

Universidad Nacional  
Autónoma de Nicaragua-  
León

Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales



Tesis para Optar al Título de Lic. En Derecho

## La Subcontratación en el Sector de la Construcción en Nicaragua



**Autores:**

Br. Alberto Carlos Antón López  
Br. Arles Antonio Cajina Rocha.

**Tutor:**

Msc. Alberto Jerónimo Altamirano  
Escobar.

## INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

### **Capítulo I: Origen del Derecho Laboral Nicaragüense.**

I. Periodo Precolombino.....	4
II. Periodo Colonial.....	4
III. Periodo Independiente.....	6
IV. La Revolución Sandinista.....	9
V. Ley 185, el nuevo Código del Trabajo y su contexto político.....	9
VI. Movimiento Sindical.....	12

### **Capítulo II: Derechos de los Trabajadores.**

<b>Derecho Individual del Trabajo.....</b>	<b>15</b>
I. Principios.....	15
II. Contratos Individuales.....	15
III. Jornada Laboral en nuestro ordenamiento jurídico.....	16
IV. Descanso, permiso y vacaciones.....	18
V. Salario.....	20
VI. Higiene y Seguridad ocupacional.....	27
VII. De los riesgos profesionales.....	29
VIII. Suspensión de los Contratos de Trabajo.....	33
IX. Terminación de los Contratos de Trabajo.....	36
<b>Derecho Colectivo del trabajo.....</b>	<b>39</b>
I. Contenido del derecho colectivo del trabajo.....	39
II. Libertad Sindical.....	39
III. Fuero Sindical.....	42

IV.	Negociación Colectiva.....	43
V.	Convenio Colectivo.....	44
VI.	Conflicto Colectivo.....	45
VII.	La huelga.....	47
VIII.	Del paro.....	48
IX.	Resolución de los conflictos colectivos.....	50
X.	Convenio Colectivo del Sector Construcción.....	52

### **Capitulo III: De La Subcontratación.**

I.	Introducción.....	56
II.	Legislación Europea.....	57
II.1	Ley 32/2006 del 18 de Octubre, reguladora de la Subcontratación en el sector de la construcción. España.....	57
II.2	Real decreto 1109/2007 del 24 de Agosto, por la que se desarrolla la Ley 32/2006 del 18 de Octubre.....	63
III.	Ley relativa a la subcontratación. Nº 75-1334. Francia.....	69
IV.	Legislación Latinoamericana, La Subcontratación Laboral en América latina.....	71
V.	Legislación latinoamericana, Subcontratación laboral en Chile. Ley num. 20.123 Regula el Trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de servicios transitorios.....	77

### **Capitulo IV: Régimen Jurídico De La Subcontratación en Nicaragua.**

I.	Código del Trabajo de Nicaragua 1996. Capitulo VI, Del Trabajo en la Industria de la Construcción.....	81
II.	Convenio Colectivo del Sector Construcción. Agosto 2007.....	81

## La Subcontratación en el Sector de la Construcción en Nicaragua

---

Análisis sobre la problemática de los derechos laborales de los trabajadores subcontratado en el sector de la construcción.....	83
Resultados cuantitativos.....	85
Resultados cualitativos .....	87
Conclusiones.....	95
Recomendaciones.....	98
Anexos.....	99
Bibliografía.....	109

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
UNAN-León**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**



Tesis para optar al Título de Lic. En Derecho.

**La subcontratación en el sector de la construcción en  
Nicaragua**

**Autores:**

Alberto Carlos Antón López.  
Arles Antonio Cajina Rocha.

**Tutor: Msc.** Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.

**León, Junio de 2009**

**Dedicatoria**

*En primer lugar agradezco a Dios por haberme concedido el don de vida y por haberme dado la fuerza sabiduría para realizar esta gran meta.*

*A mi padre William cajina Romero, que amo con toda mi alma por ser un padre excelente y el mejor de todos quien es el pilar fundamental de mi hogar y nunca ha dejado de apoyarme por ser mi ejemplo mi ORGULLO.*

*A mi madre adorada aurora Elena Rocha Alaniz, por ser una madre ejemplar quien siempre ha estado conmigo en todo momento dándome fuerzas aconsejándome y guiándome siempre por el buen camino.*

*A mis hermanitos: Ricardo Antonio Marchena Rocha, Clemente Francisco Cajina Rocha y Gema del Carmen Cajina Rocha quienes han sido una gran bendición de Dios para mi, tienen mi respeto mi cariño y todo mi amor*

*A una amiga muy especial Dora Mercedes García Jiménez quien siempre estuvo a mi lado en los momentos difíciles.*

*Y especialmente a la Doctora Lylliam López, que con mucha dedicación y esmero ayudo a realizar este trabajo investigativo.*

*Arles Antonio Cajina Rocha*

**Dedicatoria**

*Le dedico este trabajo en primer lugar a mis padres, que supieron guiarme, corregirme y enseñarme con el ejemplo, si no fuera por ellos yo no hubiese logrado culminar mi carrera.*

*Se la dedico a mis hermanos Edgar Ariel y Lylliamcita, porque ellos son importantes para mí, tanto como lo soy yo para ellos, siempre que he necesitado apoyo e inspiración, lo he encontrado en ellos, tan solo mirándolos.*

*A mis familiares y amigos, que nunca dejaron de creer en mí y nunca dejaron de apoyarme, darme su mano para caminar juntos en la vida.*

*Alberto Carlos Antón López*

**Agradecimiento**

*A la Fundación Promoción de Salud y Seguridad de los Trabajadores (PROSSTRAB), por su apoyo en todos los aspectos en la realización de esta investigación.*

*Así mismo por su abnegado trabajo y dedicación con los trabajadores de Nicaragua y en especial con los trabajadores del sector de la construcción, el cual está luchando día a día para que los trabajadores tengan ambientes de trabajo saludables.*

*A los trabajadores de la construcción e informantes claves por sus valiosos aportes en esta investigación.*



## Introducción

Las relaciones laborales siempre están en constante cambio, el dinamismo de estas relaciones siempre deja en desventaja al trabajador, junto con el lento proceso de aprobación de una ley favorable para los mismos. Nuevos movimientos económicos, nuevas ideas, nuevas formas de contratar que escapan a la regulación aparecen constantemente. Por estas razones es que los trabajadores exigen cambios profundos para mejorar la calidad de vida, el empleo, su salario y de esa manera sobre llevar una vida más digna y sana no solo para ellos, sino también para sus familias.

Pero esto cada vez se vuelve más difícil pues siempre la clase más favorecida son los empleadores, las grandes empresas que con mayor apoyo económico logran de manera increíble estar siempre arriba de la clase más baja y mayoritaria, pidiendo cada vez más facilidades e incentivos para competir en el mercado. Las empresas compiten contra otras empresas, buscan la eficiencia, calidad en los productos y prestar mejores servicios de forma rápida y con el menor costo posible. Es en este momento, en que el hombre con su ingenio y dedicación, concibe ideas para mejorar. Creando, en este caso relacionado con nuestro tema de estudio, nuevas formas de contratar con los trabajadores a su cargo, esta es la fuente del dinamismo de las relaciones laborales.

En este nuevo mundo competitivo, en donde lo que se busca es producir más, a menor costo y más rápido, nace, entre otras tantas formas de contratar, la **Subcontratación:** Que es un proceso económico, a través del cual una empresa, destina parte de sus recursos para cumplir ciertas tareas, a una empresa externa especializada por medio de un contrato, que se hará cargo de realizar esa tarea, la empresa subcontratante se desliga completamente de la misma y se enfoca mas en el proceso de mejorar su producción o servicio.

La opinión versada a favor de la subcontratación se basa en cuatro principios económicos fundamentales:



- ✚ Permite abaratar los costos de producción: puesto que al subcontratar se desligas de la actividad y no intervienes en su proceso.
- ✚ Permite obtener productos de mejor calidad: por que la empresa subcontratada es especializada en esa actividad.
- ✚ Reduce el número de tareas rutinarias: simplemente hay menos trabajo o carga para los empleados de la empresa que subcontrata.
- ✚ Permite a la empresa dedicarse a tareas de mayor rentabilidad.

Nuestro Código del Trabajo reconoce la Subcontratación en su artículo 9: Tienen el carácter de empleadores los contratistas, **Subcontratistas** y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios. Muy bien se entiende que, los subcontratistas son representantes de empresas y como tal tiene que estar registradas como personas jurídicas, con todas los derechos dados y obligaciones impuestas por la ley.

Sin embargo, existe otro tipo de subcontratación, que consiste en delegar a un empleado o trabajador, que se encuentre bajo subordinación de un empleador o empresa, la tarea o el cargo de subcontratista, dando a entender que los trabajadores contratados por este subcontratista son diferentes a los contratados por la empresa como tal. Si bien, es posible que un trabajador tenga la voluntad de actuar como tal subcontratista, legalmente es inadmisibile que lo haga, puesto que, el artículo 9 del código del trabajo es claro en lo referente a quienes pueden ser empleadores.

Con este tipo de contrato solo se favorece a las empresas subcontratantes, puesto que ellos cobran a las demás empresas que buscan sus servicios un precio adecuado y dejan a los trabajadores a su cargo con un salario por debajo del mínimo siendo estos los que realmente se esfuerzan día a día muchas veces exponiendo sus vidas, por la gran necesidad y la pobreza en la que vivimos.



Este es un problema muy grave que crece a diario pero que por falta de interés y de cultura hemos dejado que siga adelante, aquí en nuestro país no existen datos específicos ni nada relacionado con este fenómeno que muchos han escuchado su nombre y si lo han hecho no le toman importancia por la gran ignorancia y la falta de lectura.

Es por esto que hemos decidido realizar esta investigación ya que esta es nuestra realidad. Esperamos este trabajo sea el punto de inicio para evitar que se sigan lucrando todas estas empresas de nuestro sudor y que al fin se respeten todos nuestros derechos y se pague realmente el valor de nuestro trabajo



## CAPITULO I

### ORIGEN DEL DERECHO LABORAL NICARAGUENSE.

#### I. Periodo Precolombino.

Antes de la llegada de los españoles, nuestros aborígenes<sup>1</sup> se encontraban divididos en cuatro grandes tribus<sup>2</sup>: los Niquiranos<sup>3</sup>, los Chorotegas<sup>4</sup>, los Chontales<sup>5</sup> y los Caribisis<sup>6</sup>: Cada uno de ellas tenía su propio territorio y costumbres, todas eran tribus independientes entre sí, aunque tenían muchas similitudes, se hacían la guerra constantemente y los prisioneros de guerra se convertían en esclavos y pasaban a desempeñar actividades referentes de trabajo<sup>7</sup>. Sus leyes eran propias y de carácter riguroso.

Como principio la propiedad era de carácter comunitario, todos eran propietarios de ella, se repartía el trabajo entre la comunidad, unos se dedicaban a producir la tierra, otros a la caza, pesca, defensa, la ganadería, las mujeres cuidaban el hogar y a los niños, tejían, cocinaban. El que no cumpliera su trabajo era sancionado llegando al extremo de la expulsión de la comunidad. Estas eran las primitivas leyes de trabajo que regían su orden<sup>8</sup>.

#### II. Periodo Colonial.

Abarca desde el descubrimiento del nuevo mundo y muy especialmente de Nicaragua en 1502 por Cristóbal Colon y la conquista del territorio por Gil

<sup>1</sup>. Aborígen: que es originario del territorio en que vive: población aborígen; planta aborígen. autóctono, indígena. <http://es.thefreedictionary.com/aborigen>.

<sup>2</sup>. Tribu: conjunto de personas que proceden generalmente de una familia o de la asociación de varias familias, que habitan un territorio geográfico definido). <http://es.wikipedia.org/wiki/Tribu>.

<sup>3</sup>. Ocupaban entre el Gran Lago y el Océano: Pacífico, las Islas de Ometepe y Zapatera, Río Tamarindo. <http://usuarios.lycos.es/waldemar/historia.html>.

<sup>4</sup>. Descendientes de los Toltecas Mejicanos, se dividían en DIRIANES y NAGRANDANOS. Los primeros ocupaban desde orillas del Gran Lago, hasta Managua y los segundos ocupaban los actuales Departamentos de León, Chinandega, Estelí y Madriz. <http://usuarios.lycos.es/waldemar/historia.html>.

<sup>5</sup>. Lengua maya: "EXTRANJERO", ocupaban las regiones Norte y Oriente de Nicaragua, donde hoy es Jinotega, Matagalpa, Boaco, Chontales y Bluefields. <http://usuarios.lycos.es/waldemar/historia.html>.

<sup>6</sup>. Amos y señores de la vertiente oriental de la Cordillera Andina, extendían sus dominios hasta las playas del Atlántico. <http://usuarios.lycos.es/waldemar/historia.html>.

<sup>7</sup>. Palabra que suele significar al esfuerzo, frecuentemente al esfuerzo humano, tiene como sinónima la palabra labor. <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo>.

<sup>8</sup>. Fonseca Corrales, Manuel Salvador. Evolución del Derecho Laboral en Nicaragua., Pág. 1-5.



González Dávila, este gobernador fue sanguinario y explotador del indio, pues les explotaba con su trabajo y los vendía como esclavo. Las colonias españolas estaban divididas en cinco administraciones continentales, los virreinos<sup>9</sup> de Perú, Nueva Granada, México, Santo Domingo y la Capitanía General de Guatemala, a la vez se subdividían en provincias<sup>10</sup> mayores y provincias menores, los virreinos mayores tenían gobernadores y los menores eran regidos por alcaldes mayores, los indios tenían alcaldes de su misma casta, pero la autoridad dependía de los monarcas residentes en la metrópolis española.

En 1533 viene a América Fray Bartolomé de las Casas, defensor de los indios, a quien se le debe el traslado<sup>11</sup>, al cabo Gracias a Dios, las Leyes de Indias dada por Carlos V, en 1544 para favorecer a los aborígenes, esto como resultado de los continuos reclamos e informes de los obispos misioneros y la publicación de la bula papal, que el santo padre Paulo III publicó declarando la perfecta identidad racional entre indios y europeos.

Se creó un tribunal que con el nombre de Audiencia de los confines debía de permanecer en Nicaragua en el Cabo Gracias a Dios, en estas audiencias se, prohibían hacer esclavos a los indios y se regulan las condiciones de vida y trabajo, lo mismo que la jornada y la alimentación. Si bien es cierto que existía esta ley, también poco se cumplía. Con estas nuevas leyes nace la primera forma de legislación en lo laboral.

Estas leyes se les otorgaban derechos a los indígenas, derechos como:

- El derecho de los indios a vivir libremente como los demás vasallos de Castilla.
- La protección al trabajo de los indios en minas, así como el trabajo a las mujeres en general.
- El derecho de los indios a gozar y disponer de sus bienes.
- La obligación de las encomiendas de servicios.

---

<sup>9</sup>. Territorio gobernado por un virrey o una virreina. <http://es.thefreedictionary.com/virreinato>.

<sup>10</sup>. Una provincia es el nombre de una subdivisión gubernamental usualmente en el nivel inferior a estado. <http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia>.

<sup>11</sup>. De la audiencia de Santo Domingo.



- La consagración del derecho de propiedad comunal para las tierras que deberían pertenecer a las reservaciones o poblaciones indígenas para su cultivo de explotación<sup>12</sup>.

**Comen.** Tengamos en cuenta que nuestros aborígenes eran eminentemente agricultores y ganaderos, **el trabajo personal obligatorio para el trabajo público no era remunerado y era a perpetuidad**, esto con las leyes de indias fue modificado, estableciendo que todo trabajo debería ser remunerado.

La labor para el trabajo público se hacía en común durante tres días seguidos a la semana y en beneficio de la comunidad, este código fue derogado en el año en 1768, estableciéndose:

1. Fijación de salario justo y suficiente.
2. Trabajo diurno, aunque el indio estuviera anuente al trabajo nocturno.
3. Hospitales sostenidos por subvenciones oficiales, patronales y obreras para los trabajadores enfermos.
4. Medio salario durante la curación del trabajador indígena accidentado.
5. Prohibición a ocupar menores de dieciocho años en los obrajes.
6. Pagar el salario cada semana sin deducción alguna que excediera de su cuarta parte y que fuese en dinero en efectivo.

Como hemos apreciado con las leyes de indias se dan las primeras regulaciones para proteger al trabajador.<sup>13</sup>

### III. Periodo independiente.

III.1 Aparece el reglamento de policía<sup>14</sup>: donde se daban normas correspondientes al trabajo, eran leyes represivas para los trabajadores ya que, este, queda obligado y su libertad reducida, tanto así que el trabajador queda bajo la jurisdicción y voluntad del patronato:

---

<sup>12</sup>. Leyes de Indias dada por Carlos V en 1544.

<sup>13</sup>. Fonseca Corrales, Manuel Salvador Evolución del Derecho Laboral en Nicaragua, Pág. 6-23.

<sup>14</sup>. Decretado por el Poder Ejecutivo el 25 de octubre de 1880.



- A. Se contemplaban penas para los trabajadores que se apropiasen de las cosas que fuesen encomendadas.
- B. Los trabajadores debían llevar una boleta para no ser refutados como vagos.
- C. Era trabajo de la policía aprender al trabajador que no se presentaban a su trabajo.
- D. Se le impusieron multas al trabajador.

Antes del código del trabajo de 1945 existían un sin número de leyes dispersas que regulaban las relaciones de trabajo.

III.2 **En 1904 se promulga el Código Civil de Nicaragua**: siendo presidente de Nicaragua el general Santos Zelaya, derogando el reglamento de policía en cuanto tenía relación con el trabajo. Con él, se comienza a percibir un poco más las reivindicaciones, la servidumbre que es con la que comienza, le da más libertad y protección, se da la libre contratación entre las partes, estableciendo obligaciones del prestador de servicios y da comienzo a la contratación libre entre las partes realizándose de forma escrita, se convenía el salario, extinción del contrato, forma de pago etc. Se regulaba el despido y tomaba en cuenta la voluntad del trabajador, al igual que la cesación del trabajo por justa causa. Con esta nueva promulgación el trabajador obtiene, un pequeño estímulo de estabilidad en cuanto se le reconoce un mes de salario cuando deja su trabajo.<sup>15</sup>

- 3. Ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con cosas que no sean la moneda legal del 20 de Febrero de 1906.
- 4. Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a emplear un determinado número de Trabajadores Nicaragüenses del 31 de Febrero de 1930 y sus reformas.
- 5. La ley de accidentes de trabajo del 7 de Marzo de 1930.
- 6. Ley de la silla del 27 de Noviembre de 1936.

---

<sup>15</sup>. Código civil; Capítulos VIII, IX y XII del Título XIV del libro Tercero (Derogado por el CT de 1945).



7. Ley del 19 de Septiembre de 1939, Trabajo nocturno de las panaderías.
8. Ley del descanso dominical y su reglamento del 8 de Agosto de 1940.
9. Ley de seguridad de los obreros, salario mínimo y horas de trabajo del 12 de Junio de 1942.
10. **Código de Trabajo, Ley N° 336**: Que vino a derogar la figura civilista del arrendamiento de servicios, en el cual el trabajador no tenía ninguna protección laboral. Fue reformado durante los años 60 y 70, instituyéndose normas importantes como el séptimo día y el pago del decimotercer mes<sup>16</sup>.

**D.posit.** Existían 2 formas de contratar<sup>17</sup>:

- A. **La convención colectiva** es la que se celebra entre un patrón o sindicato de patrones y sindicato, federación o confederación de sindicatos de obreros, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo, en una empresa o en un grupo de empresas. **Arto 22CT 1945**
- B. **Contrato individual de trabajo** es la Convención por la cual un patrón un y obrero o empleado se obligan éstos últimos, a ejecutar cualquier labor servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará. **Arto 33CT 1945**

El contrato individual se celebrará por escrito, en dos ejemplares, firmados por ambas partes. Sí se pactare sólo verbalmente, el patrón deberá entregar al trabajador una declaración escrita firmada por él, que contenga las estipulaciones acordadas, enviando una copia a la respectiva Inspección del trabajo. **Arto 39CT1945**

Junto con este aparece en 1951 el Reglamento de Asociaciones Sindicales, definiéndolos como: asociaciones de patrones, o empleados, campesinos para su mejoramiento moral, económico, y social, para el estudio de sus problemas comunes y para la defensa, desarrollo y protección de sus intereses.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Fue aprobado el 23 de noviembre de 1944 y publicado en la Gaceta nº 23 el primero de febrero de 1945

<sup>17</sup> Código del Trabajo de 1945, Título II.

<sup>18</sup> Investigación sobre las necesidades sindicales vs. marco jurídico, 2007. Pág. 6.



#### **IV. La Revolución Sandinista.**

Abarco desde el 19 de Julio de 1979 hasta 1990, en este periodo se dictaron una gran cantidad de disposiciones Laborales acorde con las ideas revolucionarias.

Entre las más importantes tenemos:

1. El Decreto N° 61 del 30 de Agosto de 1979; Facultades al Ministerio del Trabajo.
2. El Decreto N° 630 del 27 de Enero de 1981; Facultades de los Inspectores del Trabajo.
3. El Decreto N° 827 del 28 de Septiembre de 1981; Ley orgánica del Ministerio del Trabajo de Nicaragua.
4. El Decreto N° 977 del 11 de febrero de 1982: Ley reguladora de los horarios de las actividades económicas en la ciudad de Managua y su reglamento.
5. El Decreto N° 1135 del 25 de Noviembre de 1982: Ley que faculta al Ministerio del Trabajo para emitir las normativas laborales.
6. Ley número 2 del 18 de Diciembre de 1985: Ley de escala salarial.
7. Procedimiento de pago del Salario Navideño del 30 de Noviembre de 1987.
8. Resolución del ministerio del trabajo relativa al pago por antigüedad o años de servicios de aplicación Nacional de los Trabajadores permanentes del 15 de Febrero de 1988.<sup>19</sup>

#### **V. Ley 185, el nuevo Código del Trabajo y su contexto político**

##### **V.1 Introducción**

El cambio de gobierno producido en 1990 por la señora Violeta Barrios de Chamorro de tendencia derechista a través de la UNO, trajo consigo profundas transformaciones estructurales a lo social y político, pero sobretodo en lo económico, producto de la reinserción de Nicaragua en la economía mundial y el modelo capitalista, con nuevas reglas impuestas por el fenómeno de la globalización. En retrospectiva, la iniciativa para aprobar la nueva legislación laboral tuvo su origen en la presión de la clase trabajadora, los gremios

---

<sup>19</sup>. Investigación sobre las necesidades sindicales vs. marco jurídico, 2007. Pág. 7-8.



empresariales locales e impulso del gobierno respondiendo a factores externos, esto es la presión de los órganos internacionales.

## V.2 **Gobierno**

Se caracterizó por asumir una posición ambigua; por una parte pretendiendo vender a la sociedad nicaragüense la idea de estar interesado en dotar a la clase trabajadora de un instrumento legal y moderno para la tutela de los derechos del más débil en la relación laboral, mientras frente a los organismos internacionales se preocupaba por dar evidencia objetiva de estar tomando las iniciativas necesarias para permitir asegurar sus compromisos con el programa de Ajuste Estructural. Esto quedó en evidencia con una comunicación oficial del gobierno al presidente del Banco Mundial en 1994, donde se establece que la rama ejecutiva del gobierno se comprometía a introducir como elemento clave del programa de ajuste la flexibilidad del mercado laboral.

Con relación a los sindicatos, la comunicativa gubernamental establece: la legislación laboral debe asegurar la libre sindicalización, pero prohíbe las huelgas en el sector público y sectores de interés colectivo, resolver los conflictos a traves del arbitraje obligatorio como último procedimiento para dirimir los conflictos colectivos, quien declarara ilegal o legal una huelga será el Ministerio del Trabajo (MITRAB).

Así fue como el gobierno ofreció al banco mundial no solo la desregulación jurídica laboral, si no presionar lo más posible para que el concepto civilista de la autonomía de la voluntad<sup>20</sup> fuera el que rigiera los contratos de trabajo, pretendiendo así lograr la aprobación y respaldo de los organismos internacionales.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>. Constituye un principio básico en el Derecho privado, que parte de la necesidad de que el ordenamiento jurídico capacite a los individuos para establecer relaciones jurídicas acorde a su libre voluntad. Son los propios individuos los que dictan sus propias normas para regular sus relaciones privadas. [http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa\\_de\\_la\\_voluntad](http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_de_la_voluntad).

<sup>21</sup>. Investigación sobre las necesidades sindicales vs. marco jurídico, 2007. Pág. 13-15.



### V.3 **El sector privado**

La empresa privada en el contexto de los años 90 apenas si emergía buscando como recuperar los espacios perdidos en el ámbito nacional, enfrentando el debilitamiento de los años 80, las transformaciones del nuevo mercado mundial y sus relaciones económicas, enfrentada, con una empresa nacional que no tenía capacidad competitiva. El sector privado representado por el COSEP (Consejo Superior de la Empresa Privada) y AMCHAM (Cámara de Comercio Americana de Nicaragua), cuestionó una serie de artículos del proyecto del código, los cuales fueron refinadas en un recurso de inconstitucionalidad introducido el 26 de febrero de 1997 y aún está pendiente.<sup>22</sup>

### V.4 **Las Centrales Sindicales**

Las centrales sindicales y el movimiento obrero se encontraban debilitados en parte por los efectos de la guerra, la incertidumbre de los dirigentes, la apatía de sus bases, el paternalismo del Estado que había conducido al movimiento sindical y en general a la clase obrera a una débil expresión de clase, esto fue agudizado cuando los trabajadores organizados pasaron a ser dueños de empresas del Estado naciendo así los sindicalistas empresarios.<sup>23</sup>

### V.5 **Dos Puntos de Vistas.**

Los trabajadores exigieron por años esta importante reforma laboral para garantizar la protección y tutela de los derechos de los trabajadores, condición necesaria para alcanzar en la práctica la igualdad ante la ley y para superar la enorme desigualdad económica y social entre empleadores y trabajadores.

Logrado este equilibrio, promover la salud, higiene y seguridad ocupacional, el pago de remuneraciones justas y equitativas a cambio de la prestación de los servicios laborales y así lograr el sentido de excelencia que sólo se alcanza con el respeto a la dignidad como valor espiritual y moral inherente a todo ser humano y

---

<sup>22</sup>. Investigación sobre las necesidades sindicales vs. marco jurídico, 2007 .Pág. 15.

<sup>23</sup>. Investigación sobre las necesidades sindicales vs. marco jurídico, Pág. 15-16.



que da como resultado final, la mejoría en el nivel de la calidad de vida del trabajador y su familia.

Por su parte, los empleadores consideran que la reforma laboral ahuyenta la inversión privada nacional y extranjera y eleva los costos de producción de las empresas, recomendando reformas flexibles, que comienzan con eliminar el pago de indemnizaciones por renuncia, reduciendo la indemnización por cancelación del contrato individual de trabajo y eliminando las indemnizaciones a los empleados de confianza. Es decir la columna vertebral de la legislación laboral.<sup>24</sup>

Siendo el 5 de septiembre de 1996, aprobado y publicado en la Gaceta diario oficial. Queda derogado expresamente el Decreto No. 336 del 12 de enero de 1945, publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, número 23, del 10. de febrero del mismo año, y sus reformas; los reglamentos derivados de dicho código y todas las demás disposiciones que contradigan el presente código. **Arto 406CT**

## **VI. Movimiento Sindical.**

Desde el siglo XIX y del XX, las potencias de Inglaterra y Estados Unidos de América incorporaron a Nicaragua, a un sistema de mercado agro exportador de materia prima (café, banano, algodón y otros), provocando que las elites políticas tomen el control de las tierras estatales y de las que laboraban los campesinos promoviendo formas de producción pre-capitalistas incluso hasta hoy, con el correr del tiempo ha visto aparecer las organizaciones mutualistas de obreros con el propósito de beneficencia y asistencia social y con posterioridad surgieron diversas organizaciones sindicales como la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres (SILOS-ORIT) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

Nicaragua en los años 70 gozó de una buena estabilidad económica, pero en los años 80 la economía se deterioro, debido a factores como la guerra, el crecimiento desmesurado del Estado, la falta de control de la balanza de pagos, la

---

<sup>24</sup>. Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica, Pág 185.



caída en los precios internacionales en los rubros de exportación, el embargo económico de Estados Unidos y la hiperinflación se volvió incontrolable provocando el endeudamiento con la Unión Soviética y otros países. Posteriormente en los años 90, el reto era sanear la economía y pagar la deuda interna y externa, los sucesivos gobiernos han tenido que someterse a las condiciones impuestas por el Banco Mundial y El Fondo Monetario Internacional, en: disminuir los gastos, no producir presiones inflacionarias, dejando como resultado la baja actividad económica e incremento en el desempleo. Cuando los trabajadores tienen menos ingresos pierden su poder de compra, por lo tanto baja el consumo y hay una recesión económica, que deprime la economía nacional, los empresarios nicaragüenses pierden capacidad económica y no le queda a Nicaragua más camino que abrirse a los inversionistas extranjeros.

En 1991 fue aprobada la Ley de Salarios Mínimos, siendo fijados en cantidades irrisorias de C\$150.00 mensuales para el sector agropecuario, C\$190.00 para el sector construcción y de C\$234.00 mensuales para el sector público, eliminando la entrega del AFA que mensualmente recibían los empleados públicos y que consistía en un paquete de arroz, frijoles y azúcar.

Ésta fue la política del gobierno de la UNO: Reformar las relaciones laborales sin reformar la ley. Reducir el poder adquisitivo de los salarios, por medio de la devaluación. Ganando más dinero se compra menos, se reduce el consumo, por lo que se produce menos, lo que ha provocado una mayor recesión económica. También afirma que pagando menos, se genera más empleo y las personas del sector informal ganarán mejores salarios.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) en un estudio realizado en el 2002, conocido como *Factors Underlying Growth in Nicaragua*, recomienda que *“Nicaragua necesita reorientar su mezcla de producciones hacia una mayor generación de valor agregado”*.

Los trabajadores además de generar valor agregado con su fuerza de trabajo, ayudan con los millones de dólares en remesas, lo cual mantiene a flote al país y es la mayor ayuda que reciben los ministros de gobierno para soportar los ajustes económicos. A cambio, los trabajadores reciben las políticas de gobierno que



desde inicios de los 90 redujo el cambio del córdoba frente al dólar en un 400%, lo que significó la pérdida del 40% de los salarios generales de los trabajadores, una política de flexibilidad laboral que traducida significa despidos más fáciles de realizarse y a menor costos.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>. Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica. Pág. 186-192.



## CAPITULO II

### DERECHO DE LOS TRABAJADORES.

#### Derecho Individual del Trabajo.

##### I. Principios.

**D.Posit.** El Código de Trabajo vigente regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. Fija como principios fundamentales:

- I.1 La irrenunciabilidad de los derechos contenidos en el código. **Arto. IV Título preliminar CT.**
- I.2 Limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad del empleador. **Arto. V Título preliminar CT.**
- I.3 Protege, tutela y mejora de las condiciones de los trabajadores. **Arto. VII Título preliminar CT.**
- I.4 En caso de conflicto o duda en la interpretación de la norma prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. **In dubio pro operatio.** **Arto. VIII Título preliminar CT.**
- I.5 Se garantiza a los trabajadores la estabilidad en el trabajo conforme a la ley. **Arto. XII Título preliminar CT.**

##### II. Contratos individuales.

**D.Posit.** La nueva legislación laboral, establece que el contrato de trabajo es el acuerdo escrito o verbal entre un empleador y un trabajador. La relación laboral es la prestación del servicio, de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. **Arto 19 CT.**

##### II.1 Tipos de contrato.

**D.Posit.** Los contratos de trabajo son de dos tipos, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado. **Arto 25CT**

- A. **D.Posit.** **Tiempo determinado**, respeta el principio de estabilidad laboral, ya que debe justificar la causa de temporalidad. Así lo define la Ley cuando deja claro que tiene esta calidad sólo:



1. Cuando las partes convengan en un plazo;
2. Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo este en función del tiempo de duración de los mismos;
3. Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos (Trabajos agrícolas) sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos. **Arto 26 CT**

B. **D.Posit. Tiempo indeterminado** cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas. **Arto 27 CT**

### **III Jornada Laboral en Nuestro Ordenamiento Jurídico.**

**D. Posit.** La Ley 185 de 1996, establece tres tipos de jornadas, **Jornada Diurna** la cual se inicia a las seis de la mañana y finaliza a las ocho de la noche siendo su máximo de 8 horas diarias, **la Jornada Nocturna** la cual comienza a las ocho de la noche y termina a las seis de la mañana y **la Jornada Mixta** la cual no puede tener más de tres horas nocturna, ya que de lo contrario se convierte en jornada nocturna y no mixta. **Arto 51 CT**

Mezclando la desregulación con la flexibilidad y atendiendo los intereses de la empresa, el Código de Trabajo permite aumentar la jornada de trabajo y laborar las 48 horas en cuatro días, en el llamado sistema cuatro por cuatro. Se autoriza contratos a tiempo parcial por el que se paga un salario mínimo equivalente al tiempo trabajado. Este es aceptado por estudiantes sin recursos o personas con responsabilidades familiares que no le permiten dedicar todo su tiempo a una labor de tiempo completo<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 202.



### III.1 Jornada Continua y Discontinua.

**D.Posit. Jornada continua:** Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo. **Arto. 51 CT**

**D.Posit. Jornada Discontinua:** son las que pueden dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso. **Arto 51 CT**

### III.2 Jornada Extraordinaria.

**Comen.** Nuestra legislación establece un máximo **de tres horas extras por día** y de nueve horas semanales, por voluntad del trabajador **Arto 58 CT**. El uso exhaustivo e indiscriminado de horas extras es regresar a la esclavitud, etapa superada por la humanidad, pero que se está viviendo en Nicaragua pese a su evolución constitucional<sup>27</sup>, sobre todo en las llamadas zonas francas de prendas textiles cuando hay atrasos en la programación o a pedidos de última hora. Otro sector que hace uso indiscriminado de las horas extras es la industria de la construcción, sobre todo por las urgencias de toda índole.

Ante la opinión pública las denuncias se dirigen principalmente contra los inversionistas extranjeros de zona franca. Estos inversionistas optan por prácticas ilegales, como hacer marcar tarjetas de control de entradas y salidas, exactamente a las cinco de la tarde, y llevan un control aparte para el pago de las horas extras y no ser detectados por los inspectores nicaragüenses<sup>28</sup>.

### III.3 Consecuencias de las Jornadas Extraordinarias.

**Comen.** Las jornadas exhaustivas convierten en improductivo y peligroso el trabajo, provoca daños a los trabajadores y a la empresa. Es fuente de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las empresas de zona franca en vez de corregir, alimentan de mala fe, sus políticas de bajar los costos de producción y

---

<sup>27</sup>. Arto. 40, Constitución Política de la República de Nicaragua.

<sup>28</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 202.



pretenden burlar la realidad contratando solamente mano de obra joven, que según ellos es la que puede resistir mejor la sobre jornada. Estas violaciones se dan por falta de control, empleo o de complicidad de las autoridades del trabajo y ante la enorme necesidad de los trabajadores, que al tener salarios por debajo del mínimo establecido por la ley, prefieren trabajar más, para poder completar el precio de la canasta básica de alimentos<sup>29</sup>.

#### **IV. Descanso, Permiso y Vacaciones.**

##### **IV.1 El Descanso:**

**D.Posit.** se disfruta en cortos períodos que interrumpen la jornada de trabajo, durante los cuales se goza de un refrigerio o del almuerzo; se da entre una jornada y otras, cuando se aprovecha para dormir y realizar otras actividades.

**Capítulo II CT.**

##### **IV.2 El Séptimo Día:**

**D.Posit.** Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. **Arto 64 CT**

##### **IV.3 Feriados Nacionales:**

**D.Posit.** Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, jueves y viernes Santos, primero de Mayo, 19 de Julio, catorce y quince de Septiembre, ocho y veinticinco de Diciembre. **Arto 66 CT**

##### **IV.4 Asuetos:**

**D.Posit.** Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre. **Arto 67 CT**

---

<sup>29</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 203.



#### IV.5 **Permisos y Licencias:**

**D.Posit.** Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- A. Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o Compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;
- B. Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

**D.Posit.** El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: **Arto 74 CT.**

- A. Para acudir a consulta médica personal.
- B. Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o
- C. discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables.
- D. Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.
- E. En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

#### IV.6 **Consecuencias.**

**Doct.** El inconveniente de hacer uso del derecho de permiso para cuidar familiares con problemas de salud, es que puede sacarlos del mercado de trabajo, por lo que es muy poco usado. En las empresas de zona franca es muy común que no paguen el tiempo usado en consulta médicas, por el hecho de que le pagan por producción y no le calculan el tiempo de consulta como de efectivo trabajo<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 204.



#### IV.7 **Vacaciones.**

**Doct.** Se denominan vacaciones (o vacación) a los días dentro de un año en que personas que trabajan o estudian toman un descanso total o el receso de su actividad en un periodo de tiempo, exceptuando feriados denominado por fiestas nacionales, tales como navidad o días representativos de una nación como la celebración de su independencia<sup>31</sup>.

**D.posit.** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. **Arto 76 CT**

#### V. **Salario**

**Doct.** El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.<sup>32</sup>

**D.Posit.** La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones y adecuado a su responsabilidad social, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase. **Arto 82.1 Cn, Arto XIII Principios fundamentales CT.**

**D.Posit.** Según la legislación nacional, salario es la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. **Arto 81 CT**

##### V.1 **Formas de Estipular el Salario:**

A. **Por unidad de tiempo:** cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado.

<sup>31</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Vacaciones>.

<sup>32</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>.



B. **Por unidad de obra por pieza o a destajo:** cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución.

C. **Por tarea:** cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido. **ARTO.83 CT**

**Comen.** Cuando el trabajo se estipula por tiempo o por tarea, si se labora después de la jornada, se paga doble como horas extras. Cuando se estipula por unidad de obra, por pieza o a destajo, no se pagan horas extras, ya que solo se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución. Esto ha sido superado por los trabajadores de la empresa FORTEX de zona franca, que mediante la convención colectiva, lograron el acuerdo con el empleador de que el trabajo el destajo se paga doble después de la jornada ordinaria de trabajo<sup>33</sup>.

## V.2 **Pago de Salario.**

**Doct.** El Pago es uno de los modos de extinguir las obligaciones que consiste en el cumplimiento efectivo de la prestación debida, sea esta de dar, hacer o no hacer (no solo se refiere a la entrega de una cantidad de dinero o de una cosa). Pago es el cumplimiento del contenido del objeto de una prestación<sup>34</sup>.

**D.Posit.** El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda. **Arto 86 CT.**

---

<sup>33</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pag 204.

<sup>34</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Pago>



### V.3 **Medidas de Protección del Salario.**

**D.Posit.** 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

- 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 concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata. **Arto 89CT**

Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses. **Arto 90CT**

El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario. **Arto 91 CT.**

El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador. **Arto 92 CT.**

**Doct.** El salario tiene varias medidas de protección, como son la cuantía, la forma de pago, el momento del pago, el lugar donde debe efectuarse el pago, la inembargabilidad relativa, la prohibición de descuentos, salvo los expresamente autorizados por la ley que dice, del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes **Arto 88CT** ejemplo; el impuesto sobre la renta y la seguridad social. El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el salario por decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarado judicialmente; no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata<sup>35</sup>.

### V.4 **Sanciones.**

**D.Posit.** La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por

---

<sup>35</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pag 205



cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito. **Arto 86, 2 CT.**

**Comen.** Los salarios se ajustan de acuerdo con las leyes de mercado o la negociación colectiva, pero también bajan para los trabajadores de nuevo ingreso al sistema asalariado. El salario es parte orgánica de la economía del país y repercute seriamente en el empleo, la productividad, la exportación de bienes que sirven para poder importar lo que no producimos y ayuda al equilibrio de la balanza de pago de la nación.

Los precios de la canasta básica aumentan por la inflación y ésta lleva a la devaluación de la moneda y a la reducción de los salarios. Es por eso que algunos teóricos afirman que aumentar los salarios provoca inflación y va en contra de los mismos trabajadores. Los trabajadores no pueden influir de esta forma en los precios, lo que pretenden es que los aumentos salariales provengan de un aumento en la productividad, contrarrestando cualquier desviación inflacionaria.

En último término los trabajadores piden que los aumentos salgan de las ganancias empresariales. Lo que los trabajadores exigen es actualizar sus salarios ya que han perdido su capacidad de compra. Lo que piden es que los salarios se reajusten con base al Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir el alza sufrida en los productos de consumo. Se estima que los salarios nominales han perdido en los últimos diez años casi el 55% de su poder real.

Los aumentos de salarios no producen inflación, ya que están basados en la productividad. Tienen sustento en la producción. Puede comprobarse examinando los salarios en todos los sectores de la economía que han mostrado dinamismo y desarrollo. Puede también observarse en la industria de la construcción, finanzas y seguros<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 205-206.



## V.5 Salario Mínimo

**Doct.** El salario Mínimo es, el mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores<sup>37</sup>.

**D.Posit.** Salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga 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<sup>38</sup>. **Arto 2, ley de salario mínimo 2007.**

**D.posit.** El Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Nicaragua el 1 de marzo de 1976 dice textualmente: “*Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:*

*A) las necesidades de los trabajadores y de sus familias haber cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.*

**Comen.** En estos principios basan los trabajadores su exigencia de que el salario mínimo cubra el costo de la canasta básica de 53 productos. La realidad es otra, tal como lo explica la OIT en *La Reforma Laboral en América Latina, año 2001*: “*En Nicaragua, por ejemplo, los reajustes dejan de estar vinculados al criterio de satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, para ser concebidos más bien como un umbral mínimo de ingreso para un trabajador*”.

La enorme brecha existente entre los salarios mínimos y las demás remuneraciones, es el indicador de la desigualdad social. Entre más se alejan los salarios del mínimo, más se acentúa esta desigualdad. Ante la imposibilidad de

<sup>37</sup>. [http://es.wikipedia.org/wiki/Salario\\_minimo#cite\\_note-Cost\\_of\\_Living-0](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_minimo#cite_note-Cost_of_Living-0)

<sup>38</sup>. La ley de salario mínimo fue aprobada el 31 de mayo del 2007, derogando a la anterior ley del 24 de marzo de 1991.



cubrir con el salario mínimo, las necesidades del trabajador y su familia, los economistas del gobierno calcularon el número de habitantes contra el número de trabajadores pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA), que en ese entonces era de 5 millones y 1.8 millones respectivamente, lo que dio un resultado de 2.7. Es decir que para cubrir la canasta básica, se necesitaba que el núcleo familiar tuviera ingresos iguales a 2.7 veces el salario mínimo. El coeficiente de 2.7 es ideal si todos tuviéramos empleo, pero sabemos, por datos generales, que hay un desempleo abierto del 12.5%, equivalente a 260,000 trabajadores (en el año 2004), lo que sumado a los que están en el subempleo, nos da más de un millón de personas con problemas de empleo.

El Estado solamente interviene en la fijación de los salarios mínimos, ya que éste, además de ser una variable económica importante, está ligado definitivamente a aspectos de índole social, que al empleador difícilmente le van a preocupar y que el Estado tiene la obligación de procurar. El Estado debe proteger al trabajador cuando esté cerca de la frontera entre lo digno y lo indigno, pues al estar en el límite de cubrimiento de sus necesidades es propenso a caer en niveles inhumanos. Es por ello que la ley establece que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades mínimas de orden moral y cultural del trabajador y estar en relación con el costo de subsistencia<sup>39</sup>.

#### V.6 **Salario por Decimotercer Mes**

**D.posit.** Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código. **Arto 93 CT**

---

<sup>39</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 207-208



Con frecuencia se le da el nombre de aguinaldo, por la costumbre existente antes de la ley, de dar una pequeña cantidad de dinero como regalo navideño, llamado treceavo mes, por ser una de las trece partes de los salarios recibidos en el año. Se paga conforme el último salario recibido, pero cuando el salario es variable o de compleja determinación, se paga conforme el salario más alto de los últimos seis meses **Arto94CT**

**Comen.** Fue decisión del legislador imponer esta norma para evitar abusos que se daban con algunos empleadores que trabajan por destajo o comisiones, incrementando la producción de bienes y servicios en los meses de agosto, septiembre y octubre, para que luego en noviembre, la actividad quedara en su punto mínimo y así pagar una cantidad menor por decimotercer mes.

Cabe destacar que no todos los puntos pudieron ser cubiertos, ya que muchos centros comerciales tienen sus grandes promociones durante los meses de mayo y diciembre, los cuales no entran este cálculo. Los ingresos que recibe el trabajador por una jornada extraordinaria no se suman al pago del decimotercer mes, aun cuando éstas sean sistemáticas y continuas. La ley en este sentido no promueve la extensión de la jornada y respeta las normas de la OIT. Nuestra legislación establece que la jornada puede ser menor, pero nunca mayor a ocho horas<sup>40</sup>.

### V.7 **Sanción por no pagar en el término.**

**D.Posit.** El décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. El objetivo de esta norma es que se pague esta prestación a tiempo y que los empleadores no promuevan atrasos en los juicios laborales. **Arto 95 CT**

---

<sup>40</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 209.



## VI Higiene y Seguridad Ocupacional.

**D.Posit.** La constitución política en su artículo 82 dispone que Los trabajadores tienen derecho, entre otros, a condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.<sup>41</sup>

### VI.1 Conceptos

1. **Comen.** La **seguridad e higiene del trabajo** no es más que un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para que los trabajadores y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente.

La seguridad e higiene del trabajo en su contenido incluye:

- A. La prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- B. La atención preferente a la mujer, a los menores y a las personas con habilidades diferentes<sup>42</sup>.

**Comen.** Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. **Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

### VI.2 Higiene

**Doct.** Es el conjunto de conocimientos y técnicas que deben aplicar los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre su salud<sup>43</sup>.

### VI.3 Seguridad Ocupacional

**D.Posit.** son todas las medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Acondicionando las

<sup>41</sup>. Derecho Individual del trabajo y Seguridad Social, Dr. Francisco Valladares. Bitecsa edición 2003.

<sup>42</sup>. <http://www.monografias.com/trabajos65/seguridad-higiene-trabajo/seguridad-higiene-trabajo.shtml?monosearch>.

<sup>43</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Higiene>



instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo. **Arto 100 CT**

#### VI.4 **El objetivos de la Higiene y Seguridad en el Trabajo es:**

- A. Proteger la vida del trabajador.
- B. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos laborales.
- C. Estimular la capacitación para minimizar los riesgos laborales y prevenir accidentes o enfermedades<sup>44</sup>.

#### VI.5 **Obligaciones del Empleador.**

**D.Posit.** Para hacer efectivo la seguridad ocupacional del trabajador, se impuso al empleador obligaciones y medidas mínimas: **Arto 101 CT**

- A. Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- B. Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- C. Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- D. La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

**D.Posit.** Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlos cuando el caso lo amerite. **Arto 103 CT**

**D.Posit.** Adicionalmente se colocaran avisos alertando de situaciones donde existe peligro de accidente o riesgo dentro del centro de trabajo. **Arto 104 CT**

**D.Posit.** A demás que ningún trabajador prestara servicio en una maquina o procedimiento peligroso a menos que, se le haya instruido del riesgo y las precauciones que debe tomar, junto con el entrenamiento en el manejo de la maquina o la participación en un área de riesgo. **Arto 105 CT**

---

<sup>44</sup>. <http://www.monografias.com/trabajos65/seguridad-higiene-trabajo/seguridad-higiene-trabajo.shtml?monosearch>



## VI.7 **Obligaciones de los Trabajadores.**

**D.Posit.** El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma. **Arto 102 CT**

**D.Posit.** Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí. **Arto 107 CT**

## VI.8 **Participación Sindical.**

**D.Posit.** La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una Comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo. **Arto 106 CT**

## VI.9 **Competencia del MITRAB.**

**D.Posit.** El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores. **Arto 108 CT**

## VII **De los Riesgos Profesionales:**

### VII.1 **Conceptos:**

#### 1. **Riesgo:**

**Doct.** Riesgo es la contingencia de un daño. A su vez contingencia significa que el daño en cualquier momento puede materializarse o no hacerlo nunca. Por ejemplo prácticamente todos los días corremos el riesgo de morir en un accidente de tránsito, pero bien puede ser que muramos en otra circunstancia. Cualquier cosa que pueda provocar daños, cualquier tipo de daño, es un riesgo<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Riesgo>



**Comen.** Desde el punto de vista técnico, puede decirse que el riesgo es la posibilidad de que por azar ocurra un evento, futuro e incierto, de consecuencias dañosas susceptibles de crear una necesidad patrimonial. **Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

## VII.2 **Riesgo Profesional:**

**D.Posit.** Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo. **Arto 109 CT**

## VII.3 **Tipos de Riesgos Profesionales.**

**D.Posit.** Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V. **Arto 112 CT**

## VII.4 **Naturaleza Jurídica.**

### **Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales**

**Doct.** Son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. **Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

## VII.5 **Consecuencia de los Riesgos Profesionales.**

**D.Posit.** Los riesgos profesionales pueden producir: **Arto 115 CT**

- A. La muerte;
- B. Incapacidad total permanente; es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo. **Arto 116 CT**



- C. Incapacidad parcial permanente; es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de la vida. **Arto 117 CT**
- D. Incapacidad temporal; es la pérdida de facultades o aptitudes por un periodo de tiempo, imposibilitan total o parcialmente el trabajador para desempeñar su trabajo. **Arto 118 CT**

#### VII.6 **Accidente de Trabajo.**

**D.Posit.** Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio. **Arto 110 CT**

Se consideran accidentes de trabajo:

- A. El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;
- B. El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y
- C. El que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

#### VII.7 **De las Enfermedades Profesionales.**

**D.Posit.** Todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador preste su servicio y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiera terminado la relación laboral. **Arto 111 CT**



**VII.8 Obligaciones del Empleador en caso de Enfermedades Profesionales o de Accidentes de Trabajo Arto 113 CT.**

- A. Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- B. Colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;
- C. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;
- D. Colocar cartelones en lugares visibles de los centros de trabajo en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumento o materiales;
- E. Restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñar la por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente;
- F. Dar al trabajador que no pueda desempeñar su trabajo primitivo otro puesto de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial permanente o temporal;
- G. Dar asistencia inmediata y gratuita, medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencia de las condiciones climáticas del lugar de la empresa. El Ministerio de Salud vigilará el número de enfermos, enfermedades que adolecen y los medicamentos disponibles en las empresas, haciendo que se llenen los vacíos observados;
- H. Realizar, por su cuenta, chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.



**D.Posit.** Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales. **Arto 114 CT.**

**D.Posit.** El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor. **Arto 120 CT**

**D.Posit.** Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. **Arto 121 CT**

## VIII La suspensión de los contratos del trabajo.

**D.Posit.** Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida. **Arto 35 CT**

**D.Posit.** La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados. **Arto 36 CT**

### VIII.1 Objeto y Finalidad.

**Doct.** El objeto de la **suspensión** es; la de mantener la estabilidad en el trabajo, defendiendo al trabajador para no llegar a poner fin a la relación laboral o el despido del trabajador. Teniendo entendido esto podemos afirmar que, la **finalidad** de la suspensión es; conservar la relación laboral entre el empleador y el trabajador, mediante la suspensión de efectos y responsabilidades entre ambos.

Cabe mencionar que debe existir una condición o circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, y al terminar este



tiempo se deberá de reanudar la prestación del trabajo, junto con sus efectos y responsabilidades que, habían, quedado en suspenso. **Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

Existen dos formas de suspensión contenidas en el código del trabajo de 1996.

#### VIII.2 **Suspensión individual:**

- a. La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;
- b. La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;
- c. El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;
- d. Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- e. Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- f. La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- g. El mutuo consentimiento. **Arto 37 CT**

#### VIII.3 **Suspensión colectiva**

**D.Posit.** La que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador

- a. La falta de materia prima;



- b. El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;
- c. El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;
- d. La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita. **Arto 38 CT**

**Doct.** El empleador que quiera cancelar el contrato antes del tiempo determinado, sin causa justa, deberá pagar los salarios restantes que dejará de percibir el trabajador por culpa del empleador.

En casos de suspensión de los contratos por enfermedad o accidente, laboral, el empleador guardará a los trabajadores el puesto de trabajo hasta por un año. Transcurrido este tiempo el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo y el trabajador pasa a ser evaluado por la Comisión de Invalidez e Incapacidad Laboral del INSS.

Como parte de la flexibilidad se permite el contrato a tiempo parcial, tal es el caso de los negocios de comida rápida, los contratos temporales, la existencia de subcontratistas y la expansión del trabajo cooperativo. Esta segmentación del mercado laboral genera más empleo, con el inconveniente de que en la mayoría de los casos se violan los derechos de los trabajadores, por ejemplo, la propina sustituye a un salario justo y en el caso de los subcontratistas son por general grandes violadores de la legislación laboral y de seguridad social. A los legisladores se les planteó el dilema de permitir su existencia o prohibirlos y empeorar la situación de los trabajadores<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pag 197.



## IX **De la Terminación del Contrato de Trabajo.**

**D.Posit.** La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos. **Arto 40 CT**

**Comen.** La terminación, es la disolución de las relaciones de trabajo: por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los empleadores, que hace imposible su continuación, como ejemplo: podemos poner la incapacidad física o mental del trabajador con esto queda de manifiesto que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas. **Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.**

### IX.1 **Formas en las que se termina un Contrato de Trabajo.**

1. Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
2. Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
3. Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
4. Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
5. Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
6. Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
7. Por jubilación del trabajador;
8. Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa. **Arto 41CT**
9. **D.Posit.** Terminará la relación de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes. **Arto 43 CT**



## IX.2 **Otras formas de terminar el Contrato de Trabajo.**

1. **D.posit.** Terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador con 15 días de anticipación. **Arto 44 CT**

**Comen.** En la legislación anterior, existió la figura del preaviso, por medio de el, cualquiera de las partes podía ponerle termino a la relación laboral, dando aviso por escrito con un mes anticipación.

**Doct.** En la legislación actual, la figura del preaviso fue eliminada para el empleador y mantenida para el trabajador, quien puede renunciar a su cargo avisando al empleador con 15 días de anticipación. Si el trabajador renuncia sin avisar ni dar los 15 días, el empleador se libera de cualquier indemnización que le sea exigida por el trabajador.<sup>47</sup>

2. **D.Posit.** Terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, unilateralmente, por el empleador sin justa causa. **Arto 45 CT**

En este caso se exige una indemnización, la que estudiaremos más adelante en las obligaciones del empleador al terminar el contrato de trabajo.

3. **D.Posti.** El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el arto 42 CT, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales.

- a. Falta grave de probidad;
- b. Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- c. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

---

<sup>47</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 198.



d. Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. **Arto 48 CT**

### IX.3 **Obligaciones del Empleador al Término del Contrato de Trabajo.**

**D.Posit.** Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, contenidas en el arto 41CT, el empleador está obligado a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes. **Arto 42 CT**

**D.Posit.** En el caso de la terminación del contrato de trabajo, conforme lo establecido en el arto 43 y 45 CT, se le dará una indemnización al trabajador de:

A. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;

B. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses.

Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

**D.Posit.** Si la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador se da; violentando las disposiciones del código y de más normas legales, restringiendo el derecho de los trabajadores, o como represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá derecho a pedir ante el juez el reintegro.

Si se declara, a lugar el reintegro, el empleador quedara obligado a devolverle el puesto de trabajo junto con el pago dejado de percibir. En caso de que el empleador no lo haga, se le pagara la indemnización por antigüedad y una suma equivalente al cien por ciento de la misma. **Arto 46 CT**



## **Derecho Colectivo del Trabajo.**

### **I. Contenido del derecho colectivo del trabajo<sup>48</sup>.**

**Doct.** Son tres instituciones en las que se basa el derecho colectivo del trabajo:

- A. Las asociaciones sindicales, que se inicia con el derecho de coalición, comprende las normas que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones y posición frente al Estado.
- B. La convención colectiva del trabajo; que comprende las normas que regulan la creación y todo el procedimiento que reglamenta dicho instrumento.
- C. Los conflictos colectivos del trabajo: que comprende el conjunto de normas que regulan, encausan y ordenan el proceso de las divergencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación.

### **II. Libertad Sindical.**

**D.Posit.** En Nicaragua tienen derecho de constituir organizaciones los trabajadores de la ciudad y el campo, las mujeres, los jóvenes, los productores agropecuarios, los artesanos, los profesionales, los técnicos, los intelectuales, los artistas, los religiosos, las Comunidades de la Costa Atlántica y los pobladores en general, sin discriminación alguna, con el fin de lograr la realización de sus aspiraciones según sus propios intereses y participar en la construcción de una nueva sociedad<sup>49</sup>.

Estas organizaciones se formarán de acuerdo a la voluntad participativa y electiva de los ciudadanos, tendrán una función social y podrán o no tener carácter partidario, según su naturaleza y fines. **Arto 49 Cn**

---

<sup>48</sup> Derecho colectivo del trabajo, Francisco Valladares Castillo, pág. 61-62.

<sup>49</sup> Es decir, derecho de asociación.



**D.Posit.** En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. **Arto 87 Cn.**

**D.Posit.** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin ninguna autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas instituciones, con la sola condición de observar los estatutos. **Arto 2, convenio numero 87 OIT.**<sup>50</sup>

**D.Posit.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federación y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho da afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores. **Arto 5, convenio numero 87 OIT.**

**D.Posit.** Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. **Arto 1 inciso primero, convenio 98 OIT.**<sup>51</sup>

### **Sindicato:**

**D. Posit.** Es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa. **Arto 203 CT.**

**Comen.** Nicaragua en su Constitución Política reconoce la plena libertad sindical, además ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se debe entender que en Nicaragua, la libertad sindical está regida por los conceptos creados por la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual está conformado por técnicos expertos representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

---

<sup>50</sup>. Convención sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicacion, aprobado en 1948 y ratificado por Nicaragua en la gaceta diario oficial n° 202 del 5 de septiembre de 1967.

<sup>51</sup>. Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva aprobado en 1949 y ratificado por Nicaragua en la gaceta diario oficial n° 202 del 5 de septiembre de 1967.



Aunque no está de manera expresa en la ley, ni en el Reglamento de Asociaciones Sindicales, debe entenderse que el principio de libertad sindical significa, no discriminación en el empleo, no injerencia del empleador en los asuntos sindicales.

La libertad sindical, es la libertad para organizarse libremente en agrupaciones sindicales para la defensa de los derechos e intereses de sus agremiados. Su defensa es la principal función de la OIT. La libertad sindical es generadora de justicia social y es necesaria para la paz. La libertad sindical es lo que le da contenido al tripartismo. El sistema democrático es fundamental para el ejercicio de la libertad sindical.

El movimiento sindical libre e independiente solo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales. El gobierno no debe usar la violencia, presiones, ni amenazas contra las organizaciones sindicales, ni hacerles acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigarlas. No significa que el titular del sindicalismo tenga inmunidad, pero si está protegido por el fuero sindical (se hablara mas, en el transcurso de esta investigación). La legislación nacional no permite arresto y detención de sindicalistas con el objetivo de debilitar a los sindicatos, ni detención con fines preventivos (por creer que pueda haber una huelga). De acuerdo con la Constitución están prohibidos las torturas y el maltrato.

Durante el Estado de emergencia el Presidente de la República no puede suspender el derecho de estar organizados en sindicatos, al contrario se prevé la necesidad de que ellos cooperen en la medida de sus facultades.

La Constitución Política garantiza las libertades necesarias para el ejercicio de la libertad sindical como son, libertad de expresión **Arto 30 Cn.**, libertad de movilización **Arto 31 Cn.**, de reunión **Arto 53 Cn.** y concentración **Arto 54 Cn.**

La libertad sindical incluye la inexistencia de favoritismo, discriminación y privilegios, salvo los legítimos admitidos por las leyes para el buen funcionamiento



de las organizaciones sindicales, por ejemplo los permisos sindicales para acudir al desempeño de su función de dirigente en pro de la organización sindical<sup>52</sup>.

### III. Fuero Sindical<sup>53</sup>

#### Concepto:

**Doct.** Es la protección especial que la ley otorga a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlo o alterarle las condiciones del contrato de trabajo con motivo de la actividad sindical<sup>54</sup>.

**D.Posit.** Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluso el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor<sup>55</sup>. **Arto 1, convenio 135 OIT.**

**D.Posit.** Fuero sindical es el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa.

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. **Arto 231 CT.**

**D.Posit.** Constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto sin su consentimiento. **Arto 232. CT**

---

<sup>52</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 210-211.

<sup>53</sup>. Título IX, Capítulo I, Sección XI, código del trabajo de 1996.

<sup>54</sup>. Derecho colectivo del Trabajo, Francisco Valladares Castillo, enero 2005, pág. 141.

<sup>55</sup>. Convenio sobre los representantes de los trabajadores aprobada en 1971 y ratificado por Nicaragua, por la gaceta diario oficial numero 111 del sábado 23 de mayo de 1981.



#### IV. **Negociación Colectiva.**

##### IV.1 **Concepto:**

**Doct.** Negociación colectiva son todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez<sup>56</sup>. **Arto 2, convenio 154OIT**

**Doct.** La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación<sup>57</sup>.

##### IV.2 **Beneficios**<sup>58</sup>.

**Comen.** El actual Código muestra como una conquista el hecho de cubrir a todos los trabajadores, sean o no firmantes del pliego petitorio, ni afiliados al sindicato. Esto no incentiva la afiliación, ya que el trabajador no ve la necesidad de organizarse, ni de estar bajo el ojo del empleador, si de todas maneras gozará de todos y cada uno de los beneficiarios, incluso en los casos en que se haya opuesto al sindicato y a la negociación.

Todos los derechos negociados y cubiertos por el convenio colectivo son parte integrantes de los contratos individuales el trabajo. La ley de interpretación del artículo 236 CT<sup>59</sup>, establece que los elementos obligatorios de la convención

<sup>56</sup>. Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, aprobado el 19 de junio de 1981.

<sup>57</sup>. [http://es.wikipedia.org/wiki/Negociacion\\_colectiva](http://es.wikipedia.org/wiki/Negociacion_colectiva)

<sup>58</sup>. Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Febrero 2005, pág. 211-212.

<sup>59</sup>. Gaceta Número 206 de 30 de octubre de año 2002.



Colectiva que conforman su contenido, a través del contrato de trabajo o relación individual de trabajo vigente, conservan su plena existencia jurídica independientemente de que haya expirado el plazo de vigencia de la convención colectiva, siempre y cuando se haya iniciado el procedimiento establecido en los artículo 371 y siguientes del Código de Trabajo.

**D.Posit** La legislación laboral deja claramente establecido que las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la Convención Colectiva. Todo empleador a quien presten servicios los trabajadores miembros de sindicatos está obligado a negociar con estos la Convención Colectiva cuando así se lo soliciten. **Arto 138 CT.**

## **V. Convenio Colectivo.**

### **V.1 Concepto:**

**Doct.** El Contrato colectivo de trabajo (CCT), es un acuerdo celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional<sup>60</sup>.

**D.Posit.** La constitución establece el derecho de los trabajadores a celebrar contrato individual o colectivo, en beneficio de intereses particulares o gremiales en marcado en la ley. **Arto 88 Cn**

### **V.2 Convención Colectiva:**

**D.Posit.** es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas. **Arto 235 CT**

---

<sup>60</sup>. [http://es.wikipedia.org/wiki/Convenio\\_Colectivo](http://es.wikipedia.org/wiki/Convenio_Colectivo).



## **VI. Conflicto Colectivo.**

### **VI.1 Conceptos:**

**Doct.** Nipperdey, los conceptúa como una perturbación de paz en el trabajo para lograr por presión, un fin concreto o lejano.

El Dr. Montoya Melgar, lo conceptúa como una situación de disidencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral basado en un objeto conflictivo y exteriorizado e un procedimiento establecido por el derecho para dirimir tales controversias.

El maestro Alonso Ole, señala que conflicto colectivo es el que enfrenta a uno o varios empresarios, con una pluralidad de trabajadores<sup>61</sup>.

### **VI.2 Factores que Provocan los Conflictos de Trabajo en Nicaragua**<sup>62</sup>.

A. Entre los principales tenemos:

1. Incumplimiento de los convenios colectivos.
2. Firma de nuevos convenios.
3. Mejoramiento de salarios.

B. Los factores secundarios están;

1. Admisión de obreros expulsados.
2. Expulsión de jefes.
3. Conflicto inter-sindical.
4. Acción gerencial separada de los sindicatos.
5. Resoluciones arbitrarias y tardías del MITRAB.
6. Violación a las disposiciones de la constitución y el código laboral.

### **VI.3 Causa de los Conflictos Colectivos.**

En Nicaragua, existirá un conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa de trabajo demanden:

A. El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes.

---

<sup>61</sup>. Valladares Castillo, Francisco. Óp. cit pág. 171 y 172.

<sup>62</sup>. Ídem pág. 176-177



- B. La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómica laborales.
  
- C. La interpretación de las cláusulas de convención colectiva, sin perjuicio de los derechos de las partes de recurrir los tribunales comunes. **Arto 243 CT**

#### VI.4 **Proceso en los conflictos colectivos del Trabajo**

##### A. **En los conflictos de carácter jurídico:**

**D.Posit.** Surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma, pueden ser planteados por un grupo de trabajadores, sino existiese sindicato en el centro de trabajo, y por el sindicato en el caso de existir. Este se presentara ante el MITRAB, en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las acciones judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa laboral. **Arto 370 CT**

##### B. **Conflicto de Carácter Económico-Social**<sup>63</sup>:

###### 1. **Arreglo directo:**

**D.Posit.** Se caracteriza porque la solución la aportan las partes en conflicto, mediante un acuerdo entre si o entre los representantes, sin intervención de un tercero extraño al conflicto, los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación. **Arto 371 CT**

###### 2. **Arreglo directo a través de la celebración de convenciones colectivas,**

las que serán presentadas ante el MITRAB para verificar si cumplen con los requisitos de ley y para su respectiva inscripción. **Arto 372 CT**

---

<sup>63</sup>. Titulo 6, Capitulo 2, código del trabajo de 1996.



## VII. La Huelga.

### VII.1 Concepto:

**Doct.** Es todo cese colectivo y concertado de trabajo, realizado por una colectividad de trabajadores para presionar en defensa de sus reivindicaciones<sup>64</sup>.

Una huelga es una acción emprendida de forma individual, o por un colectivo social, consistente en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva, con objeto de ejercer una presión social y alcanzar, así, un objetivo concreto. Según la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales<sup>65</sup>.

Una **huelga laboral** es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores, consistente en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado. Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con el empleador, para obtener una mejora en las condiciones laborales<sup>66</sup>.

**D.Posit.** Se reconoce el derecho a la huelga. **Arto 83 Cn.**

**D.Posit.** Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. **Arto 244 CT**

### VII.2 Características<sup>67</sup>.

- A. La huelga supone en todo caso el abandono temporal del trabajo.
- B. La suspensión colectiva del trabajo ha de ser voluntaria.
- C. El cese del trabajo debe ser colectivo por los trabajadores.
- D. La finalidad debe ser, una lucha con el empleador en un conflicto de trabajo.

<sup>64</sup>. Francisco Óp. Cit. Pág. 180

<sup>65</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga>

<sup>66</sup>. [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_de\\_huelga](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_de_huelga)

<sup>67</sup>. Francisco Óp. cit. Pág. 181.



### VII.3 **Requisitos de la Huelga.**

**D.Posit.** Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- A. Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales;
- B. Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- C. Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos; la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados.
- D. Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.

Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo. **Arto 244 CT**

**D.Posit.** El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en el artículo anterior. **Arto 245 CT.**

## VIII. **Del Paro.**

### VIII.1 **Concepto:**

**Doct.** Rodríguez Señudo define el cierre patronal como la prohibición de acceso a los lugares de trabajo, decidida unilateralmente por el empresario frente a sus trabajadores como medio de apoyo a su propia posición en el marco de una controversia colectiva<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup>. Francisco O cit Pág. 184.



**D.Posit.** Paro es la suspensión temporal acordada por el empresario de las actividades normales de la empresa o establecimiento, ejecutado y mantenido pacíficamente con el propósito de defender sus intereses económicos o sociales.

**Arto 250 CT**

### VIII.2 **Características**<sup>69</sup>.

- A. Clausura temporal del establecimiento o parte de él, no coincidiendo con la clausura por extinción o liquidación de la empresa, que supone la cesación definitiva de actividades.
- B. Motivación conflictiva: existe una discrepancia con los trabajadores o las organizaciones obreras, y para acelerar su composición se acude al cierre.
- C. Adoptado por los empleadores, el cierre se dirige contra los trabajadores del empresario, lo cual significa que ha de ser empleado para cristalizar el supuesto de hecho.

### VIII.3 **Requisitos del Paro.**

Para que el ejercicio del paro sea legal, debe llenar los siguientes requisitos:

- A. Que el conflicto económico o social se origine por la celebración, revisión o cumplimiento de una convención colectiva;
- B. Que se agoten los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- C. Que implique el cierre total o parcial de las empresas o establecimientos;
- D. Que sea declarado legal por la Inspectoría General del Trabajo.

Todo paro que no cumpla con los requisitos señalados es ilegal.

**D.Posit.** Si un paro es declarado ilegal por la Inspectoría General del Trabajo, en la misma declaración se emplazará a los empleadores a que reanuden las labores en un plazo de cuarenta y ocho horas y paguen los salarios que se hubieren dejado de percibir. Si el empleador incumpliere lo ordenado se mantendrá el pago

---

<sup>69</sup>. Francisco Óp. cit. Pág. 185.



de los salarios de los trabajadores mientras dure el desacato, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurriere por cualquier otra causa. **Arto 251 CT**

## **IX. Resolución de los Conflictos Colectivos.**

### **IX.1 Pliego de Peticiones:**

**D.Posit.** Cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter económico-social, deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, una formara parte del expediente, la otra será entregada a la parte contra quien se dirija y la ultima se devolverá a la parte que plantea el conflicto. Desde el momento en que los interesados entregaren a la inspección departamental del trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la inspectoría departamental del trabajo, siempre y cuando se tratara de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones. **Titulo VI, capitulo II, sección II CT**

### **IX.2 Conciliación:**

**D.Posit.** Cumplidos los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes, la no comparecencia de una de las partes no paralizara los tramites y se celebraran tantas audiencias como fuera necesario en periodo de 15 días prorrogable por 8 mas, de cada audiencia se levantara un acta indicando los puntos a los que se llego a acuerdo y en el caso de no haberse llevado a cabo audiencia se pondrá la razón.

Al llegar a un acuerdo definitivo, se consignara en el acta los acuerdos y se expedirán certificaciones a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente. **Titulo VI, capitulo II, sección III CT**



### IX.3 Tramite de Huelga:

**D.Posit.** Agotadas las audiencias de conciliación sin llegar a ningún acuerdo, se notificara al Ministerio del Trabajo para que en un periodo de 24 horas, nombre al Presidente del Tribunal de Huelga, este a su vez nombrará a un Secretario de actuaciones que notificara a las partes para nombrar a dos negociadores que integran dicho tribunal. Integrado el tribunal se programaran 3 días de negociaciones prorrogables por mutuo acuerdo discutiéndose solo aquellos puntos no resueltos en la conciliación.

Si el conflicto se resuelve se cierra el acta y se declara resuelto el conflicto, si no, el tribunal procederá a celebrar votación en Asamblea General de trabajadores de la empresa para que se decida por mayoría simple, con voto secreto si se acepta o no la propuesta del empleador, si es aceptada se declara resuelto el conflicto, si no, se realiza votación para pasar a huelga o someterse al arbitraje. Si se decide por la huelga el presidente del tribunal la declarara legal, pasado 30 días sin que se resuelva el conflicto, se iniciara arbitraje obligatorio. **Título VI, capítulo II, sección IV CT**

### IX.4 El Arbitraje:

**D.Posit.** El conflicto colectivo se someterá a arbitraje en dos momentos:

- A. Por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto.
- B. Y obligatoriamente:
  1. Cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga.
  2. Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo soliciten.
  3. Cuando se haya declarado el Estado de Emergencia.
  4. Cuando el Tribunal de Huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

El tribunal de arbitraje estará integrado por, un representante del empleador, uno de los trabajadores, y uno del Ministerio del Trabajo, el presidente, nombrara un secretario y este notificara a las partes, para que en un periodo de 24 horas



nombre un árbitro cada una, pasado este término, el presidente los designara de oficio. El tribunal fallara en un periodo de 5 días prorrogables por un periodo igual de tiempo si fuese necesario, se resolverán separados las peticiones de derecho y las que importen reivindicaciones económico-sociales.

Contra el laudo arbitral cabe recurso de revisión ante el tribunal de apelaciones correspondiente, se expresaran los agravios correspondientes ante el tribunal de arbitraje, se notificara la aceptación del recurso a la otra parte para que conteste agravio, y después se remitirán al tribunal de apelaciones, se dictara sentencia en un periodo de 5 días. **Titulo VI, capítulo II, sección V CT**

#### **X. Convenio Colectivo del Sector Construcción en Nicaragua. Agosto 2007.**

Es fundamental para nuestra investigación, que sea incluido este convenio que rige el correcto desenvolvimiento de las relaciones entre las partes del sector construcción en Nicaragua, La cámara Nicaragüense de la construcción (CNC), y la federación de la industria de trabajadores de la construcción y la madera de Nicaragua (FITCM-N), (CGT)(i), el sindicato nacional de carpinteros, albañiles, armadores, similares y conexos (SNCAASC), (CST).

##### **X.1 Este Convenio Presenta las Sigüientes Definiciones:**

- A. **Empleador:** son todas las personas naturales o jurídicas que contratan mano de obra (carpinteros, albañiles, armadores, similares y conexos), dentro de la industria de la construcción.
- B. **Trabajadores:** son todas las personas naturales (carpinteros, albañiles, armadores, similares y conexos), que se encuentran afiliadas a la Federación de la Industria de Trabajadores de la construcción y de la Madera de Nicaragua (FITCM-N), (CGT)(i), y al Sindicato Nacional de Carpinteros, Albañiles, armadores, similares y conexos (SNCAASC), (CST) y los que se adhieran a ella.
- C. **Representantes de las Federaciones y Sindicatos:** son los delegados miembros directivos de los mismo debidamente acreditados para que



representen los intereses de los trabajadores en la negociaciones o soluciones de los problemas individuales o colectivos que se susciten en el o los proyectos en ejecución, ubicados en cualquier lugar de la república donde se encuentren laborando los trabajadores afiliados a dichas Federaciones y Sindicatos o los que se adhieran en el futuro a las Federaciones firmantes del presente convenio colectivo.

**D. Plantel de Trabajo:**

1. Plantel central: es el área de oficina o taller con localización permanente en donde está ubicada la administración de cada una de las Empresas afiliadas a la Cámara Nicaragüense de la Construcción.
2. Plantel de proyectos: lo constituye la extensión o área de terreno determinada para llevar a efecto una obra de construcción, en cualquier parte del país de forma temporal.

**E. Convenio Colectivo:** convenio colectivo es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica, o sea el acuerdo aceptado entre la representación de (CNC), (FITCM-N), (CGT)(i), (SNCAASC), (CST).

**X.2 Objeto y Ámbito de Aplicación**

Las partes suscriptoras del presente convenio colectivo manifiestan el propósito de extremar los esfuerzos para procurar el correcto desenvolvimiento de las relaciones de producción, con la finalidad de disponer de las mejoras y el cumplimiento de las obligaciones recíprocas.

Las disposiciones generales establecidos en el presente convenio colectivo se aplicara a todos los trabajadores de la industria de la construcción afiliados a los sindicatos y federaciones y los que posteriormente deseen adherirse a este y que gocen de la legitimidad reconocida por la dirección de asociaciones sindicales del ministerio del trabajo. Se exceptúan a los que representan al empleador. **Clausula Nº 3**



X.3 **Contenido del Convenio. Clausulas Sindicales.**

El nombramiento de los comités de planteles de cada empresa se comunicaran a los empleadores por escrito en un plazo no mayor de cinco días, y estos representantes gozaran de fuero sindical. **Clausula N° 4**

X.4 **Solución de los Problemas o Conflictos Colectivos.** **Clausula N° 6**

- A. **Conflictos:** se define conflicto de trabajo las diferencias que se suscitarán entre uno o cualquiera de los empleadores o sus representantes y los obreros de estos ya sean individuales o colectivamente con motivo y ocasión de la aplicación del presente convenio, reglamento interno de trabajo de las empresas y el código del trabajo.
- B. **Solución de conflictos:** las partes convienen que cualquier conflicto que surja durante la vigencia del presente convenio se someterá a una junta de conciliación.
- C. **Junta de conciliación:** su función será tratar de encontrar solución al conflicto planteado en la forma más inmediata y razonablemente posible, habrá un delegado del Comité sindical del plantel y un funcionario del sindicato.

X.5 **Proceso por la Vía Conciliatoria.** **Clausula N° 7**

- A. **Primera etapa:** la junta de conciliación del comité del plantel, conformada por dos delegados del empleador y el comité sindical del plantel y un representante del sindicato, el problema se abordara de manera directa y de inmediato.
- B. **Segunda etapa:** junta de conciliación de los empleadores y el sindicato, se hará un acta de lo discutido.
- C. **Tercera etapa:** junta integrada por los empleadores, el sindicato y el ministerio del trabajo, se cometerán al Inspector Departamental.

Se estipulan obligaciones para los sindicatos como para los empleadores. **Cláusula N° 9 y 10.**

X.6 **Contenido del convenio. Cláusulas Económicas.**

En la industria de la construcción prevalecerá el pago de las labores por unidad de obra, al destajo, por tarea y por unidad de tiempo. **Clausula N° 12**



Forman parte de este convenio los dictámenes de la dirección general de higiene ocupacional del ministerio del trabajo, como el compendio de resoluciones y normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo. **Clausula Nº 14**

Se estipula que la jornada de trabajo, será de cuarenta y ocho horas a la semana. El doble turno se pagara 1.5 más del valor del tiempo horario y no podrá ser mayor a nueve horas a la semana. También se regulan los trabajos extraordinarios, los retrasos, la interrupción de jornada, trabajos extraordinarios, subsidios de almuerzo en días de descanso. **Clausula Nº 15**

La cámara Nicaragüense de la construcción, los sindicatos en conjunto con INATEC, elaboraran un programa de capacitación integral, acorde al desarrollo de la industria de la construcción, con el objetivo de elevar el nivel técnico de los obreros de la construcción. **Clausula N 17**

En las siguientes clausulas dice cuando los trabajos a realizarse se encuentren en zonas aisladas, la empresa o empleador esta obligado a proporcionarle el transporte. Todo trabajador que labore más de 6 meses consecutivos para una empresa tiene derecho al subsidio del 35% del valor de los anteojos. Toda obra que fuera destruida por fuerza mayor o fuerza de la naturaleza será pagado por la empresa. **Clausula N 18-20**

Cuando ocurre el fallecimiento de un trabajador activo, el empleador se compromete a garantizarle un mes de salario para gastos funerarios. Cuando un obrero, oficial, ayudante, así como cualquier empleador, que sufra deceso de algún familiar, cónyuge o compañero de hecho estable, el empleador o empresa otorgara un permiso. Cuando un obrero falleciera los empleadores se comprometen a conceder permiso con goce de salario por unidad de tiempo a una comisión de trabajadores para que estos asistan. **Clausula N 23-25**

Se hablan sobre las prestaciones sociales, el pago de las prestaciones, séptimos días, días feriados y descansos obligatorios. **Clausula N 31-33**



## **CAPITULO III**

### **LA SUBCONTRATACION EN EL DERECHO COMPARADO**

#### **I. Introducción**

##### **I.1 Concepto:**

**Doct** La subcontratación es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la *subcontratación* de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos.

Por ejemplo, una compañía dedicada a las demoliciones puede subcontratar a una empresa dedicada a la evacuación de residuos para la tarea de deshacerse de los escombros de las unidades demolidas, o una empresa de transporte de bienes puede subcontratar a una empresa especializada en la identificación.

##### **I.2 Definición:**

**Doct.** Por *subcontratación* se define la gestión o ejecución diaria de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa Subcontratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa Subcontratante y sus clientes.

Los costos generales del servicio son comúnmente menores si son subcontratados, permitiendo a muchas empresas, desde las de servicios a las de bienes de consumo, cerrar sus propios departamentos de relaciones con el cliente y externalizarlos a terceras empresas. La consecuencia lógica de estas decisiones fue la subcontratación de empresas en países con menores costes laborales, tendencia frecuentemente denominada deslocalización<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup>. <http://es.wikipedia.org/wiki/Subcontratacion>.



## **II. Legislación Europea. Subcontratación Laboral de España.**

### **II.1 LEY 32/2006, de 18 de Octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. España.**

1. **Exposición de Motivos:** Fue creada producto del alto índice de riesgos laborales a los que se encontraban expuesto los trabajadores del sector construcción, siendo este uno de los ejes fundamentales del crecimiento económico del país, era necesario crear una ley que tutelara los derechos de los trabajadores. Reconociendo esta realidad, dicha ley, aborda por primera vez de forma estrictamente sectorial, una regulación de régimen jurídico de la subcontratación, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en este tipo de organización productiva ocasione situaciones de riesgo para los trabajadores.

### **2. Objeto y Ámbito de Aplicación:**

**D.Comp.** La presente Ley regula la subcontratación en el sector de la construcción y tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo. **Arto**

**1 ley 32/2006**

**D.Comp.** La presente Ley será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción: Excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento. **Arto 2 ley 32/2006**

### **3. Definiciones.**

**D.Comp.** A efectos de esta Ley se entenderá por: **Arto 3 ley 32/2006**

3.1 **Obra de Construcción u Obra:** cualquier obra, publica o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o de ingeniería civil.



3.2 **Promotor:** cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.

3.3 **Dirección Facultativa:** el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.

3.4 **Coordinador en Materia de Seguridad y de Salud Durante la Ejecución de la Obra:** el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas establecidas para este coordinador en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción.

3.5 **Contratista o Empresario Principal:** la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

3.6 **Subcontratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

3.7 **Trabajador Autónomo:** la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley.

3.8 **Subcontratación:** la practica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a el se le ha encomendado.

3.9 **Nivel de Subcontratación:** cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de



la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor.

#### 4. **Requisitos Exigibles a los Contratistas y Subcontratistas.**

**D.Comp.** Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción, como contratista o subcontratista, deberá: **Arto 4 ley 32/2006**

1. Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
2. Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
3. Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

##### 4.1 **Requisitos**

Además de los anteriores requisitos, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán también:

4. Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.
5. Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

##### 4.2 **Acreditación:**

Las empresas contratistas o subcontratistas acreditarán el cumplimiento de los requisitos mediante una declaración suscrita por su representante legal formulada ante el Registro de Empresas Acreditadas.



#### 4.3 Carácter Indefinido de la Contratación de Trabajadores:

Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 por ciento durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 por ciento durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30 por ciento a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive.

#### 5. Régimen de Subcontratación.

**Promotor:** persona física o jurídica, que encarga la obra, puede contratar directamente con cuantos contratista estime sean personas naturales o jurídicas.

**Contratistas o empresario principal:** persona física o jurídica que asume contractualmente frente al promotor con medios humanos o materias encargados de todo o parte de la obra, pudiendo contratar con empresas subcontratista o trabajadores autónomos.

**Los subcontratistas:** pueden ser primero y segundo subcontratistas encargados de una parte de la obra, asume frente al contratista.

**El tercer subcontratista:** no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otros subcontratistas o trabajadores autónomos.

**El trabajador autónomo:** es una persona física distinta del contratista y subcontratista, realiza de forma personal y directa una actividad profesional, este no podrá subcontratar.

REGIMEN  
DE  
SUBCONTRATACION  
Arto 5 ley 32/2006



## **6. Registro de Empresas Acreditadas.**

**D.Comp.** Se creara el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas. Reglamentariamente se establecerán el contenido, la forma y los efectos de la inscripción en dicho registro, así como los sistemas de coordinación de los distintos registros dependientes de las autoridades laborales autonómicas. **Arto 6 ley 32/2006**

## **7. Deber de Vigilancia y Responsabilidades Derivadas de su Incumplimiento.**

**D.Comp.** Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten.

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro, régimen de subcontratación, determinara la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato. **Arto 7 ley 32/2006**

## **8. Documentación de la Subcontratación.**

**D.Comp.** En toda obra de construcción, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación. En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberán reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su



nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores de la misma, las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido, y las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

Asimismo, cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

Reglamentariamente se determinaran las condiciones del Libro de Subcontratación en cuanto a su régimen de habilitación, por la autoridad laboral autonómica competente, así como el contenido y obligaciones y derechos derivados del mismo, al tiempo que se procederá a una revisión de las distintas obligaciones documentales aplicables a las obras de construcción con objeto de lograr su unificación y simplificación. **Arto 8 ley 32/2006**

## **9. Acreditación de la Formación Preventiva de los Trabajadores**

**D.Comp.** Las empresas velaran por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.



En la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial para los trabajos de cada especialidad.

Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector. **Arto 10 ley 32/2006**

## **II.2 REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de Agosto, por el que se Desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de Octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. España**

### **1. Aspectos Generales:**

La Confederación española de Organizaciones Empresariales, la Confederación española de la pequeña y mediana empresa, comisiones obreras y unión general de trabajadores han propuesto un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de la empresa, como medio de alcanzar uno de los mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo y bienestar social.

Esta ley es clara expresión de este modelo el cual conlleva a un mayor sistema productivo económico español, garantiza una mayor productividad y eficiencia empresarial con los recursos humanos con mayor estabilidad en el empleo y con mejor formación y especialización eliminando las subcontrataciones que son improductivas desde el punto de vista económico y sobretodo perjudiciales para seguridad y salud de los trabajadores.



## **2. Objeto y Ámbito de Aplicación.**

Este real decreto tiene por objeto establecer las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la construcción.

**D.Comp.** El presente real decreto será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción: Excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento; derribo, mantenimiento, conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento. **Arto 2 real decreto 1109/2007**

## **3. Obligación de Inscripción:**

**D.Comp.** Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

Igualmente, las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que afecte a los datos identificativos de la empresa incluidos en la solicitud. Dicha comunicación deberá realizarse dentro del mes siguiente al hecho que las motiva. **Arto 3 real decreto 1109/2006**

## **4. Del registro de Empresas Contratistas y Subcontratistas.**

**D.Comp.** La solicitud de inscripción deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre de la empresa y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
2. Domicilio.
3. Número de identificación fiscal.
4. Código de cuenta de cotización principal de la Seguridad Social.



5. Actividad de la empresa, identificada según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
6. Firma del solicitante; lugar y fecha.

A la solicitud de inscripción se acompañará declaración suscrita por el empresario o su representante legal, así como la documentación acreditativa de que la empresa dispone de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y de que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales. **Arto 4 real decreto 1109/2007**

#### **5. Procedimientos de Inscripción:**

**D.Comp.** La solicitud de inscripción se dirigirá al Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la autoridad laboral competente.

Si la solicitud reúne los requisitos, se procederá a efectuar la inscripción de la empresa contratista o subcontratista en el Registro. La autoridad laboral asignará una clave individualizada de identificación registral, que será única para cada empresa y para todo el territorio nacional.

Si la solicitud no reúne los requisitos, se requerirá al solicitante para que en el plazo de diez días, proceda a la oportuna subsanación, advirtiéndole de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición.

Sólo podrá denegarse la inscripción en el Registro si la solicitud o la declaración aneja no reunieran los datos o no acompañaran los documentos establecidos en este real decreto. **Arto 5 real decreto 1109/2006**

#### **6. Efectos, Renovación y Cancelación.**

**D.Comp.** La inscripción en el Registro, será única y tendrá validez en todo el territorio nacional, permitirá a las empresas intervenir en la subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas. La inscripción tendrá un período de validez de tres años, renovables por períodos iguales. A tal efecto, las empresas deberán solicitar la renovación de su inscripción en el



Registro de Empresas Acreditadas dentro de los seis meses anteriores a la expiración de su validez.

La inscripción no exime a la empresa inscrita de la obligación de justificar en cualquier momento, cuando sea requerida para ello por la autoridad laboral, el mantenimiento de los requisitos que tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en cualquier obra de construcción.

Cuando la empresa comitente obtenga certificación relativa a la inscripción en el Registro de una empresa subcontratista, se entenderá que ha cumplido con su deber de vigilar el cumplimiento por dicha empresa subcontratista de las obligaciones de mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en cualquier obra de construcción. La empresa comitente quedará exonerada durante la vigencia del contrato y para una sola obra de construcción de la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos de las obligaciones de acreditación y registro. Se entiende sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades establecidas en otras disposiciones sociales.

La certificación prevista en este artículo deberá haber sido solicitada dentro del mes anterior al inicio de la ejecución del contrato y deberá ser emitida por el órgano competente en el plazo máximo de diez días naturales desde la recepción de la solicitud y tendrá efectos con independencia de la situación registral posterior de la empresa afectada. **Arto 6 real decreto 1109/2006**

## 7. **De la Cancelación**

**D.Comp.** Las empresas deberán solicitar la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas cuando cesen en la actividad que determina su inclusión en el ámbito de aplicación de este real decreto o cuando dejen de cumplir los requisitos exigidos legalmente para la inscripción. La solicitud deberá



dirigirse a la autoridad laboral competente y habrá de formularse dentro del mes siguiente al hecho que la motiva.

La autoridad laboral competente podrá cancelar de oficio la inscripción de las empresas inscritas en su Registro cuando, por los datos obrantes en su poder, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, tenga conocimiento de que la empresa se halla en uno de los supuestos señalados en el apartado anterior. **Arto 7 real decreto 1109/2006**

## **8. Procedimientos de Renovación y Cancelación de la Inscripción y Comunicaciones de Variación de Datos.**

### **8.1 Solicitud de Parte:**

**D.Comp.** Las solicitudes de renovación o de cancelación de la inscripción, así como las comunicaciones de variación de datos, se tramitarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 5, en lo que les sea aplicable y con las siguientes peculiaridades:

1. En los procedimientos de renovación, la presentación de la solicitud dentro del plazo establecido prorrogará la validez de la inscripción, salvo que se produzca resolución denegatoria y hasta la fecha de notificación de la misma.
2. Cuando la empresa cambie de domicilio y ello determine la competencia de una autoridad laboral diferente a efectos de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, se dirigirá una comunicación de variación de datos a la autoridad laboral competente por razón del nuevo domicilio. La comunicación determinará la inscripción de la empresa en el nuevo Registro por el tiempo que restaba hasta su renovación y producirá la cancelación automática de la inscripción en el Registro anterior. **Arto 8 real decreto 1109/2006**

### **8.2 El Procedimiento de Cancelación de Oficio:**

Se iniciará por acuerdo de la autoridad laboral competente de la que dependa el Registro, que se notificará a la empresa afectada y que contendrá sucinta relación de los datos que obran en poder de la autoridad laboral de los que pueda resultar que la empresa se halla en cualquiera de los supuestos de



cancelación previstos en el artículo 7.2. La empresa dispondrá de un plazo de quince días desde la fecha de la notificación para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estime convenientes.

#### 9. **Registro de Empresas Acreditadas.**

**D.Comp.** Conforme a lo previsto en el artículo 6 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, existirá un Registro de Empresas Acreditadas, de naturaleza administrativa y carácter público, que dependerá de la autoridad laboral. A efectos del Registro de Empresas Acreditadas, se entiende por autoridad laboral competente la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio de la empresa contratista o subcontratista. **Arto 9 real decreto 1109/2006**

#### 10. **Del libro de Subcontratación.**

**D.Comp.** Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con un subcontratista o trabajador autónomo de arte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado. **Arto 13 real decreto 1109/2006**

##### 10.1 **Habilitación del Libro de Subcontratación.**

**D.Comp.** El Libro de Subcontratación será habilitado por la autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra. La habilitación consistirá en la verificación de que el Libro reúne los requisitos establecidos en este real decreto.

En el caso de que un contratista necesite la habilitación de un segundo Libro para una misma obra de construcción, deberá presentar a la autoridad laboral el Libro anterior para justificar el agotamiento de sus hojas o su deterioro. En los casos en que haya sido requerida la aportación del Libro a un proceso judicial, se solicitará a la autoridad laboral la habilitación de una copia legalizada del mismo con carácter previo a la remisión del original al órgano jurisdiccional. En caso de pérdida o destrucción del Libro anterior u otra circunstancia similar, tal hecho se justificará mediante declaración escrita del empresario o de su representante legal comprensiva de la no presentación y pruebas de que disponga, haciéndose



constar dicha circunstancia en la diligencia de habilitación; posteriormente el contratista reproducirá en el nuevo Libro las anotaciones efectuadas en el anterior.

**Arto 14 real decreto 1109/2006**

## 10.2 **Contenido del Libro de Subcontratación.**

1. **D.Comp.** El contratista deberá llevar el Libro de Subcontratación en orden, al día y con arreglo a las disposiciones contenidas en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y en este real decreto.

2. En dicho Libro el contratista deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, y con anterioridad al inicio de estos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos incluidos en el ámbito de ejecución de su contrato. **Arto 15 real decreto 1109/2006**

## III. **Subcontratación Laboral de Francia. Ley Relativa a la Subcontratación. N° 75-1334. Francia.**

### III.1 **Título I. Definición y Ámbito de Aplicación:**

**D.Comp.** La subcontratación es la operación por la cual un contratista principal confía, bajo su responsabilidad, mediante un contrato de subcontratación, todo o parte de la ejecución de un contrato de ejecución de obras o de un contrato público, concluido con la entidad adjudicadora, a otra persona llamada subcontratista. Las disposiciones de la presente ley se aplicarán también a las operaciones de transporte, considerándose al ordenante inicial como entidad adjudicadora, y al contratante del transportista que ejecuta las operaciones de transporte como el contratista principal. **Arto 1**

**D.Comp.** El subcontratista será considerado como contratista principal con relación a sus propios subcontratistas. **Arto 2**

**D.Comp.** El contratista principal que pretenda ejecutar un contrato de ejecución de obras o un contrato público recurriendo a uno o a varios subcontratistas deberá hacer que la entidad adjudicadora acepte a cada subcontratista y autorice las condiciones de pago de cada contrato de subcontratación en el momento de la



conclusión de dicho contrato y durante su período de vigencia. El contratista principal estará obligado a presentar a la entidad adjudicadora el o los contratos de subcontratación si ésta lo solicitara. Si la entidad adjudicadora no hubiera aceptado al subcontratista ni sus condiciones de pago, como se ha previsto en el párrafo anterior, el contratista principal se encontrará sin embargo comprometido con relación al subcontratista pero no podrá invocar el contrato de subcontratación frente al subcontratista. **Arto 3**

### III.2 **Título II. Del pago Directo.**

**D.Comp.** El presente título se aplicará a los contratos concluidos por el Estado, las entidades locales, los establecimientos y empresas públicas. **Arto 4**

**D.Comp.** Sin perjuicio de la aceptación prevista en el artículo 3, el contratista principal deberá indicar a la entidad adjudicadora, en el momento de la oferta, la naturaleza y el importe de cada una de las prestaciones que prevea subcontratar. **Arto 5**

**D.Comp.** La entidad adjudicadora pagará directamente al subcontratista aceptado y cuyas condiciones de pago hayan sido autorizadas por la parte del contrato de cuya ejecución haya sido encargado. **Arto 6**

**D.Comp.** El contratista principal dispondrá de un plazo de quince días, contados a partir de la recepción de los documentos probatorios que sirvan de base al pago directo, para darles su Visto Bueno o para hacer constar su denegación motivada de los mismos. Pasado este plazo, se considerará que el contratista principal ha aceptado aquellos documentos probatorios o partes de dichos documentos que no haya expresamente aceptado o denegado. Las notificaciones previstas en el párrafo 1 serán enviadas por carta certificada con acuse de recibo. **Arto 8**



### III.3 **Título III. De la Acción Directa.**

**D.Comp.** El subcontratista podrá ejercer una acción directa contra la entidad adjudicadora si el contratista principal no hubiera pagado las cantidades que se le adeudan en virtud de su contrato de subcontratación un mes después de que se le hubiese requerido dicho pago. Se enviará una copia de dicho requerimiento de pago a la entidad adjudicadora. Cualquier renuncia al ejercicio de la acción directa será considerada como no escrita. Dicha acción directa subsistirá incluso si el contratista principal se encontrara en estado de liquidación de bienes, de suspensión de pagos o se beneficiara de un plan de ayuda institucional para el saneamiento financiero de su empresa consistente en la paralización de las acciones en su contra. **Arto 12**

**D.Comp.** Esta acción directa sólo podrá referirse a la exigencia del pago correspondiente a las prestaciones previstas por el contrato de subcontratación y de las que la entidad adjudicadora fuera el beneficiario efectivo. Las obligaciones de la entidad adjudicadora se limitarán a las cantidades aún adeudadas al contratista principal en el momento de la recepción de la copia del requerimiento de pago previsto en el artículo anterior. **Arto 13**

**D.Comp.** Bajo pena de nulidad de la subcontratación, se garantizarán los pagos de todas las cantidades adeudadas por el contratista principal al subcontratista, en aplicación de dicho contrato de subcontratación, por medio de una fianza personal y solidaria obtenida por el contratista principal en un establecimiento especializado, autorizado en las condiciones establecidas por decreto. **Arto14**

## **IV. Legislación latinoamericana. La Subcontratación Laboral en América Latina<sup>71</sup>.**

### IV.1 **Introducción.**

Por subcontratación laboral entendemos todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como internalización o tercerización. Como tal, no

---

<sup>71</sup>. Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, Consuelo IranZó y Marcia de Paula Leite, Capítulo 13, Pág. 404-428.



representa un fenómeno nuevo, sino que por el contrario ha existido a lo largo de toda la historia del capitalismo. No obstante, en la actualidad adquiere singularidad e importancia ya que se ha venido fortaleciendo a la par que han ido emergiendo nuevas modalidades, todas las cuales poco a poco van sustituyendo la relación laboral tradicional, basada en la subordinación directa.

Las formas de subcontratación pueden ser interna a la empresa o externa a ella. La subcontratación interna comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada. La subcontratación externa, por su parte, incluye: i) los trabajadores a domicilio que no son autónomos y ii) los trabajadores de empresas que trabajan para otra de manera que “una de ellas (contratista) encarga a otra (subcontratista) la fabricación de partes o piezas o el desarrollo de una operación, siguiendo planos, especificaciones o normas técnicas fijadas por la primera. En éste último caso se puede hablar de descentralización de la firma o de sus procesos productivos.

#### **IV.2 La subcontratación laboral en la globalización**

Los factores que mueven la implantación de la subcontratación como una estrategia inherente a éste pueden sintetizarse en los siguientes:

1. A partir de la finalización del período del crecimiento en los años sesenta y setenta, se fueron haciendo evidentes los altos costos que representaba el modelo institucional que lo acompañó. La crisis económica posterior, la conformación de un mercado internacional con fluctuaciones constantes y la fuerte rivalidad empresarial para conquistar nuevos nichos, hizo imperativo dentro de las estrategias empresariales la disminución de los costos, la búsqueda de vías para aumentar la velocidad de respuesta y la mejora de la calidad y la productividad. Esto ha tenido grandes repercusiones sobre el tipo de relación salarial predominante previamente, cuyo signo distintivo era la estabilidad



2. La introducción de nuevas tecnologías en la producción y en las telecomunicaciones incrementó el peso de lo inmaterial en la producción (Glaymann, 2001), restándole valor al trabajo físico, al tiempo que potenció la especialización y desagregación de los procesos productivos. La producción flexible se impuso como el modelo ideal para la optimización tecnológica y para responder a las nuevas exigencias del mercado, tornando necesaria también la flexibilización de la contratación de la mano de obra.
3. La internacionalización de la producción profundizó la concentración del capital y las megafusiones, e indujo a la relocalización productiva en la búsqueda de los más bajos costos.
4. Los cambios en la composición del producto, ahora más diversificado y con mayor peso de los servicios personalizados, con el objetivo de conquistar nuevos nichos de mercado (Recio, 1999) ha estimulado la práctica de la flexibilización externa del trabajo.

Existen otros factores que favorecen las políticas de externalización, pero no ya provenientes de la demanda sino del campo de la oferta de trabajo como son:

1. El crecimiento del desempleo que presiona por una mayor movilidad en el mercado de trabajo.
2. El incremento de grupos laborales con escaso poder de negociación sobre sus condiciones de trabajo.
3. El debilitamiento sindical que impide frenar la pérdida de derechos que conlleva la flexibilización externa.

Además de estos factores que tienen incidencia a nivel internacional para la difusión de las prácticas de la subcontratación, existen en América Latina otros factores que han tenido el mismo efecto. Entre ellos podemos señalar:



1. Las condiciones creadas por la apertura comercial y financiera, y la fragilidad de los tejidos productivos.
2. El tradicional predominio de estrategias empresariales basadas en la reducción de costos por sobre otros aspectos.
3. El amplio contingente de trabajadores del sector informal y/o de baja calificación, en tanto constituyen el insumo más importante para la subcontratación.
4. La promoción estatal de la subcontratación externa a través de diversas políticas, como, por ejemplo, las Bolsas y el Sistema de Contratación en México, las cooperativas de trabajo y la adopción de contratos temporales de trabajo en Brasil, las microempresas en Colombia y las microempresas y cooperativas en Venezuela.
5. El bajo costo de la mano de obra que desalienta el cambio técnico frente a otras estrategias.
6. En el caso particular de Chile, las transformaciones en el sistema tributario y la modificación de la normativa subcontratación que ha facilitado su difusión.

#### IV.3 **Los objetivos de la subcontratación laboral**

Existe coincidencia en cuanto a que la reducción de los costos de mano de obra, directos e indirectos, constituye uno de los principales objetivos de la subcontratación, pero también se resaltan otros propósitos que se ajustan a la racionalidad empresarial, tanto desde un punto de vista tecno-económico (requerimientos de carácter técnico y competitivo) como político (mayor poder y control sobre la fuerza de trabajo).

Los objetivos de la subcontratación pueden variar de acuerdo a las estrategias empresariales en las cuales está inserta. Cuando es una estrategia de tipo defensivo, que exige ajustes en períodos de crisis, la reducción de los costos para sobrevivir se sobrepone a todos los otros objetivos posibles. Cuando es una estrategia de carácter ofensivo, que lo que pretende es el desarrollo competitivo, se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad. El tamaño de la empresa también suele ser decisivo para establecer los objetivos: las



pequeñas y medianas recurren a ella básicamente cuando pretenden desarrollar nuevas actividades, mientras que la grande, por el contrario, lo hace cuando desea reducir de tamaño y concentrarse en su actividad central.

Por otra parte, el contexto en el cual se mueven las empresas es muy importante para determinar los objetivos perseguidos, pues las regulaciones institucionales, el tipo de sindicalismo y las estructuras de negociación así como el grado de inestabilidad de los mercados y de especialización productiva son factores que, de acuerdo a como incidan sobre la gestión empresarial, pueden inducir o no a la subcontratación.

Dentro del objetivo general de crear una relación salarial lo más notorio de la subcontratación es que, al desentenderse del compromiso con ese personal, logra “incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromisos para el capital, transfiriéndoles la responsabilidad de su reproducción permanente.” Esto es posible en la medida en que va atado a otro objetivo como es el de debilitar al movimiento sindical que es el que se opone a la pérdida de los derechos adquiridos en el modo de regulación con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.

#### **IV.4 Las consecuencias de la subcontratación para los trabajadores.**

El trabajador subcontratado en condición de interino o a través de un contrato civil o mercantil, cuando es semi o no calificado, resulta más económico para la empresa porque percibe remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, estableciendo una desigualdad de trato “en materia de: derechos colectivos, seguridad social, salario y condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, protección en caso de insolvencia, seguridad industrial y protección a la maternidad.”

Los estudios sobre América Latina reportan que los trabajadores subcontratados sufren jornadas más largas de trabajo, no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento, tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, trabajan jornadas superiores a las ocho horas y están expuestos a situaciones de riesgo para su salud, todo ello en un marco de pérdida de



derechos adquiridos después de años de lucha sindical Desde el punto de vista sociológico, la subcontratación produce una multiplicidad de fenómenos que conllevan a la modificación sustancial de la relación salarial predominante a lo largo del siglo veinte, de los cuales referiremos algunos de ellos.

En primer lugar, el proceso acentúa la tradicional desestructuración del mercado de trabajo latinoamericano al disminuir el empleo regular, concentrado en las grandes empresas y aumentar el empleo sin registro que tiende a multiplicarse en las pequeñas empresas subcontratadas.

En segundo lugar, se profundiza la segmentación del mercado de trabajo al multiplicarse las formas posibles de relación laboral, lo que aumenta las diferencias entre grupos sociales, bloquea la movilidad entre categorías y quiebra las fuentes de la identidad colectiva; con la subcontratación tiene lugar una dualización de la fuerza de trabajo entre los “insiders y los outsiders”: los primeros son los beneficiarios de la nueva cultura organizacional, mientras que los segundos siguen siendo las víctimas de la cultura tradicional.

En tercer lugar, al acrecentarse el número de trabajadores desprotegidos sindicalmente conjuntamente con una gestión más individualizada para el personal estable, refuerza el poder discrecional de los empresarios y reaparecen situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo la mera existencia de los subcontratados actúa como mecanismo de reforzamiento de la disciplina y del poder en el interior de la empresa, y puede ejercer presión a la baja sobre los salarios y las prestaciones de los mismos trabajadores fijos.

En cuarto lugar, las trayectorias laborales adquieren una condición fragmentada y contingente, producto de la informalización del trabajo, con lo que el empleo, como lo plantea Veltz, deja de estar referido a una carrera social, a un proyecto de vida, para quedar reducido a un contrato mercantil.

En quinto lugar, se transforma el proceso de compra y venta de fuerza de



trabajo en proceso de compra y venta de productos del trabajo, transfiriéndole al trabajador los costos de su formación profesional y de su reproducción al convertirlo en autónomo e independiente.

Y, por último, la “empleabilidad del trabajador” es decir, su capacidad de obtener empleo, va quedando constreñida a dos opciones: o cuenta con capacidad para actualizarse constantemente en vistas a los cambios continuos, o se ve forzado a aceptar las peores condiciones de trabajo.

No obstante, la subcontratación laboral no tiene fatalmente una sola cara negativa. La mayor parte de los autores coinciden en que, cuando la fuerza de trabajo subcontratada tiene mayores niveles de especialización y calificación, sus condiciones de trabajo se asemejan mucho más a las de los empleados fijos.

## **V. Legislación latinoamericana Subcontratación laboral de Chile**

### **LEY NUM. 20.123 REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CHILE.**

#### **V.1 Marco Referencial:**

Esta ley viene a derogar el arto 64 y 64 bis del código del trabajo de Chile, en los que, se reconocía la validez del trabajo en régimen de subcontratación aun que no la definía.

#### **V.2 Del Trabajo en Régimen de Subcontratación.**

##### **1. Concepto:**

**D.Comp.** Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los



servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. **Arto 183-A ley núm. 20.123**

#### V.4 **Obligaciones de las Empresas, Contratistas y Subcontratistas.**

**D.Comp.** La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural. **Arto 183-B ley núm. 20.123**

**D.Comp.** Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia. **Arto 183-E ley núm. 20.123**



#### V.5 **Derechos de Información de las Empresas, Contratistas y Subcontratistas.**

**D.Comp.** La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como así mismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

#### V.6 **Derecho de Retención:**

**D.Comp.** En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas. **Arto 183-C ley núm. 20.123**



#### V.7 **Efectos de los Derechos de Información y Retención.**

**D.Comp.** Si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciera efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente. **Arto 183-D ley núm. 20.123**



## **CAPITULO IV**

### **Régimen Jurídico de la Subcontratación en Nicaragua.**

#### **I. Código del Trabajo de Nicaragua de 1996. CAPÍTULO VI DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

**D.Posit.** El subcontratista con las características señaladas en el artículo 9 de este código que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo 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 CT**

**D.Posit.** Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista. **Arto 179 CT**

**D.Posit.** El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del INSS, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciere. **Arto 180 CT**

#### **II. Convenio Colectivo del Sector Construcción, Agosto del 2007.**

**D.Posit.** En su **cláusula numero 30 inciso d**, habla de la subcontratación. Las empresas podrán subcontratar parte o la totalidad de las obras especiales siempre y cuando corresponde a partes distintas y separadas. (Empleadores), convienen a obligar a los subcontratistas de las obras a respetar el presente convenio colectivo, el convenio salarial, las listas de precios de la obra de la construcción a que estén inscritos en el registro correspondientes del INSS, así mismos los empresarios contratistas serán garantes ante los trabajadores de las obligaciones



establecidas en esta cláusula y las contempladas en los artículos 178, 179 y 180 del código del trabajo.

Así mismo las empresas (empleadores), convienen en obligar a los subcontratistas de obras a que cumplen lo establecido en el arto 9 del actual código del trabajo y solicitarles constancia expedida por el INSS asiendo constar que está al día en el pago de las cotizaciones, su licencia expedida por la alcaldía correspondiente y que mensualmente le entreguen copia de documentos y planilla que demuestren que están pagando cumplidamente sus cotizaciones al INSS, entregando sus respectivas colillas a todos los trabajadores que laboran para cada subcontratista.

Ambas partes se comprometen a trabajar juntos para establecer la reglamentación correspondiente que regule en debida forma el tema de la subcontratación. El Ministerio del Trabajo velara y será garante para que se cumplan en su totalidad las condiciones referentes a la subcontratista de obras y este tiene la facultad para pronunciarse sobre quien llena los requisitos para subcontratistas de obras y quien no los llena.



### **III Análisis sobre la problemática de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados en el sector de la construcción.**

Se realizó un estudio descriptivo, cuali-cuantitativo, sobre La subcontratación en el Sector Construcción en Nicaragua.

Se estudiaron un total de 77 trabajadores de diferentes empresas del sector construcción e informantes claves como el Presidente y Secretario de la Cámara Nicaragüense de la Construcción, el Director de Higiene y Seguridad del MITRAB, y cuatro dirigentes sindicales. La fuente de información fue, esta se realizó directamente a los trabajadores e informantes claves.

#### **Consideraciones éticas.**

A cada trabajador e informante claves se les explicó la importancia y los objetivos de la investigación, los procedimientos a realizar y cuál sería su participación. Una vez explicado y estando claro el participante, se le solicitó permiso de manera verbal. Se respetó la decisión del participante si deseaba o no participar en el estudio.

El proceso de recolección de información se hizo a través de una encuesta de campo, haciendo uso de un cuestionario, la que proporcionó información cuantitativa y entrevistas a informantes claves, la que suministró información cualitativa. Los instrumentos de recolección a utilizar fueron:

1. Un cuestionario que recopiló información sobre datos personales, relación jurídica, condiciones de trabajo y salud del trabajador  
(Ver anexo 1).
2. Una guía de preguntas abiertas para los informantes claves  
(Ver anexo 2).
3. Se hizo uso de una grabadora para la entrevista.



Para la recolección de información con los trabajadores, se hizo con el apoyo de PROSSTRAB a través de CST-JBE. Se hizo una convocatoria a todos los representantes de trabajadores de la construcción de los diferentes departamentos del país, afiliados a CST.JBE; y también se hizo encuestas en diferentes centros de trabajo.

Así mismo para las entrevistas con los informantes claves, se contó con el apoyo de la Fundación PROSSTRAB.

### **Plan de análisis.**

Una vez recopilada la información de la encuesta, se introdujeron los datos al programa estadístico SPSS, versión 12, y se hizo cálculo de frecuencia y porcentajes a las variables de estudio

Para el análisis de la información cualitativa, primero se hicieron las transcripciones de cada entrevistas, posteriormente, se hizo una lectura de forma detenida de cada una de las entrevistas en varias ocasiones. Se realizó análisis de contenido y los resultados se expresaran en esquema y descripción de las citas textuales.



## **I Resultados Cuantitativos.**

A continuación se describen los resultados cuantitativos, de las encuestas realizadas a 77 trabajadores de la construcción en Nicaragua.

I.1 En relación a los datos generales, todos los trabajadores de la construcción son del sexo masculino, el 5.19% y 36.4% tienen edad entre 21-40 y 41-60 años respectivamente, el 46.8% son casados, el 87% son de procedencia urbana y el 52% tienen escolaridad secundaria (Ver anexo 3).

I.2 En relación a los datos laborales. El 28.6% de la ocupación de los trabajadores de la construcción son albañiles, el 16.9% ayudante de albañil y el 18.2% otras ocupaciones, tales como armador de hierro, electricista, fontanero, de mantenimiento y pintor (Ver anexo 4).

El 33.8% expresaron tener de 5-10 años, el 57.1% trabajan 8 horas diarias el 24.7% expresaron trabajar más de 8 horas, el 81.8% expresaron trabajar durante el día y el 32.5% tienen de 10-20 años de laborar en la construcción (Ver anexo 5).

I.3 En referencia de quien los contrato, el 53% dijeron haber sido ser contratado por la empresa y el 17% son subcontratados (Ver anexo 6). De los 77 trabajadores, el 58% refirieron ser contratados, 3 son subcontratistas y solamente 1 es contratista.

Por otro lado, menos de la mitad de los trabajadores (41.6%) firmó contrato de trabajo, la mayoría está asegurado (70.1%), poco más de la mitad pertenece a sindicato (57.1%). De estos el 19.5%(15) y 32.5% (25), pertenecen a los sindicatos de CST-JBE y SCAAS respectivamente (Ver anexo 7).

I.4 En relación a los derechos de los trabajadores, casi en su totalidad (92.2%) dijeron que si gozan de descanso en su jornada; el 81.8% refirieron que el día de descanso es el domingo; y solamente el 66.2% le pagan los días feriados y le dan permiso para ausentarse respectivamente (Ver anexo 8).



I.4.1 Con respecto a si le dan *permiso para ausentarse*, de los 51 que dijeron que le daban permiso, el 58% dijeron que el permiso fue por enfermedad familiar y el 19% por muerte familiar (Ver anexo 10).

#### I.4.2 Salario

Referente a la *forma de pago*, del total de trabajadores, el 63% refirió que le pagaban quincenal y el 28.2% por tarea (Ver anexo 9).

#### 1.4.3 Prestaciones sociales

Referente a si goza de prestaciones sociales, el 59.4%, expresó que si gozaban de prestaciones sociales, mientras que un 33.7% no (Ver anexo 11).

1.5 Según datos de *Higiene y Seguridad*, el 67.5% y 62.3 expresaron que han recibido capacitaciones sobre HSO y que la empresa les proporciona equipo de protección personal.

Del total, 29 (37.7%) dijeron que estaban expuestos a sustancias químicas, tales como el cemento, pinturas y ziner; 24 (31.2%) expresaron haber sufrido accidentes, y estos fueron caídas de andamio, heridas, golpes y viruta en el ojo. De los 24 que dijeron haber sufrido accidentes, el 10.4% refirieron que fue por caídas de andamio, el 8% por otras causas como heridas, golpes y virutas en el ojo (Ver anexo 12).

En relación a las *herramientas de trabajo y equipos de construcción*, 63.6% de los trabajadores dijeron que les proporcionan herramientas adecuadas de trabajo, el 70.1% dispone de un lugar adecuado para el resguardo de las herramientas y el 62.2% afirma que se le brinda el mantenimiento adecuado a las herramientas (Ver anexo 13).

En el *aspecto de salud*, el anexo 14, refleja que solamente 8 afirman que si padecen de alguna enfermedad y de ellos, 3 expresaron que es la infección renal, y solamente 5 respondieron que su enfermedad está relacionada con su trabajo.



## **2 RESULTADOS CUALITATIVOS.**

A continuación se describen los resultados generados de las entrevistas a los informantes claves.



**Trabajador de la construcción**



## 2.1 La subcontratación.

*“El término subcontratación no es nuevo en Nicaragua, hace muchos años que se desarrolla la subcontratación, es un fenómeno que se venía implementando principalmente en la construcción...”<sup>72</sup>*

*“La subcontratación esta recogida en el código del trabajo...”<sup>73</sup>*

*“La subcontratación no es mas que una figura que permite establecer relaciones de trabajo”<sup>74</sup>*

*“Subcontratación o tercerizacion, son los contratos de trabajos de construcción, entre empresas o una empresa con una persona natural”<sup>75</sup>*

*“la subcontratación yo la divido en 2, la subcontratación meramente de una actividad muy técnico donde subcontratas a una empresa especializada en el tema... y la subcontratación de la mano de obra en si”<sup>76</sup>*

*“subcontratación consiste en que una empresa constructora... puede contratar algunas especialidades en la ejecución de un proyecto con la persona que cumpliendo con el código del trabajo y nuestro convenio colectivo, puedan ejercer esa otra actividad,” “En Nicaragua el tema de la subcontratación, el código laboral esta dirigido casi exclusivamente al sector construcción, no habla de subcontratación de empleados de servicios, si no, de subcontratación de mano de obra.”<sup>77</sup>*

---

<sup>72</sup>. Marcial Cabrera Sandoval, Secretario General de la Federación de los Trabajadores de la Alimentación.

<sup>73</sup>. Luís Barbosa dirigente sindical de la SCT-JBE.

<sup>74</sup>. Rubén Sandino dirigente sindical de la CST-JBE.

<sup>75</sup>. Julio Emilio García que conforma el comité ejecutivo de la CST-JBE.

<sup>76</sup>. Rodrigo Pereira Rivas, Gerente General de la Empresa Constructora los Ingenieros y Segundo director del Cámara Nicaragüense de la Construcción.

<sup>77</sup>. Bruno Vidaurre, Gerente General de la Cámara Nicaragüense de la Construcción



## **2.2 El objeto de la subcontratación.**

*“El objeto de la subcontratación siempre ha existido”<sup>78</sup>*

*“La subcontratación no es, o no sería nada malo, nada perjudicial para los trabajadores si no se utilizara de forma fraudulenta con la intención de evadir responsabilidades”<sup>79</sup>*

*“para llevar un mejor control en las obras.”<sup>80</sup>*

*“Porque de ahí viene viéndose la explotación de nuestros compañeros del sector de la construcción.”<sup>81</sup>*

*“es una figura de relación de trabajo complicada por que se usa para explotar mas al trabajador y no cumplir con las responsabilidades que esa empresa tienen con los trabajadores, esa es la esencia de la subcontratación.”<sup>82</sup>*

## **2.3 En que casos se usa la subcontratación.**

*“no vas a contratar una compañía para la construcción de un baño, buscas un trabajador con experiencia y te hace el baño, no es ni un maestro de obra es un albañil que te hace esa contratación y el subcontrata a otros, y lo que el recibe ya no lo distribuye equitativamente siempre hay una ganancia adicional.”<sup>83</sup>*

*“este señor decide hacer una casa, contrata a la empresa X, esta empresa no tiene, ni puede hacer todo lo que conlleva para hacer un edificio, Ej., mover tierra, edificar, pintar, etc. Algunos aspectos de la construcción de la obra lo subcontratan. Yo como contratista subcontrato los servicios para que me pinten las paredes, par que alguien me ponga el piso, etc.”<sup>84</sup>*

---

<sup>78</sup>. Luis Barbosa cit.

<sup>79</sup>. Rubén Sandino cit.

<sup>80</sup>. Rodrigo Pereira cit.

<sup>81</sup>. Julio Garcia cit.

<sup>82</sup>. Marcial Cabrera cit

<sup>83</sup>. Luis Barbosa cit.

<sup>84</sup>. Marcial Cabrera cit.



*“en el sector construcción se manifiesta con mucha nitidez, con mucha claridad la subcontratación, significa que la empresa constructora que firma el contrato y elabora el presupuesto va a construir X plantel de construcción, una vivienda, una bodega, una fabrica, cualquier cosa, esta empresa constructora es el contratista y contrata con el dueño de la obra, carece de los elementos para la instalación de la energía eléctrica y subcontrata a una empresa que se dedica a eso.”<sup>85</sup>*

*Cabe destacar que el señor Bruno Vidaurre y el señor Rodrigo Pereira Rivas, representantes de la Cámara Nicaragüense de la Construcción, concuerdan con sus contrapartes sindicalistas, en los casos en los que se usa la subcontratación y la sub-sub-sub-subcontratación<sup>86</sup>.*

### **2.3 Clases de contrato.**

*“Por lo general todos esos contratos son por la vía verbal, solo son contratos con las empresas legalmente constituidas, las grandes, y son muy pocas”<sup>87</sup>*

*“con la subcontratación lo que hacen es evitar hacer un contrato... o suscriben un contrato que no lleva todos los requisitos que establece el código del trabajo”.<sup>88</sup>*

*“El subcontratista debería suscribir un contrato de trabajo con todos sus trabajadores, y el contratista debería exigir esos contratos de trabajo”<sup>89</sup>*

### **2.4 Responsabilidades en un régimen de subcontratación en la construcción.**

*“La ley es bien clara, las obligaciones que tiene el dueño del establecimiento principal, el arto 18 numeral 9, dice que todos los empleadores están en la*

---

<sup>85</sup>. Rubén Sandino cit.

<sup>86</sup>. Forma de llamar a la subcontratación no regulada, al darle a un obrero el carácter de empleador.

<sup>87</sup>. Luís Barbosa cit.

<sup>88</sup>. Marcial Cabrera cit.

<sup>89</sup>. Bruno Vidaurre Cit.



*obligación de solicitar a los contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones en higiene y seguridad en el trabajo,*<sup>90</sup>

*“La ley establece que el que subcontrata se convierte en solidario”... “cuando hay empresa de por medio es fácil se demanda a la empresa y la empresa paga”, “la situación es más difícil”.*<sup>91</sup>

*“En el código del trabajo establece que el contratista es responsable de las violaciones que el subcontratista haga a los trabajadores”*<sup>92</sup>

*“Claramente lo dice el convenio colectivo que cuando un subcontratista incumpla con la responsabilidad que tienen con sus trabajadores, hay una responsabilidad solidaria de carácter absoluta para el contratista, entonces el contratista es quien tiene que estar enfrentado ante el MITRAB, los requerimientos de los trabajadores de ese subcontratista”. “La responsabilidad del subcontratista, de cumplir con los requisitos, en primer lugares es de el, al igual que mi obligación es tener mi cedula de identidad, para conducir debo tener mi licencia de circulación vial, mi obligación como subcontratista es cumplir con la ley, pero no es lo mismo en materia laboral que en otros sectores jurídicos administrativos, si una persona anda conduciendo y no anda licencia la policía lo multa, si una persona es subcontratista y anda ejerciendo como subcontratista sin tener los requisitos de ley, es el contratista quien asume la responsabilidad por ello, y la ley no habla de multa para el subcontratista, o suspensión al subcontratista o cualquier tipo de afectación al subcontratista.” “la responsabilidad es Tripartita... tanto los contratistas que deben exigir a los subcontratistas que deben cumplir con las responsabilidades y obligaciones, que no haya necesidad de pedirle que cumpla con sus obligaciones y una institución de gobierno que la regule debidamente.”*<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup>. Francisco Bolaños, Director de Higiene y Seguridad en el MITRAB.

<sup>91</sup>. Luís Barbosa cit.

<sup>92</sup>. Rubén Sandino cit.

<sup>93</sup>. Bruno Vidaurre Cit.



## **2.5 Reconoce la empresa principal a los trabajadores subcontratados como sus propios trabajadores.**

*“ahí es donde se esconde la trampa, la mala fe para quedarse con las prestaciones de los trabajadores.”<sup>94</sup>*

*“el no se mete en nada” “no hacemos tratos sin que nos garanticen que el personal que esta en la obra este inscrito en el INSS” que “en los proyectos nuestro no permitimos que nadie ingrese.”<sup>95</sup>*

*“si puedo, siempre y cuando se pruebe que estuvo trabajando en el proyecto,” “pero si de una cuadrilla de 10 trabajadores de repente salen 5 mujeres en la planilla, yo no te lo voy a reconocer, no son subcontratados para mi proyecto, si el tiene un chofer que le trabaja a el, el es responsable por ese chofer, si hay algún ayudante o un oficial en la planilla a ese si le voy a pagar, pero otros cargos administrativos no, por que esos son responsabilidad del subcontratista.”<sup>96</sup>*

## **2.6 El empleador directo en un régimen de subcontratación.**

*“El empleador es el que te contrata y al momento de reclamar, se le reclama al que te contrato,”<sup>97</sup>*

## **2.8 De los derechos y obligaciones de los trabajadores.**

*“el contratista llega a la empresa y los subcontrata y no revisa si ese subcontratista esta emplanillado, si paga el seguro, si le esta pagando correctamente al trabajador... lo que le interesa es que su obra este bien y no le pone supervisión, no le interesa que los trabajadores que este ahí tengan los requisitos que la ley exige... Todos los trabajadores tienen derecho a los equipos de protección, el problema es que no se cumple, existe la cultura del irrespeto, la cultura de incumplimiento por parte del empleador... pero los trabajadores también tienen grados de responsabilidad, no exigimos, ejemplo, hay trabajadores que se*

---

<sup>94</sup>. Rubén Sandino Cit.

<sup>95</sup>. Rodrigo Pereira Cit.

<sup>96</sup>. Bruno Vidaurre Cit.

<sup>97</sup>. Marcial Cabrera Cit.



*les dan los anteojos de protección y lo usan como aviador... hay falta de cultura cuando no se ha recibido las charlas para tu cuidado.”<sup>98</sup>*

## **2.9 Responsabilidad en caso de que los trabajadores tengan un accidente de trabajo.**

*“La ley es bien clara, las obligaciones que tiene el dueño del establecimiento principal, el arto 18 numeral 9, dice que todos los empleadores están en la obligación de solicitar a los contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones en higiene y seguridad en el trabajo... El arto 35 de la ley de Higiene y seguridad (Ley 618) dice que el dueño del establecimiento que contrata a los contratistas o subcontratista y no le exige que cumplan las obligaciones de higiene y seguridad, va hacer solidario de los daños que sufran los trabajadores en materia de riesgos profesionales.” “Ahora se les pide que le enseñe la licencia en materia de higiene y seguridad en el trabajo, ahora todas las empresas contratistas y subcontratistas para llegar hacer un trabajo a cualquier empresa deben de tener vigente o a mano una certificación donde diga que ya pasaron por el MITRAB y que cumplen los requisitos mínimos que plantea la ley, que estén asegurados, tengan un plan de intervención, que tengan el equipo de protección personal y que le estén dando instrucciones del trabajo que va a desarrollar,”<sup>99</sup>*

## **2.10 Derecho de formar o afiliarse a un sindicato.**

*“eso es una norma escrita en piedra para las empresas formales, vos no vas a negarle el derecho a sindicalizarse, esto si se puede dar en empresas informales, también hay muchos ingenieros que se dedican a ese trabajo de contratación y no le conviene que el trabajador este sindicalizado.”<sup>100</sup>*

*“represalia hay, y el derecho lo tiene por que es constitucional, todo nicaragüense puede organizarse de acuerdo a su conveniencia, si existe chantaje de empresarios cuando estas organizado, hay también sindicatos blancos que solo*

---

<sup>98</sup>. Luís Barbosa Cit.

<sup>99</sup>. Francisco Bolaños Cit.

<sup>100</sup>. Bruno Vidaurre Cit.



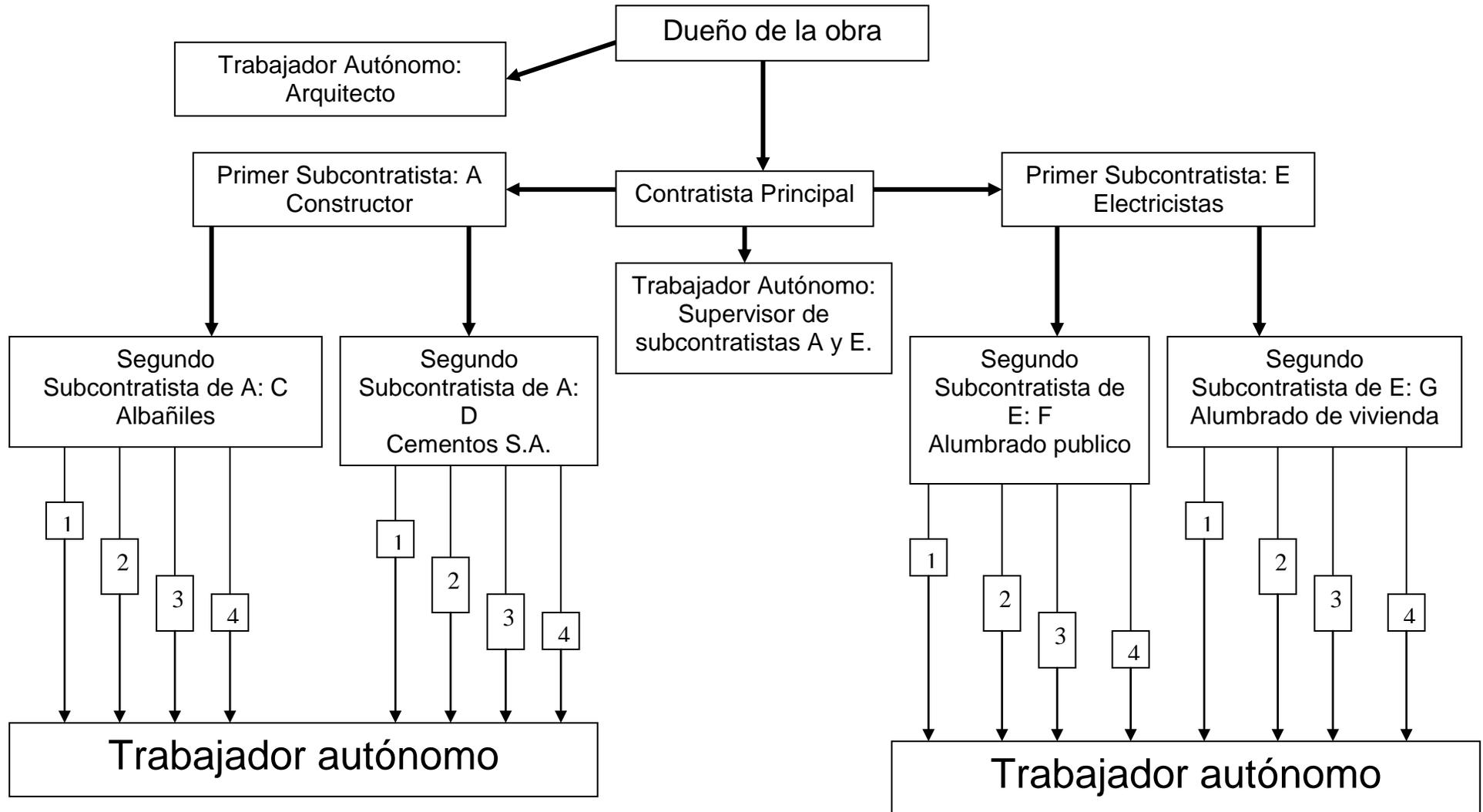
*obedecen a los empresarios, hay los sindicatos negros de los que los empresarios se quejan.” Junto con esto nos narra que; “en la época de Somoza, hubo sindicato y represión, cárcel, muertos, en la época sandinista creció el sindicalismo y hubo represión, en los últimos dieciséis años neoliberales a sido una lucha de resistencia se desbarataron los sindicatos por cuestiones políticas ideológica y a partir de ahora se viene recomponiendo la situación.”<sup>101</sup>*

---

<sup>101</sup>. Luís Barbosa Cit.



2.11 **Esquema de subcontratación.**





## **CONCLUSIONES**

### ***Una vez finalizado nuestro trabajo investigativo concluimos que***

Esta detalladamente plasmado que en los países en los que hay una ley específica de subcontratación, los trabajadores no tienen ningún problemas, ya que sus derechos están bien asegurados, esa es la esencia de una ley. Retomando este modelo se evitarían todos los problemas de los trabajadores subcontratados en nuestro país

El régimen de subcontratación en el sector de la construcción en nuestro país no está regulado ya que no existe una ley que así lo haga. En nuestro código laboral vigente son 4 artículos referidos al tema: arto.9, que le da carácter de empleador los subcontratistas y los artos 178, 179, 180 CT los cuales son muy superficiales donde se establecen la responsabilidad solidaria y los derechos a los que tienen los obreros subcontratados.

El término subcontratación no es nuevo en Nicaragua, hace muchos años que se desarrolla, es una figura que permite establecer relaciones de trabajo, son contratos de trabajo que se caracterizan por ser especializados, es decir, suscritos entre una empresa y otra empresa especializada en una tarea en concreto o de una empresa a una persona natural especializada en un trabajo determinado.

Las responsabilidades en un régimen de subcontratación en la construcción son compartidas, es decir, el trabajador al momento de tener un problema tiene que acudir en primera instancia a la persona que lo contrato, si esta no le soluciona el problema el trabajador puede recurrir contra el contratista principal y si aún no le resuelve, entonces puede recurrir a la empresa o dueño de la obra, pues la responsabilidad es solidaria, en otras palabras todos son responsables al momento de que el trabajador tenga algún problema. Y aun más existe un órgano que es el MITRAB que es el encargado de asegurarse de que los derechos de los



trabajadores sean respetados y se cumplan las condiciones necesarias para su salud.

Entre el dueño de la obra y el contratista existe una relación de carácter civil, determinado por un contrato donde lo que prima es la autonomía de la voluntad entre las partes. Luego el contratista encargado de construir la obra, contrata con una o más empresas especializadas en un determinado tipo de trabajo, entre ambas partes existe una relación de carácter civil idéntica a la del dueño-contratista. Pero con la diferencia de que las empresas especializadas son subcontratadas del contratista.

Entre las empresas subcontratistas y sus trabajadores existe una relación de carácter laboral, en este punto ya existe un contrato de trabajo donde se estipula salario, subordinación, derechos y obligaciones entre empleador y trabajador. El empleador necesariamente tiene que cumplir con las características que la ley exige para ser considerado empleador... Esta es el esquema de una subcontratación, pero de una subcontratación legal, prevista y reglamentada por la ley.

En nuestra investigación encontramos otro tipo de subcontratación, a los que algunos entrevistados se refirieron a ella como la sub-sub-sub-subcontratación o tercerización, que consiste en darle a un trabajador cualquiera, ya sea un albañil, carpintero, armador, etc, el carácter de empleador y así contratar con él a nivel de subcontratista, sin tomar en cuenta que este supuesto subcontratistas no llena los requisitos dados por la ley para que sea considerado como empleador.

Este último régimen de subcontratación es un arma de doble filo: mientras es modo de brindar oportunidades de empleo para un gran número de personas también es un modelo de los empleadores para evadir responsabilidades con los trabajadores. Debido a la situación económica que estamos viviendo actualmente es muy difícil encontrar trabajo y es de esto que se sostienen las empresas al momento en que llega un trabajador solicitando empleo estos tienen que ajustarse



a sus exigencias en cuanto a modo de pago y prestaciones. En ese momento no se piensa si realmente el trabajo es bien pagado sino como conseguirlo para poder sustentar a sus familias.

Mientras en la contratación regulada se aseguran y tutelan todos los derechos de los trabajadores ante sus empleadores, por medio de esta se establece una relación directa de empleador a trabajador bien regido por la ley.



## **Recomendaciones**

Al finalizar este trabajo investigativo, queremos aportar las siguientes recomendaciones:

1. El Estado debe garantizarle a todos los trabajadores, el respeto y tutela de sus derechos, por ende debe crear y aprobar la ley de subcontratación.
2. El derecho de los trabajadores subcontratados debe ser respetado de igual forma que el de los trabajadores contratados.
3. Todos los trabajadores deben afiliarse a un sindicato para garantizarse una mejor defensa de sus derechos



# ANEXOS



## ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA (UNAN-LEÓN)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
PROMOCION EN SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES (PROSSTRAB)

En el marco del área de investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, egresados de la carrera de Derecho, estamos desarrollando una investigación sobre “*La subcontratación en Nicaragua*”. El objetivo principal del estudio es “Determinar el régimen de la subcontratación en el sector de la construcción, en el departamento de Managua”. Su participación en el estudio consiste en: Brindarnos información sobre sus datos generales, historia laboral, aspectos de higiene y seguridad ocupacional, herramientas y equipos de trabajos y aspecto de salud. Esta se hará a través de la aplicación de un cuestionario realizada por los investigadores. Usted está en la libertad de hacer las preguntas que considere necesarias y nosotros con gusto la responderemos. En relación a la confidencialidad de la información, ésta quedará en anonimato.

Fecha: \_\_\_\_\_

Número de Ficha: \_\_\_\_\_

### I. DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Procedencia: Urbana \_\_\_\_\_ Rural \_\_\_\_\_ Nivel de escolaridad: \_\_\_\_\_

Profesión u oficio: \_\_\_\_\_

### II. DATOS LABORALES.

1. ¿En que empresa trabaja actualmente? \_\_\_\_\_

2. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa? \_\_\_\_\_

3. ¿Qué trabajo realiza actualmente en la empresa? \_\_\_\_\_

4. ¿Quién lo contrato? La empresa \_\_\_\_\_ Subcontratista \_\_\_\_\_ Otros: \_\_\_\_\_

5. Si no trabaja en empresa. Es contratista \_\_\_\_\_ Es subcontratista \_\_\_\_\_ Es contratado \_\_\_\_\_

6. ¿Firmó contrato para trabajar? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Pertenece a un sindicato? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es SI, ¿Cuál sindicato? \_\_\_\_\_

8. ¿Está asegurado? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Tiempo de laborar en la construcción? \_\_\_\_\_

10. ¿Cuántas horas trabajas al día? Menos de 8 horas \_\_\_\_\_ 8 horas exactas \_\_\_\_\_  
Más de 8 horas \_\_\_\_\_

10. Turno que trabaja: Día \_\_\_\_\_ Nocturno \_\_\_\_\_ Parte del día y la noche \_\_\_\_\_



11. ¿Tiene usted periodo de descanso durante su jornada de trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
12. ¿Cual es su día de descanso? \_\_\_\_\_
13. ¿Se le paga los días feriados trabajados? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_.
14. ¿Alguna vez ha pedido permiso para ausentarse del trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es afirmativa ¿En que caso fue?

Muerte de algún familiar \_\_\_\_\_ Matrimonio \_\_\_\_\_ Por enfermedad \_\_\_\_\_

Enfermedad de familiar \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

15. ¿Goza de prestaciones sociales? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_. Si la respuesta es afirmativa, especifique. Aguinaldo \_\_\_\_\_ Vacaciones \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

16. A usted se le paga: Semanal \_\_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_\_  
Por obra \_\_\_\_\_ Por tarea \_\_\_\_\_

### **III. HIGIENE Y SEGURIDAD.**

17. ¿Ha recibido capacitaciones sobre Higienes y Seguridad? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
18. ¿La empresa le proporciona equipos de protección personal? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
19. ¿Ha sufrido accidente de trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
20. ¿Qué tipo de accidente de trabajo? \_\_\_\_\_
21. ¿Está expuesto a sustancias químicas? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_.  
Si la respuesta es afirmativa, especifique \_\_\_\_\_

### **III.IV. HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y QUIPO DE CONSTRUCCION.**

#### **IV.**

22. ¿Le proporcionan herramientas adecuadas de trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
23. ¿Dispone de lugar adecuada para resguardar las herramientas? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
24. ¿Se le da mantenimiento técnico al equipo de construcción? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
25. ¿Estos equipos son manejados por personas entrenadas? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

### **V. ASPECTO DE SALUD.**

26. ¿Padece de alguna enfermedad? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
27. ¿Qué enfermedad? \_\_\_\_\_
28. ¿Considera que su enfermedad está relacionada con su trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



## ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA (UNAN-LEÓN)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
PROMOCION EN SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES (PROSSTRAB)

---

*La subcontratación en el Sector Construcción en Nicaragua.*

*Guía de entrevista*

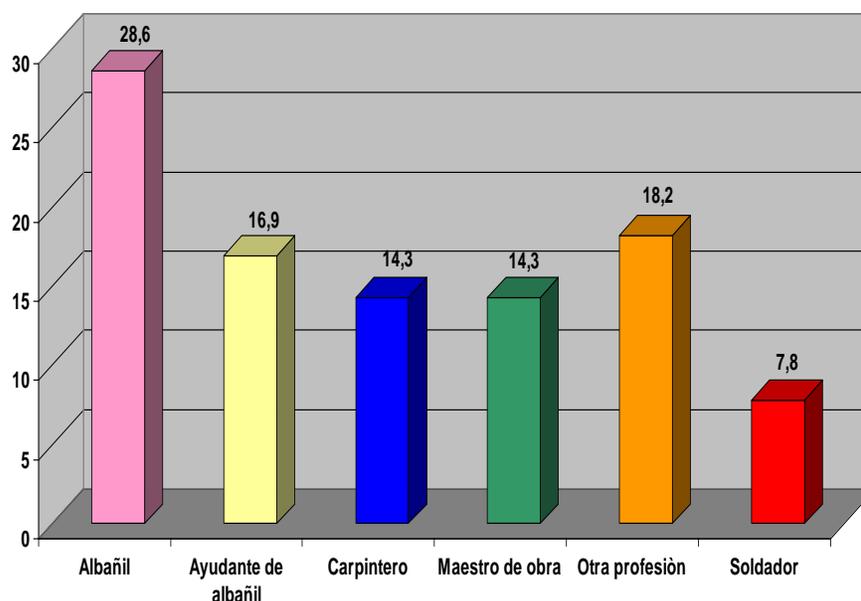
1. ¿Qué es la subcontratación?
2. ¿Cuál es el objetivo de hacer una subcontratación y ¿Cuáles son los partes involucradas?
3. ¿En que caso se usa la subcontratación?
4. Nos podría explicar ¿Cuál es el procedimiento que se sigue cuando se tiene que hacer una subcontratación? ¿Qué clase de contrato?
5. ¿Qué responsabilidad tiene la empresa principal, en un régimen de subcontratación?
6. ¿La empresa principal, reconoce a los trabajadores subcontratados como sus propios trabajadores?
7. ¿Quién es el empleador directo en régimen de subcontratación?
8. ¿Qué derechos y obligaciones tienen los trabajadores?
9. ¿Quien es el responsable, en caso de que los trabajadores sufran un accidente de trabajo o alguna enfermedad profesional?
10. En caso de que el trabajador acuse de incumplimiento de sus derechos de parte de la empresa contratista o subcontratista ¿Quién es el juez competente para conocer de la causa?
11. ¿Se les permite formar sindicatos a los trabajadores subcontratados?



**Anexo 3. Datos generales de los trabajadores de la construcción.**

Variables	Frecuencia	Porcentaje
<b>Edad</b>		
Menor de 20 años	8	10.4
De 21-40 años	40	<b>51.9</b>
De 41-60 años	28	36.4
Sin datos	1	1.3
<b>Estado Civil</b>		
Casado	36	<b>46.8</b>
Soltero	26	33.8
Unión libre	13	16.9
Sin datos	2	2.6
<b>Procedencia</b>		
Urbana	67	<b>87.0</b>
Rural	5	6.5
Sin datos	5	6.5
<b>Nivel de Escolaridad</b>		
Primaria	28	36.4
Secundaria	40	<b>51.9</b>
Técnico	1	1.3
Universitario	4	5.2
Sin datos	4	5.2

**Anexo 4. Profesión u oficio de los trabajadores de la construcción**

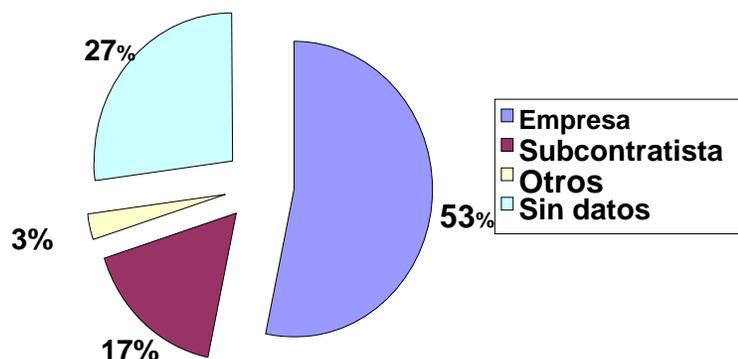




**Anexo 5. Datos laborales de los trabajadores de la construcción**

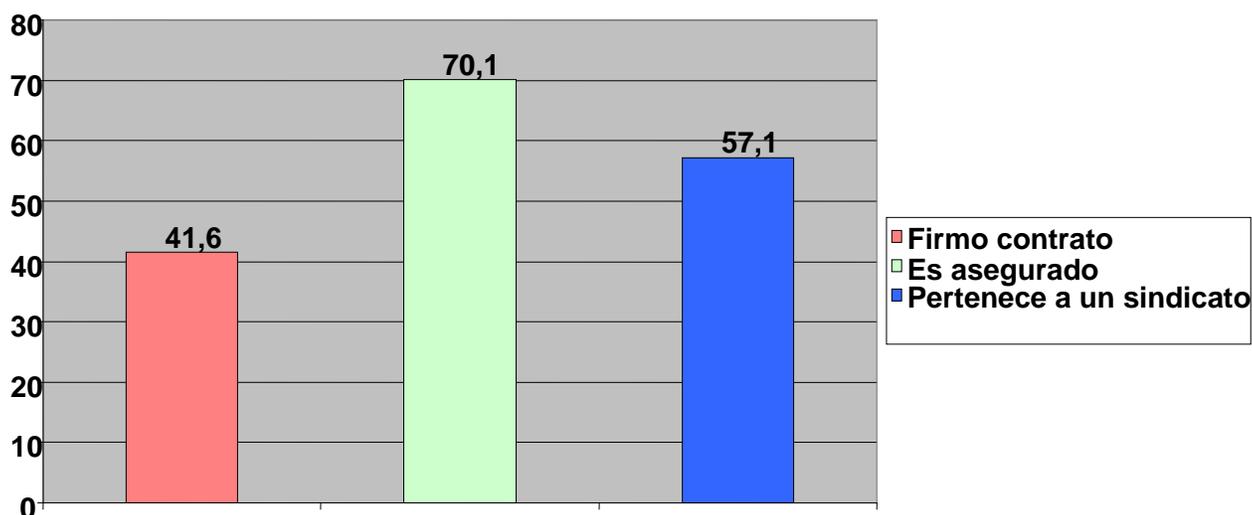
Variables	Frecuencia	Porcentaje
<b>Años de laborar en la empresa</b>		
Menos de 1 año	8	10,4
De 1-5 años	15	19,5
De 5-10 años	26	<b>33,8</b>
Mayor de 10 años	5	6,5
Sin Datos	23	29,9
<b>Horas de trabajo por día</b>		
Menos de 8 horas	10	13,0
8 horas	44	<b>57,1</b>
Más de 8 horas	19	<b>24,7</b>
SD	4	5,2
<b>Turno de trabajo</b>		
Día	63	<b>81,8</b>
Parte del día y la noche	9	11,7
Sin datos	5	6,5
<b>Años de trabajar en la construcción</b>		
Menos de 10 años	31	<b>40,3</b>
De 10-20 años	25	32,5
De 21-30 años	11	14,3
Más de 30 años	5	6,5

**Anexo 6. Quiénes contrataron a los trabajadores de la construcción. N=77**





**Anexo 7. Porcentaje de trabajadores asegurados, afiliados a sindicatos y que firmaron contrato**

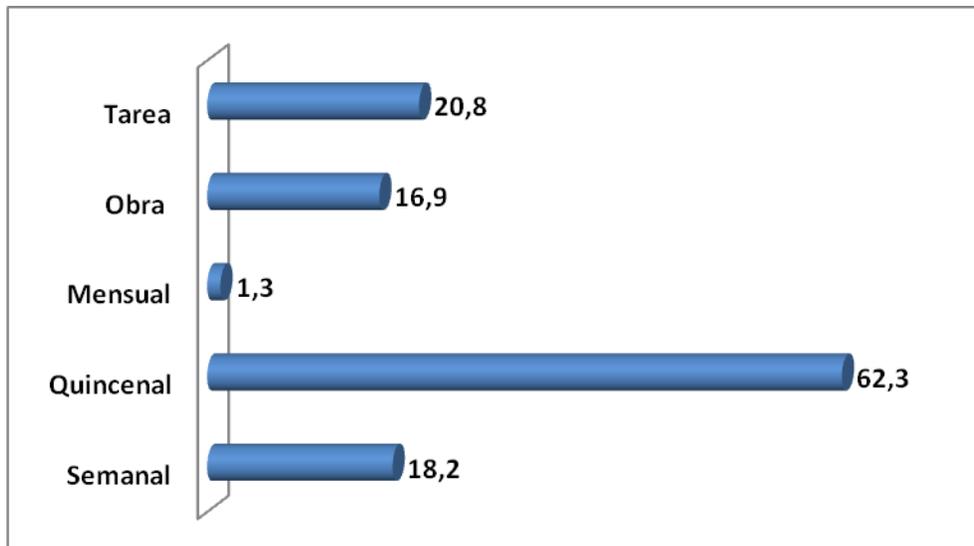


**Anexo 8. Derechos de los trabajadores de la construcción**

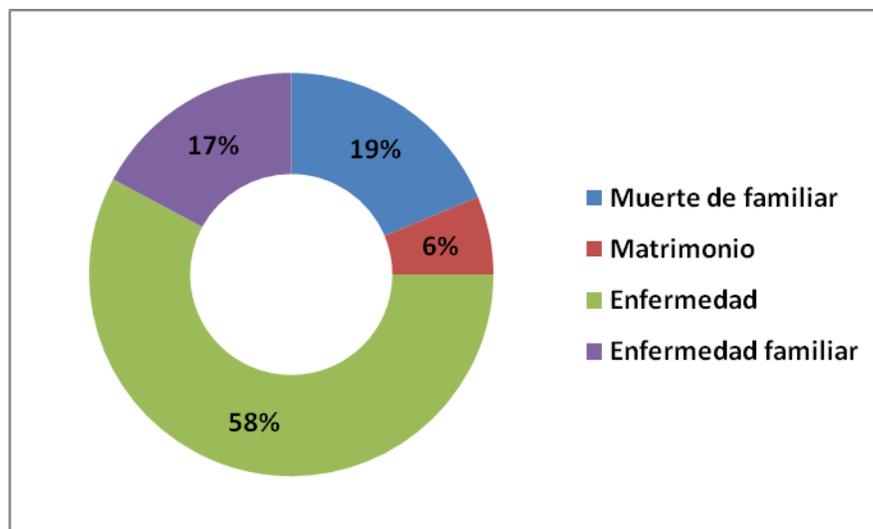
Variables	Frecuencia	Porcentaje
<b>Descanso en su jornada</b>		
Si	71	<b>92.2</b>
No	1	3.9
Sin datos	3	3.9
<b>Días de descanso</b>		
Domingo	63	<b>81.8</b>
Sábado y Domingo	7	9.1
Sin datos	7	9.1
<b>Pago de días feriados</b>		
Si	51	<b>66.2</b>
No	22	28.6
Sin datos	4	5.2
<b>Permiso para ausentarse</b>		
Si	51	<b>66.2</b>
No	21	27.3
Sin datos	5	6.5



**Anexo 9. Porcentaje de la forma de pago que reciben los trabajadores de la construcción.**

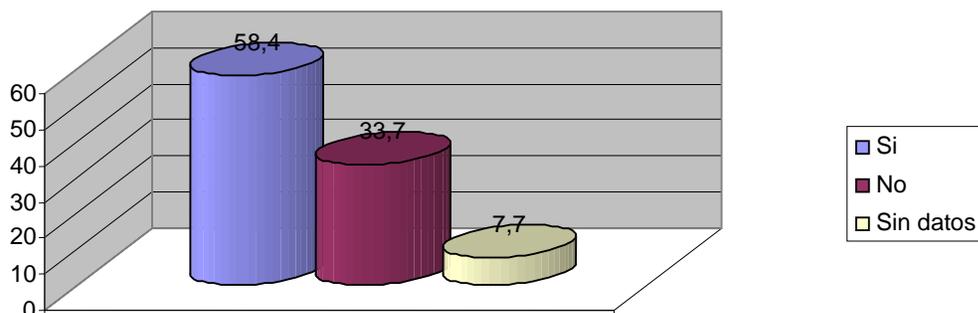


**Anexo 10. Porcentaje de permisos para ausentarse.**





### Anexo 11. Goza de Prestaciones Sociales



### Anexo 12. Datos de Higiene y Seguridad.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones de HSO	52	67.5
Equipo de protección personal	48	62.3
Exposición a sustancias químicas	29	37.7
Accidentes de trabajo	24	31.2

### Anexo 13. Herramientas de trabajo y equipos de construcción.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
<b>Le proporcionan herramientas adecuadas de trabajo.</b>		
Si	49	<b>63.6</b>
No	28	33.3
<b>Dispone de lugar adecuado para guarda las herramientas.</b>		
Si	54	<b>70.1</b>
No	22	28.5
Sin datos	1	1.2
<b>Mantenimiento a las herramientas de construcción</b>		
Si	51	<b>66.2</b>
No	23	29.8
Sin datos	3	3.8



**Anexo 14. Aspecto de Salud.**

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Padece de alguna enfermedad N=77</b>		
Si	8	<b>10.3</b>
No	66	85.7
Sin datos	3	3.8
<b>Tipo de enfermedad N=8</b>		
Artritis	1	1.2
Dolor de Cabeza	1	1.2
En los Riñones	1	1.2
Infección Renal	3	3.8
Problemas de Respiración	1	1.2
SD	1	1.2
<b>Relación con su trabajo</b>		
Si	5	6.5
<b>Sin datos</b>	<b>3</b>	<b>3.9</b>



## Bibliografía

1. <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>.
2. LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. España.
3. Ley N° 20.123 – Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Chile
4. LEY RELATIVA A LA SUBCONTRATACIÓN (n°75-1334). Nueva Caledonia y de la Polinesia Francesa.
5. LEY NO. 618. LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. Nicaragua.
6. Valladares Castillo, Francisco. Derecho individual del trabajo y Seguridad social. 1ª Ed. Managua-Nicaragua. Bitecsa. 2003.
7. Valladares Castillo, Francisco. Derecho colectivo del trabajo. León-Nicaragua. Editorial Universitaria. 2005.
8. Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA). Flexibilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras. 1ª Ed. San José-Costa Rica. 2005.
9. Maria Roquebert L.(Coordinadora), Friedrich Ebert Stiftung. Reformas laborales y Acción Sindical en Centroamérica. Editora Novo Art, S.A. Panamá. 2005.
10. Ministerio del Trabajo (MITRAB). Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua. 1ª Ed. San José-Costa Rica. ARDISA. 2006.
11. Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC-Nicaragua). Investigación sobre las Necesidades Sindicales vs Marco Jurídico. 2007.
12. Convenio Colectivo Del Sector de la Construcción