la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente (como la nómina) en la fecha y lugar convenido y conforme a los usos y costumbres.

Se deberá de utilizar el modelo oficial del recibo de salario, no obstante, se podrá utilizar por la dirección provincial de trabajo su sustitución por otro modelo siempre que este reúna con la debida claridad y separación los diversos conceptos de abono y descuento que figuran en el modelo oficial. Se deberá realizar en debida forma rellenando todas sus casillas de identificación, conceptos salariales, extra salariales, descuentos, etc. y deberá ser firmado y sellado por el empresario certificando así la autoría de su confesión; y firmado por el trabajador como justificante del dinero que recibe, de los conceptos que se integran en el mismo y de las deducciones que le han practicado para su entrega a los organismos correspondientes.¹⁴

Nuestro Código del Trabajo (CT), Ley 185, define al salario en su Arto. 81: Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

3.4.- Definición de salario mínimo:

Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el Gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para

¹⁴CARRO Igelmo, Alberto José. *Op. Cit.* Pág. 603.

satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

En nuestra legislación el concepto de salario mínimo está contenido en el Capítulo I, Título IV, arto. 85, que expresa:

“Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.”

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme a la Ley.¹⁵

Así mismo está definido y regulado en la Ley No. 625, Ley de Salario Mínimo, Arto.2: Para los efectos de esta ley el salario mínimo es la retribución ordinaria que satisface las necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del trabajador; y que este en relación con el costo de la subsistencia y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

¹⁵*Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, Publicado en la Gaceta, Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1996, 9na. Edición 2002, Impresiones, “La Universal”. Pág. 26.-*

CAPÍTULO IV

FUENTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

4.1.- Fuentes Estatales del Derecho Laboral:

Lo no previsto en el Código del Trabajo se resuelve por las fuentes supletorias, y la jurisprudencia es una de esas fuentes. Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común¹⁶

La costumbre se aplica sólo cuando no está normado en el Código, a como el mismo acápite lo dice en su inicio, por lo cual no se puede amparar en la costumbre, porque ya la norma de la indemnización (antigüedad) está estipulada en el Código del Trabajo en su numeral 45.

Ley:

El Código del Trabajo regula únicamente los derechos laborales, no los que otorga la seguridad social. La ley 185, Código del Trabajo vigente, es la que regula las relaciones laborales, y los derechos contenidos en ella son irrenunciables para todos los trabajadores y empleadores; y no contempla nada afín con la Ley Orgánica de Seguridad Social.

¹⁶Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, Pág. 10.

4.1.1.- Fuentes Profesionales del Derecho Laboral:

Convención Colectiva:

Convención colectiva es fuente de derecho entre las partes. Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores de ese sector (construcción por ejemplo) que las estipuladas en la ley precitada, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas.

Obligación de cumplir lo estipulado en la convención colectiva. Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores - empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores que las estipuladas en la ley 185, Código del Trabajo vigente, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, siempre que no se infrinja la ley.

Costumbre y Uso Local

Hay obligación de otorgar el 40% de salario cuando el trabajador está de subsidio sólo si ha sido costumbre en la empresa otorgarlo. “Cuando el trabajador está de subsidio de 4, 5, 7, 10,12 días, es el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social el que le tiene que pagar el 60% de su salario. En lo que respecta al 40%, el empleador lo pagará siempre y cuando se encuentre estipulado en un reglamento interno, en un convenio colectivo o si es costumbre otorgarlo”.

Reglamento Interno de Trabajo

Las normativas disciplinarias deben establecerse a través de reglamento interno. “Para poder establecer normativas disciplinarias dentro de su

organismo, necesita la autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que debe hacer un reglamento en tres ejemplares y traerlo a la oficina de Distribución de causas para que le asignen una Inspectoría de conformidad a su sector económico.”¹⁷

4.1.2.- Fuentes supletorias:

Lo no previsto en el Código del Trabajo se resuelve por las fuentes supletorias. “Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común”. “La costumbre se aplica sólo cuando no está normado en el Código, a como el mismo acápite lo dice en su inicio, por lo cual no se puede amparar en la costumbre cuando la regulación está en el Código del Trabajo”.

4.2.- Derecho al Sueldo:

Podemos señalar, que todos los funcionarios y empleados del Estado, gozan de ventajas que éste les otorga. Entre estas ventajas, está en primer término la remuneración, que esto recibe el nombre de sueldo, éste se fija unilateralmente por el Estado y no de forma contractual.

Por otra parte se discute la verdadera naturaleza jurídica de la percepción del salario, argumentándose dos opiniones:

¹⁷Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana. Op. Cit. Pág. 11.

La primera es según el jurista DUGUIT, que manifiesta que el sueldo, la jubilación y todas las ventajas materiales son fijadas por la ley del servicio, no en razón de las razones proporcionadas, no como rentas, sino para dar al funcionario una situación material y moral en relación con el trabajo que desempeña; pero el monto es fijado no en vista del funcionario, no en razón de las prestaciones que él proporciona, sino en vista del buen funcionamiento del servicio público.

La segunda opinión mantiene que el empleado tiene un verdadero derecho de solvencia (crédito) y que el sueldo no puede entenderse sino como una contraprestación por los servicios que presta.

Entonces, podemos definir que el sueldo es una remuneración, pagadera por mensualidades de forma general como retribución de los servicios públicos.

Nuestra Legislación reiteradamente ha dispuesto que todo servicio debe ser remunerado con igualdad (equidad), salvo los que deban prestarse gratuitamente en virtud de Ley o de Sentencia fundada en ella.

Existen anexo al sueldo, otras ventajas económicas que el empleado puede retirar, eventualmente del cargo que desempeña. Estas suelen ser:

- a) El Sobresueldo,
- b) Viáticos,
- c) Gastos de Representación y
- d) Las Gratificaciones.

4.3.- Noción y Fuentes de Derecho del Trabajo

El trabajo supone una actividad dirigida a la transformación de las cosas externas del hombre y esa actividad puede ser ordenada por el Derecho.

Diversos aspectos se dan en el trabajo, en atención a un ordenamiento Jurídico. No es lo mismo el trabajo que se realiza por cuenta propia que el prestado por cuenta de otra persona, es decir, para otro.

El derecho del trabajo es, por consiguiente, en cuanto a derecho un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, el derecho reconoce consecuencias jurídicas, y por eso las regula cuando en el seno de las mismas un conjunto o núcleos de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de la relación de que se trata.

A partir de ahí habrá que determinar, por tanto, cual sea ese sector de la realidad social al que el derecho eleva a categoría jurídica.

Ese sector de la realidad viene definido por las siguientes notas:

- a) El trabajo por cuenta ajena y retribuido como hecho social,
- b) La realización libre y personal de la prestación.

Ello conduce a trazar una necesaria diferenciación entre una doble noción del derecho del trabajo en sentido amplio o doctrinal y en sentido estricto o jurídico positivo. Ahora veamos ambos conceptos.

En sentido amplio o doctrinal: Derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente.

En sentido estricto o jurídico-positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicio personal, libre, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación o dependencia.

4.4.- Fuentes del Derecho Laboral Nicaragüense

Existen varios criterios utilizados por los tratadistas para clasificar las fuentes del derecho del trabajo y estas se clasifican en fuentes MATERIALES y fuentes FORMALES.

4.4.1.- Fuentes Materiales

Son fuentes materiales, las condiciones materiales de vida y las relaciones entre las clases, los documentos de las organizaciones políticas y sindicales que influyen y desarrollan un tipo de relación social determinado. Así las fuentes del derecho pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a) La correspondencia que existe entre el grado laboral nicaragüense de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción. El derecho laboral no puede existir fuera de una formación histórica concreta, ya que está condicionado objetivamente por la base económica.

- b) El carácter del trabajo y las relaciones que de él se derivan. Con la imperatividad del principio de la cooperación y ayuda mutua de la actividad productiva, se garantizan normas del derecho laboral que defienden los intereses de los trabajadores, ya que se garantiza con ello condiciones laborales que incrementan el bienestar de los trabajadores.

4.4.2.- Fuentes Formales

Son fuentes formales las disposiciones normativas emanadas de los órganos competentes del Estado y demás fuerzas sociales con facultad normativa creadora, que regulan las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen, por consiguiente, a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de estos.

En el ordenamiento laboral nicaragüense las FUENTES FORMALES DEL DERECHO, están estructuradas de la forma siguiente:

-La Constitución: Son los derechos y deberes individuales que cada país logra como producto de su independencia. La Constitución es la Carta Magna, o carta mayor que tiene un pueblo para exigir sus derechos y deberes. La Constitución en sí viene siendo leyes y normas jurídicas de comportamiento para todos sus habitantes.

-Código del Trabajo: Viene a ser y constituye la fuente del Derecho Laboral de todos los que ejercen trabajo laboral. Los Códigos Laborales son los que regulan las relaciones de trabajo (trabajador-empleador).

-Reglamento: Son mandamientos generales y abstractos emanados del Poder Ejecutivo. Es de señalar que la administración no sólo vive regulada por el poder jurídico que le pre constituye la Ley, sino también por el que ella misma se crea a través de los reglamentos.

-Convenios Colectivos del Trabajo: Convenio Colectivo es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores, una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos son establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

-Principios Generales del Derecho del Trabajo: Son para proteger a los trabajadores estableciendo limitaciones a la libertad de contratación y desdeñando por desigualdad notoria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes.

-Jurisprudencia: Es la fuente del Derecho que se encuentra integrada por los actos pasados de los ha derivado la creación o modificación de las normas jurídicas que se han llevado a cabo oportunamente en el compendio de las sentencias dictadas por un Tribunal en un orden establecido.

-Derecho comparado: Como su nombre lo indica, consiste en el estudio comparativo de Instituciones o Sistemas Jurídicos de diversos lugares o épocas, con el fin de determinar las notas comunes y las diferentes que entre ellos existen y derivar de tal examen conclusiones sobre la evolución de tales instituciones o sistemas y criterios para su perfeccionamiento y reforma.

-Doctrina: Tiene por misión la interpretación y aplicación de la norma, la doctrina científica tiene su función en la fijación de criterios de entendimiento y aplicación de la norma jurídica. Es la suprema instancia crítica de las realizaciones del legislador, de los jueces y de la administración.

-Convenios Internacionales Ratificados por Nicaragua: Al hablar de los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, podemos citar los tratados bilaterales o plurilaterales. Las formas que en el plano internacional pueden adoptar determinadas reglas que afecten a situaciones laborales; en cuanto al significado de estas normas, la primera afirmación que debe hacerse es la de su imposible consideración unitaria; al hablar de significación de las normas internacionales como fuentes del Derecho del trabajo, hay que referirse a su no valor de preceptos inmediatamente aplicables a las relaciones de trabajo, tiene que ser ratificado para que sirva como norma directamente aplicable.

Una vez ratificado el convenio por el Estado miembro, siendo éste un signatario del mismo, éste se verá obligado a adecuar su legislación laboral a la sustancia y contenido del convenio. Nicaragua, tiene ratificados, entre otros los convenios No. 1 al 30, 87, 98, 100, 109 y 111 de la OIT.

-Costumbre: La costumbre es fuente del Derecho del trabajo, esta costumbre consiste en la repetición de una conducta durante cierto tiempo. Por su repetición, habitualidad y regularidad constituyen reglas de conducta en el Derecho del trabajo.

-Derecho Común: Es una fuente formal del Derecho sustantivo del trabajo, mientras no contraríe lo dispuesto en el Código. En caso de contradicción será inoperante, pues bastará que contradiga los principios generales del Derecho del trabajo, para que no se aplique.

La legislación del trabajo, tiene carácter especial, proteccionista de los trabajadores, no puede negarse que el derecho es un todo armónico y que se debe tener como fuente al derecho común.

CAPÍTULO V

EL SALARIO MÍNIMO Y SU APLICACIÓN EN NICARAGUA.

Importancia:

El tema del salario mínimo en Nicaragua suele ser interés sólo para las personas que les compete, es decir, para quienes obtienen sus ingresos por ese concepto al mes. Si los contratantes entregan a sus empleados menos de lo establecido, automáticamente violentan los derechos laborales y la legislación de nuestro país. Cada seis meses, el pago mínimo devengado por los nicaragüenses recibe un ajuste salarial. Esto con el objetivo de que los trabajadores obtengan mayores ingresos que les permitan hacer frente a los cambios de los precios en el mercado, sobre todo a la de los productos de la canasta básica, vestuario y medicinas. Por ley, el salario mínimo es la retribución ordinaria que satisface las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

5.1.- Aspectos importantes del salario mínimo en Nicaragua

El salario mínimo en el país se aplica a nueve sectores de la economía de Nicaragua (Agropecuario; Pesca, Minas y Canteras; Industria Manufacturera; Industrias sujetas a Régimen Especial Fiscal; Micro y pequeña Industria artesanal y turística nacional; Electricidad, Gas y Agua; Restaurantes y Hoteles, Transporte; Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros; Servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales; Gobierno Central y Municipal). Según indica la ley, debe ajustarse cada seis meses para que factores muy volátiles como la inflación no afecten a los nicaragüenses. Estas

renovaciones deberán estipularse y aprobarse por, al menos, dos de los tres sectores: el gobierno central, representantes de la empresa privada y los trabajadores.

El ajuste que se realizó en febrero del 2012 tuvo un aumento del 13% para los trabajadores del campo, lo que los deja con un sueldo de C\$2,145.09 y 12.4% para los otros ocho sectores industriales de Nicaragua, donde el menor sueldo lo posee el sector del gobierno central con C\$2,713.26 y el mayor salario es para el sector de construcción, bancos y seguros con C\$4,869.07. Estos entraron en vigencia a partir del 16 de marzo y estarán vigentes hasta el 1 de septiembre del 2012, cuando se esperaría otro reajuste.

Por otro lado, también es importante saber que el salario mínimo se establece tomando como base el costo de la canasta básica de cincuenta y tres productos.

5.2.-La canasta básica y su relación con el salario mínimo:

Existe una alta relación de la canasta básica con el salario mínimo ya que éste es fijado para suplir los productos y servicios que se incluyen en ella como la alimentación y servicios básicos como el acceso a energía eléctrica, agua potable etc. En los últimos tiempos, la canasta básica nicaragüense ha sido víctima de los constantes cambios que sufre la economía del país y, cada vez más, se perciben grandes transformaciones que afectan día a día el bolsillo de las personas que habitan en él.

En primer lugar, es importante definir qué es la **canasta básica** y cuáles son los productos que la conforman. Se le llama así al conjunto de bienes y

servicios que una persona necesita para suplir sus necesidades básicas. En Nicaragua, se ubican un total de 53 productos agrupados en tres áreas principales que son alimentos, propios del hogar y vestuarios. Dentro de la primera categoría se encuentran los alimentos básicos (arroz, frijol, azúcar y aceite), carnes y huevos, cereales (tortilla, pan, pastas) y perecederos (tomate, naranja, papas, cebolla, plátano y repollo). En los productos del hogar están algunos como jabones, cepillo de dientes, pasta dental, luz eléctrica, agua, transporte, gas butano, papel higiénico, alquiler de vivienda, entre otros. Mientras que en el vestuario se ubican necesidades como camisas, pantalones, blusas, zapatos y ropa interior para hombres, mujeres, niños y niñas. En este punto es importante mencionar que dentro los productos necesarios para suplir las necesidades humanas de los nicaragüenses no se encuentran cubiertos aspectos como la educación, la cultura y el entretenimiento.

El dato más reciente del costo de la canasta básica es de junio del 2011, el cual muestra que en Nicaragua estas necesidades se adquieren por un total de C\$ 9, 861.91 córdobas. De los cuales, C\$6,236.53 pertenecen a los alimentos básicos, C\$2,633.09 a los productos del hogar y C\$992.29 representa los pagos de vestuario.

La inestabilidad y alza de los productos básicos en la vida de todo nicaragüense es muy notable, pues de mayo a junio del presente año hubo un incremento de C\$277.47. Estos cambios se vienen observando desde años atrás pues, con relación al 2010, la canasta básica ha aumentado un total de C\$516.62 córdobas.

Analistas señalan que lo más preocupante de las transformaciones que sufre la canasta básica es el hecho de que no todas las personas que habitan en Nicaragua tienen acceso a la totalidad de sus productos. Indican que a partir de agosto de 2012, el **salario mínimo** para el sector industria es de C\$2,746.96 córdobas. Generando el hecho que para poder adquirir todas las necesidades se necesitan de tres y medios (3.58) salarios mínimos. Es decir, que una persona que cuenta con este sueldo no tendrá la capacidad de adquirir los alimentos básicos y, para poder hacerlo, necesitará contar con al menos tres empleos mensuales.

Sin embargo, en Nicaragua se ha establecido que el promedio de personas económicamente activas recibe un salario de C\$3,313.83 córdobas. Siendo considerado como un ingreso que se queda corto para suplir todas las necesidades, puesto sólo representa el 35.62% de la canasta básica.

Es notable el aumento del salario base en los últimos años en Nicaragua, pero también es considerable el incremento de la canasta básica. Estudios demuestran que entre enero de 2007 y enero 2011, el salario mínimo tuvo un aumento de C\$ 1,913 córdobas y la canasta básica se encareció con C\$ 6,254.31 córdobas, lo cual deja en desventaja a nicaragüenses que viven de un salario mínimo.

Es de gran importancia el apoyo en la educación profesional para los nicaragüenses ya que por medio de las enseñanzas y la práctica se fomenta la competitividad en el mercado laboral.

5.3.-La necesidad de ajustes en el salario mínimo

Como se pudo notar anteriormente, el salario mínimo sufre cambios cada seis meses, tal y como estipula la ley de Nicaragua. La importancia de hacer estos ajustes es para acoplarse lo más que se pueda a las necesidades y al costo de la vida que cada vez se eleva más. Como se sabe, los precios de muchos productos van subiendo y lo que se pretende es ayudar a los nicaragienses para que dichas alzas no les afecten tanto su bolsillo. Para realizar estos ajustes se valoran la tasa de inflación en los seis meses transcurridos más el crecimiento real de cada uno de los sectores.

Los tres entes involucrados en los ajustes del salario mínimo (gobierno, empresa privada y representantes de los trabajadores) concuerdan que en cada mes de trabajo de aprobación de nuevos salarios mínimos lo que se busca es beneficiar al trabajador lo más que se pueda durante esos seis meses. Siempre se hace un esfuerzo tripartito entre ellos y se toma el punto de vista de todos para que la decisión tomada ayude a los empleados.

5.4.-Características y objetivos del salario mínimo:

Dentro de las principales características se pueden mencionar:

Irrenunciable, ya que no puede ser objeto de renuncia, es decir que la ley contempla que todo trabajo debe ser remunerado y no se puede renunciar al mismo, artículo 3 del Ley 625 del Salario Mínimo, el que literalmente dice:

Artículo: 3, El Salario Mínimo es **irrenunciable** y no puede ser objeto de compensación, descuento de ninguna clase, reducción, retención o embargo, excepto los de seguridad social, alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente y otros previstos por la ley.

Arto. 12.- Todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo fijado tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude por la vía judicial. Este derecho será **IMPREScriptible**.

Por su parte el **artículo 13 de la misma Ley, cita:** Se mandata a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, revisar y elaborar una nueva canasta básica que incluya, entre otras necesidades alimentarias y nutricionales para cubrir el cien por ciento (100%) de kilocalorías recomendadas por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) y organismos especializados.

No compensable, ya que no puede ser objeto de sustitución.

No embargable, excepto en los casos previsto por la ley (Arto. 82. Inciso 3, Cn), es decir que el salario mínimo no puede ser objeto de embargo a menos que sea para garantizar las prestaciones alimenticias de la familia del trabajador, cuando éste se niegue a suministrarlas.

Tiene carácter periódico, ya que se establece que se revisará cada seis meses, esto con el objetivo de ajustarse a las condiciones de vida y al incremento de la canasta básica.

Su fijación podrá ser por obra, tarea, calculándose por hora, día, semana, catorcena, quincena y mensualmente, pudiendo ser diferente en las distintas regiones, es decir que no sólo se puede dar de manera mensual o quincenal.

Para su fijación se toma como base estudios e informaciones económicas, suministradas por diferentes organismos, en base a un porcentaje del valor de una canasta básica de 53 productos. Todos estos estudios son hechos por organismos o instituciones con el fin de proporcionarle al trabajador un mínimo de condiciones para una condición de vida digna.

No reducible, ya que no puede ser objeto de disminución, de cambio. Se puede aumentar mediante contrato individual o colectivo de trabajo, o sea que al ajustarse a la realidad de vida y economía del país el salario mínimo no podrá disminuir ya que los precios de los productos de la canasta básica están en constante aumento.

Se fijará por comisión respectiva. Será la comisión del salario mínimo en conjunto con las instituciones y organismos correspondientes.

Para la fijación de la retribución mínima se toman en cuenta como elementos:¹⁸

- **El género o trabajo de la industria.**
- **El grado de especialización.**
- **La rentabilidad de la empresa.**
- **La zona y el costo de la vida.**

Y como circunstancias personales:

- **Edad y sexo del trabajador.**
- **Categoría del oficio.**
- **Servicios realizados.**
- **Años de antigüedad en la profesión.**
- **Años en la empresa.**¹⁹

5.4.1.- Características del salario mínimo según la doctrina:

- **Es ideal**, porque estima la cantidad mínima para adquirir el nivel de vida deseado por el Estado.
- **Es real**, porque atiende las principales necesidades del trabajador y lo que la industria puede pagar.

¹⁸ Ley 625 Ley Salario Mínimo. Diario Oficial La Gaceta del 26 de Junio del año 2007

¹⁹ Cabanellas, G. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Pág. 284.

Es esencialmente relativo y variable, ya que no es posible fijar una cantidad por largos periodos de tiempo, pues es necesario tener en cuenta las condiciones del medio en que se vive.²⁰

5.5.-Ventajas del salario mínimo:

- Aumenta el nivel intelectual, moral y poder adquisitivo de los trabajadores.
- Protege al núcleo familiar y a la sociedad, evitando la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente.
- Con él se evita conflictos en la clase trabajadora.
- Pone en el mismo plano de igualdad a todos los empresarios, obligándolos a utilizar sistemas técnicos y a perfeccionar sus métodos de trabajo, con el fin de abonar esa retribución mínima.

Justifica el intervencionismo estatal en aquellas situaciones en las que las retribuciones son inferiores.²¹

5.6.- Desventajas según la doctrina:

- La Ley de la oferta y la demanda es la que debe de regir, por tanto se deben de establecer los salarios sin intervención alguna del legislador.
- Impide la libre competencia entre los productores.
- Provoca serias perturbaciones económicas al no tomarse en cuenta la relación rendimiento-producción.
- Ataca la producción de la empresa, ya que se le asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad.

²⁰DE LA CUEVA. Mario. *Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, 10ma. Edic. Editorial Porrúa, México, 1985, Pág. 669.

²¹Cabanellas, G. *Op.Cit*, Pág. 284

- Este pronto se convierte en salario máximo, ya que iguala a todos los trabajadores a un mismo nivel con desprecio de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.
- Esta orientación del Estado muchas veces se orienta hacia el salario político.

5.7.-Ley de salario mínimo y su aplicación en Nicaragua

El concepto de salario ha evolucionado con el progreso y actualmente constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica, la competencia y el desarrollo de los países. A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver los problemas de desigualdad, especialmente en los países en desarrollo.²²

De las diferentes formas retributivas o pago monetario de la fuerza de trabajo, el salario mínimo, resulta ser el más trascendental en las políticas sociales y de mayores conflictos sociales. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate. Generalmente el salario mínimo es definido como el mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Pero fueron Nueva Zelanda y Perú los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1,928 la instituyó para los demás países.

²² ARAUZ Alejandro, *Op. Cit.* Pág. 26.

La fijación de los salarios mínimos en Nicaragua ha sido observada en una serie de leyes sobre el tema siendo la Ley No. 129 del 24 de mayo de 1991, la que define su concepto de forma más precisa y ordena su procedimiento de cálculo.

La Ley No. 129 de 1991 crea la Comisión Nacional de Salario Mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo. Es la instancia que se encarga de normar y regular los procedimientos de fijación del salario mínimo.

Asimismo, dicha Ley establece los procedimientos de fijación del salario mínimo siguientes:

- Fijación periódica del salario mínimo, por lo menos una vez cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico.
- La fijación puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día, semana, catorcenal, quincenal y mensualmente.
- Los empleadores y trabajadores podrán negociar salarios mayores al mínimo establecido.
- El nivel de salario mínimo se fija en base a un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio.
- Se toma como base de fijación del salario mínimo los estudios e informaciones económicas que le proporcione la Comisión Nacional de Vida, la Dirección de Salario y Empleos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) y otros organismos similares.

- También para la fijación del salario mínimo se puede requerir de toda clase de documentación relacionada con salario que presentaren los factores de la producción y servicios.
- La Comisión Nacional de Salario Mínimo, ejercerá la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.
- Reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas sociales vigentes en el momento en que se fijó.

Por otro lado, la aplicación de la ley de salario mínimo es un instrumento útil y necesario para reducir las brechas horizontales y verticales entre los distintos salarios de la economía, por lo cual es relevante fortalecer y mejorar su contenido para que cumpla con ese papel. Pero, la ley tiene vacíos y no tiene un alcance legal para normar los salarios que están fuera del ámbito del salario mínimo oficial, por cuanto la formación salarial del sector público y privado está libre de cualquier mecanismo de intervención del Estado. Y es relevante que en el país exista un procedimiento legal o legislativo que contribuya a fijar las brechas de los salarios intersectoriales a través de normas de ocupación, capacidad y producto.

Frente a esta disparidad de formulaciones, empezamos afirmando a la imposibilidad de un concepto de salario mínimo que responda efectivamente al sentido de la expresión. Sólo cuando se identifique al salario puede ser definido aquel, considerándolo como la cantidad que, en concepto de retribución del servicio que se presta, ha de satisfacer, el empresario, en las

condiciones establecidas por imperativo de la ley lo difícil, en cambio, consiste en no decir cuál es el salario mínimo, sino en señalar cuál debe ser.²³

5.8.-Cambios en la nueva ley de salario mínimo, Ley No. 625.

En 2007 se introducen cambios importantes en la legislación del salario mínimo con la promulgación de la nueva Ley de Salario Mínimo, la Ley No. 625, aprobada el 31 de Mayo del 2007 y publicada en La Gaceta No. 120 del 26 de Junio de ese mismo año, que es la que está vigente.

Los cambios que se introducen en la nueva y actual legislación vigente no son muchos, algunos aspectos son de forma pero hay temas que se resaltan y actualizan.

El tema más relevante es el aspecto institucional que la Ley le concede a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, la que está integrada por representantes de sectores públicos, privados y trabajadores, siendo el Ministerio del Trabajo quien preside dicha instancia. Además la Ley faculta a la Comisión Nacional de Salario Mínimo desarrollar las siguientes atribuciones:

1. Fijar el nivel de salario mínimo a través de un proceso de negociaciones entre los miembros que la integran.
2. Requerir de instituciones del Estado todo tipo de información relacionada con los salarios.
3. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.

²³VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Op. Cit* Pág. 102.

4. Reajustar el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio o haya alteraciones de las condiciones económicas y sociales distintas a la que existían en el momento en que se fijó el salario mínimo.
5. Velar por el cumplimiento de las resoluciones y denunciar ante las autoridades del trabajo las infracciones que se cometan.
6. Funcionar y actuar internamente con base o apego de su propio reglamento

Los nuevos elementos que se integran a la Ley actual son los siguientes:

1. Introduce un nuevo elemento sobre el concepto de salario mínimo ampliando su alcance y vinculándolo a la “seguridad social”.
2. El salario mínimo se fija cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. (Elimina el alcance de fijación a las particularidades de cada región que establecía la Ley 129).
3. Se mantiene la Comisión Nacional del Salario Mínimo con algunos cambios y ajustes en sus atribuciones sobre el salario mínimo. Uno de los aspectos importantes es que se establecen responsabilidades administrativas al Ministro de Trabajo por la no convocatoria de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.
4. Aunque algunos elementos de la antigua ley permanecen para la fijación del salario mínimo, hay nuevos elementos más complejos que tratan de enriquecer el análisis para definir el salario mínimo. Por ejemplo, el salario mínimo se fija en un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos como ya referimos con anterioridad. El elemento nuevo es que introduce un nuevo procedimiento metodológico para establecer el valor de la canasta básica que consiste en tomar en cuenta **“las cantidades y los valores nutritivos y caloríficos en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio”**. Este nuevo procedimiento hizo posible que en 2007 el

valor de la Canasta Básica fuese 2.6 veces mayor a la que se usaba de referencia con la antigua Ley.

5. También se toma en consideración para la fijación del salario mínimo el “nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, **prestaciones de seguridad social**, el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado, así como los factores económicos, **la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo**”.

En esta parte de la Ley se establecen parámetros muy complejos y de difícil procedimiento metodológico para encontrar el nivel óptimo de salario que logre el equilibrio con estos elementos, ya que introduce una cantidad de conceptos sin ningún tipo de enfoque o metodología a seguir para su cálculo. Y también porque hay aspectos que pueden resultar hasta contradictorios entre sí, especialmente cuando se refiere al tema de productividad y el lograr un alto nivel de empleo en el país a través de la fijación progresiva del salario mínimo en función de los precios. Si bien es acertado desde el punto de vista teórico la causalidad de niveles de empleo, productividad y los niveles salariales, el vacío en la Ley es que no se refiere a la implementación y coordinación de políticas que funcionen sobre estos tres temas. Y que tanto por el nivel específico como por el alcance que tiene la Ley estas políticas quedan descubiertas y desvinculadas de los procesos de fijación de salarios.

6. Por otra parte, la Ley requiere de varias instituciones para obtener documentos e información abundante.

Del Banco Central de Nicaragua, (BCN), se exige la entrega de toda clase de documentación relacionada con los salarios e información sobre el crecimiento económico, inflación, devaluación, productividad. Al Ministerio de Finanzas Industria y Comercio (MIFIC), se obliga la entrega de información detallada sobre el comportamiento de los diferentes sectores económicos. Al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, (MHCP), se exige la entrega sobre los diez niveles salariales más bajos de los servicios públicos. Del Ministerio del Trabajo (MITRAB), toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica. Si bien toda esta información es imprescindible para establecer pautas de negociación, el vacío que se observa es la carencia de una instancia especializada en el MITRAB para desarrollar un análisis integral de todos los elementos y generar una propuesta base de referencia para las negociaciones tripartitas.

7. De acuerdo a lo anterior, la amplitud de temas e información que establece la Ley para refuerzo y/o apoyo metodológico en la formación y el establecimiento del nivel de salario mínimo es complejo, abundante, disperso y sin que se cuente con la capacidad institucional y técnica para desarrollar un documento final, que después de integrar todos estos temas, desde una perspectiva económica, social y política genere una propuesta equilibrada para base de la negociación entre los actores de la Comisión Nacional de Salario Mínimo que concurren con intereses y objetivos diferentes. Es un aspecto que hace más complicada la negociación y además todos los elementos de información de forma dispersa pueden servir de base para dificultar el proceso de negociación en la búsqueda de un equilibrio para arribar a un salario mínimo justo y con consenso.

8. En la práctica, la Comisión Nacional de Salario Mínimo fija nueve salarios mínimos diferentes en correspondencia a la estructura sectorial que el Banco Central define a través de la cuenta nacional. Es para seguimiento de la economía nacional, es una aplicación que se ha venido usando desde 2001 y ha quedado establecida como una práctica estadística de referencia sin mayor análisis sobre las disparidades intersectoriales y diferencias de parámetros de formación de los salarios.²⁴

Otro aspecto a considerar es la IMPRESCRIPTIBILIDAD que se ubica en el Título XII del Código del Trabajo y que es aplicable al Salario Mínimo, como regla general, pues el artículo 256 del Código dice:

La prescripción es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo en las condiciones que fija el presente Código. Arto. 256 CT.

Las acciones que se deriven del presente Código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, (arto. 257 CT). Con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes.

Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, (arto. 258 CT.)
- b) Las acciones de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidente de trabajo o por enfermedad profesional para reclamar la indemnización correspondiente.

²⁴ ARAUZ, Alejandro, *Propuesta de Salario Mínimo. Op. Cit. Pág. 29.*

El plazo de la PRESCRIPCIÓN correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída o desde la fecha de la muerte del trabajador.

Prescriben en seis meses las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por un error o con dolo o intimidación, (art. 259 CT).

Prescriben en un mes:

- a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de estos para reclamar contra ellas, (art. 260 CT).
- b) El Derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la reclamación laboral.

No corre la prescripción en los siguientes casos:

- a) En la relación al trabajo de menores o de los incapaces que hayan sido contratados mientras uno y otros no tengan representante legal;
- b) Cuando el trabajador esté de vacaciones, permiso por enfermedad, accidente o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga, (art. 261 CT).

La Prescripción se interrumpe:

- a) Por gestión o demanda ante la autoridad competente;
- b) Por el hecho que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito o por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre la prescripción; y por el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, aunque sea parcial o en cualquier forma que se haga;
- c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado, (art. 262 CT).

Este es un breve comentario sobre la prescripción, donde observamos como nuestro ordenamiento jurídico protege al trabajador en el sentido de hacerle extinguir derechos y obligaciones contraídas en el ámbito laboral, haciendo

uso del tiempo y las debidas condiciones, las mismas que están contenidas en el Código Laboral.

Hemos observado las formas de prescripción mediante el tiempo de cuyas acciones se deriven, por ejemplo: Prescripción en dos (2) años, estas sirven para hacer reclamos por incapacidad que provengan de accidentes laborales o enfermedad profesional.

La prescripción por seis (6) meses que pide la nulidad del contrato que haya sido celebrado por error o con dolo o intimidación. Y así la prescripción en un mes que habla de la aplicación de medidas disciplinarias y acciones para reclamar.

Por otra parte los artos. 261 y 262 (CT) citan explícitamente cuando no corre la prescripción y también cuando se interrumpe, es así que observamos de manera clara cuando procede la prescripción y en qué casos protegiendo al trabajador.

CONCLUSIONES

1. Al desarrollar este tema llegamos a las siguientes conclusiones: La importancia del salario mínimo en nuestro ordenamiento jurídico, por supuesto, en el ámbito social y económico, ya que con los antecedentes del salario mínimo, leyes y reformas que se han promulgado al respecto, el individuo como trabajador puede estar seguro y tener la confianza que sus derechos están regulados y garantizados por ley expresa.
2. También logramos constatar que el salario mínimo es producto de una larga lucha, trabajo y evolución de las partes involucradas como son: El Estado, empleador y trabajador, quienes garantizan en todo momento los derechos y deberes de los mismos.
3. El Derecho laboral es una rama del derecho, cuyas normas y principios tienen como finalidad regular las relaciones jurídicas entre personas empleadoras y trabajadoras, proteger el trabajo humano productivo originado por una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana. A partir de este concepto, logramos observar que hay elementos importantes para discutir y uno de ellos sin duda es el salario mínimo.
4. El trabajo es una acción humana que supone el ejercicio de actividades para favorecer procesos productivos en beneficio del desarrollo del país; genera en la persona trabajadora, bienestar y satisfacción de sus necesidades físicas, emocionales y sociales, siempre y cuando el trabajo que se desarrolla esté enmarcado en la legalidad, y dicha legalidad no

sólo tiene que ver con el trabajo que desempeña, sino que también con la retribución económica que éste recibe por la realización del mismo, o sea el salario mínimo al que todo trabajador tiene derecho.

5. En lo referente a la Ley 625; Ley de Salario Mínimo, podemos decir que además de importante es necesaria y no sólo su contenido, sino su aplicación, ya que si como ley es imprescindible, su aplicación y puesta en práctica lo es aún más, ya que con esta ley publicada en el año 2007, se recogieron todas las normas y disposiciones en una sola ley.
6. En lo que concierne a la jurisprudencia del salario mínimo en Nicaragua, podemos decir que efectivamente es una fuente o base para que el trabajador al que su empleador le ha dado como pago una cantidad menor a la que la ley dispone, pueda recurrir a las instancias correspondientes para exigir su derecho.
7. El salario mínimo se fijará en un porcentaje igual al valor de la canasta básica de 53 productos, la cual debe ser calculada y ajustada por el Ministerio del Trabajo, todo en base a satisfacer las necesidades para los miembros de una familia promedio.
8. Se hace necesario encontrar mecanismos más eficientes de distribución de la riqueza para reducir y eliminar la enorme brecha entre los ingresos de los distintos grupos, que nos indican que las desigualdades sociales son mucho más grandes.

9. En Nicaragua, como en la mayoría de los países del mundo, la fijación del salario mínimo es un tema de especial interés, tanto para los trabajadores como para los empresarios y el gobierno, en un contexto de crisis como el actual, el interés que genera este tema es aún mayor.

Con el reajuste del salario mínimo se mejoran las condiciones de vida de los trabajadores, por lo tanto, es admisible que por mandato de la ley se haga la revisión semestral del mismo y así lograr más estabilidad económica en las familias nicaragüenses.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAÚZ, Alejandro. Propuesta del Salario Mínimo para enfrentar la Precarización Laboral en Nicaragua.
- CABANELLAS, G. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heleista, SRL.
- CARRO IGELMO Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo, Barcelona, 3ra edición.
- CARTA ENCÍCLICA Rerúm Novarum, del Sumo Pontífice, Papa LEÓN XIII.-
- CIUDAD Reynaud Adolfo. Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centro América y República Dominicana. Editorial Dominicana, 1ra. Edición 2011.
- CÓDIGO DEL TRABAJO de la REPÚBLICA DE NICARAGUA, publicado en La Gaceta Diario Oficial número 205 del 30 de octubre de 1996, 9na. Edición 2002, Impresiones “La Universal”.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, 10ma. Editorial Porrúa, 1985.
- Género, los convenios de la OIT en Ginebra.
- Justicia Laboral y Derechos Humanos en Nicaragua, Manual Auto Formativo, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral Para el CAFTA DR. (PACT), 1ra Edición. San Salvador, 2010.
- La Gaceta Diario Oficial, No. 99, de la Republica de Nicaragua, del 30 de Abril, de 1981, Ley 625, Ley de Salario Mínimo.
- Ley 625, Ley de Salario Mínimo, La Gaceta Diario Oficial del 26 de Junio del año 2007.
- MARX CARLOS. El Capital. Edit. El Progreso, Madrid, 1985.

- PORRÚA Pérez Francisco. Derecho Individual del trabajo, prólogo a la Décima Edición Editorial, República Argentina, 15 México, 2000.
- CIUDAD Reynaud Adolfo. Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centro América y República Dominicana. Editorial Dominicana, 1ra. Edición 2011.
- SANDINO ARGUELLO, Rodolfo. Compendio del Trabajo en Nicaragua, Ed. Universitaria, UCA, Nicaragua. 1970.
- VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual del Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, Edit. BITECSA, 2001.