

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Monografía para optar al Título de licenciado en Derecho

*“ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL SALARIO
MÍNIMO Y LOS SECTORES ECONÓMICOS DONDE SE APLICA EN
NICARAGUA”*

AUTORES:

— MARÍA MERCEDES ROJAS PÉREZ

— MARÍA LUISA ULLOA RAMÍREZ

TUTOR:

— MSC. ALBERTO JERÓNIMO ALTAMIRANO ESCOBAR

LEÓN, NICARAGUA, NOVIEMBRE DE 2015.

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

*“ANALISIS JURIDICO SOCIAL DE LA NEGOCIACION DEL SALARIO
MINIMO Y LOS SECTORES ECONOMICOS DONDE SE APLICA EN
NICARAGUA”*

DEDICATORIA

Esencialmente a nuestro Papa Dios; hacedor de todas las cosas y quien nos ha regalado sabiduría, fortaleza, paciencia, y su misericordia en aquellos momentos difíciles que cada una hemos atravesado en el transcurso de nuestras vidas. Bridándonos siempre su infinita bondad.

A nuestras madres y padres, que han sido pilares fundamentales en nuestras vidas, quienes con sus consejos sabios a lo largo de los años nos hicieron mujeres de bien, llenándonos de amor y cariño, y quienes mediante sus enmiendas nos ayudaron a forjar nuestro carácter.

A cada uno de nuestros familiares, hijos, hermanos, sobrinos, tíos, abuelos y cuñados en general, por haber estado presentes en momentos muy difíciles regalándonos siempre sus sonrisas y transmitiéndonos sus diferentes conocimientos.

A Cada uno de ellos que enfundaron en nosotras su motivación y su ejemplo de perseverancia que han sido piedra angular en nuestros caminos. Es por ello que les agradecemos y dedicamos esta tesis a cada una de las personas que directa o indirectamente ayudaron a la elaboración y conclusión de esta monografía.

MARÍA MERCEDES ROJAS PÉREZ

MARÍA LUISA ULLOA RAMÍREZ

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este documento necesitó de mucho esfuerzo y dedicación para llegar a su conclusión. Por lo que se considera que ha sido un proceso de aprendizaje y autoevaluación, por el cual, agradecemos infinitamente y muy cordialmente a nuestro tutor MSC, Jerónimo Altamirano por ser nuestro maestro a lo largo de este proceso, quien nos ilustró de forma pacífica y muy didáctica su conocimiento, conduciéndonos por las sendas del buen aprendizaje hasta llevarnos a la culminación trabajo monográfico.

Agradecemos también a cada uno de nuestros profesores que formaron parte de nuestro crecimiento como estudiantes, de nuestro futuro profesional y sobre todo por regalarnos su empatía y comprensión pues en cada oportunidad de borderlos nos mostraron un árbol de valores y conocimientos que siempre llevaremos con nosotras. Por habernos demostrarnos su profesionalismo y de igual forma su lado humano, a cada uno de ellos les agradecemos cordial y encarecidamente.

MARÍA MERCEDES ROJAS PÉREZ

MARÍA LUISA ULLOA RAMÍREZ

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
<u>CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO</u>	
1.1. ORIGEN DEL SALARIO.....	5
1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO.....	6
1.2.1. EDAD ANTIGUA.....	6
1.2.2. ÉDAD MEDIA.....	7
1.2.3. EDAD MODERNA.....	9
1.2.4. EDAD CONTEMPORANEA.....	9
1.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Y SU INCIDENCIA EN EL SALARIO.....	11
1.4. ANTECEDENTES DEL SALARIO EN NICARAGUA.....	13
1.5. ANTECEDENTES DE LAS CONSTITUCIÓN POLÍTICA EN CUANTO AL SALARIO MÍNIMO NICARAGUA.....	15
<u>CAPÍTULO II FUENTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO</u>	
2.1. FUENTES ESTATALES DEL DERECHO LABORAL.....	18
2.2. FUENTES PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL.....	19
2.2.1. COSTUMBRE Y USO LOCAL.....	19

2.2.2. EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	20
2.3. FUENTES SUPLETORIAS.....	22
2.3.1. DERECHO AL SUELDO.....	22
2.4. NOCIÓN Y FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO.....	24
2.5. FUENTES DEL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE.....	25
2.5.1. FUENTES MATERIALES.....	25
2.6. FUENTES FORMALES.....	25
2.6.1. LA CONSTITUCIÓN.....	26
2.6.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	27
2.6.3. REGLAMENTO.....	28
2.6.4. CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.....	28
2.6.5. JURISPRUDENCIA.....	29
2.6.6. DERECHO COMPARADO.....	30
2.6.7. DOCTRINA.....	31
2.6.8. CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NICARAGUA.....	32
2.6.9 COSTUMBRE.....	33
2.6.10 DERECHO COMÚN.....	34

2.7. LAS FORMAS PRINCIPALES DE ESTIPULAR EL SALARIO.....	34
--	----

CAPITULO III SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1. OBJETO.....	35
3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	35
3.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	36
3.3.1. SERVICIOS DOMÉSTICOS O ASISTENTE DEL HOGAR.....	37
3.3.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	39
3.4. CONCEPTO DE EMPLEADOR.....	41
3.4.1. DEBERES DEL EMPLEADOR.....	41
3.5. OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES.....	42
3.6. CONCEPTO DE SALARIO.....	43
3.6.1. COMPOSICIÓN DEL SALARIO.....	44
3.6.2. SALARIO INSTITUCIONAL.....	45
3.6.3. LEGALMENTE.....	45
3.6.4. JURÍDICAMENTE.....	46
3.6.5. SOCIOLÓGICAMENTE.....	46
3.6.6. ECONÓMICAMENTE.....	47
3.6.7. DEFINICIÓN DE SALARIO MÍNIMO.....	48

CAPITULO IV ANALISIS JURIDICO DE LA NEGOCIACION DEL SALARIO MINIMO: LEY No. 625 LEY DEL SALARIO MINIMO

4.1 CONCEPTOS/DEFINICIONES.....	49
4.1.1. ANALISIS JURIDICO.....	49
4.1.1.1. ANALISIS.....	49
4.1.1.1. JURÍDICO LABORAL.....	50
4.1.2. ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	50
4.1.2.1. SINDICTOS, FEDERACIONES, CONFEDERACION, Y CENTRALES SINDICALES.....	50
4.1.2.2. SINDICATO.....	50
4.1.2.3. FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES.....	52
4.1.3. COSEP.- CONSEJO SUPERIOR DE LA EMPRESA PRIVADA.....	54
4.1.3.1. BREVE HISTORIA.....	54
4.1.3.2. QUÉ ES EL COSEP?.....	55
4.1.3.3. EMPRESA.....	56
4.1.3.4. EMPLEADOR.....	58
4.1.4. MINISTERIO DEL TRABAJO.....	59
4.1.5. NEGOCIACION.....	60

4.1.6. ¿CÓMO SE DA LA NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SALARIO MÍNIMO?.....	60
4.1.6.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	62
4.2. OBJETO DE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO.....	63
4.3. ANÁLISIS DE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO LEY 625.....	63
4.3.1. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO.....	64
4.3.2. LAS ATRIBUCIONES.....	65
4.3.3. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO.....	66

CAPÍTULO V ANALISIS SOCIAL DE LOS SECTORES ECONOMICOS DONDE SE APLICA EL SALARIO MINIMO EN NICARAGUA

5.1. CONCEPTOS/DEFINICIONES.....	68
5.1.1. ANALISIS SOCIAL.....	68
5.1.2. SECTORES ECONOMICOS.....	69
5.1.3. POTENCIALES DE CADA SECTOR ECONÓMICO.....	69
5.1.4. FACTORES ECONOMICOS.....	73
5.1.4.1. DESARROLLO ECONOMICO.....	74
5.1.4.2. CRECIMIENTO ECONOMICO.....	75

5.1.4.2.1. CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DESARROLLO.....	75
5.1.5. ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	76
5.1.6. IMPACTO DEL SALARIO MÍNIMO.....	77
5.1.7. LA ECONOMIA EN NICARAGUA-2014.....	79
5.1.8. PRODUCTO INTERNO BRUTO.....	80
5.2. INTERÉS DE LOS SECTORES DEL SALARIO MÍNIMO.....	82
5.2.1. EL AUMENTO QUE SUFRE EL SALARIO MÍNIMO SE DETALLA A CONTINUACIÓN.....	83
5.3. EL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN CON LA CANASTA BÁSICA.....	86
5.3.1. LA NECESIDAD DE AJUSTES EN EL SALARIO MÍNIMO.....	87
5.3.2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL SALARIO MÍNIMO....	88
5.3.3. CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO MÍNIMO SEGÚN LA DOCTRINA.....	90
5.4. VENTAJAS DEL SALARIO MÍNIMO.....	91
5.4.1. DESVENTAJAS SEGÚN LA DOCTRINA.....	91
5.5. APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO EN NICARAGUA.....	92
5.6. CAMBIOS EN LA NUEVA LEY DE SALARIO MÍNIMO, LEY NO. 625.....	94

5.6.1. ELEMENTOS QUE SE INTEGRAN A LA LEY DEL SALARIO	
MINIMO.....	95
5.7. EN CUANTO A LAS PRESCRIPCIONES DE LA REFERIDA LEY	
625.....	98
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
BILIOGRAFIA.....	105



INTRODUCCIÓN

La ley N° 625 “Ley del Salario Mínimo” y su aplicación en Nicaragua, es un tema que aborda de manera general, lo concerniente a establecer de forma armónica un pago o salario justo para satisfacer las necesidades básicas del trabajador nicaragüense, tomando en cuenta el alto costo adquisitivo de los productos de primera necesidad para las familias.

El salario mínimo en Nicaragua ha sido y será siempre la gran controversia entre el Gobierno Central representado por el Ministerio del Trabajo (MITRAB), la Empresa Privada y las Centrales Sindicales. A través de nuestra historia dentro del contexto laboral, hemos conocido cómo el empleador, aprovechándose en principio de la ingenuidad del obrero, campesinos y otros han pagado de forma caprichosa la labor desarrollada por estos.

Los gobiernos en su afán de coadyuvar al bienestar de los asalariados han venido creando leyes que beneficien a la clase laborante, y como ejemplo citamos en nuestro país la ley 625, ley del salario mínimo, la que fue aprobada en el año 2007 Así como también el código laboral ley 185 y el código procesal del trabajo ley 815.

El **interés por enfocar** este tema que además de ser regulado por nuestra legislación nicaragüense, es un derecho fundamental y público por estar amparado por la Constitución Política que le da fuerza y supremacía ante cualquier otra norma jurídica y que no está al margen ni a la discreción de ningún juez, ni del Ministerio del Trabajo en cuanto a su aplicación, este tema es de suma importancia porque nos permite conocer todo acerca de lo que acuerda la **Comisión Nacional del Salario Mínimo**.



Como justificación de nuestro trabajo se pretende presentar la importancia que tiene el salario mínimo como factor determinante en el desarrollo económico-jurídico del país concentrado en sectores como Agricultura, Pesca, Minas y canteras, Industria manufacturera, Industria sujeta a régimen fiscal, Micro, pequeña industria artesanal y turística, Electricidad, agua, transporte, Construcción, Gobierno central y municipal, servicios comunitarios, y actividades financieras ya que el tema de nosotros es de importancia primordial como lo son en el área jurídica-económica. Además de las acciones para promover las economías dentro del país, en congruencia con el nuevo enfoque que se le da a este tema, la mayoría de países del mundo se han organizados desde tiempos históricos para la protección de los derechos de los trabajadores en cuanto al salario ya que es una actividad intensa en primer lugar, la adhesión de los países a los convenios y tratados promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en segundo término, los distintos tratados de libre comercio firmados por los países.

Para la elaboración de este trabajo nos hemos planteado el Objetivo General de Determinar y describir el efecto del salario mínimo en la clase trabajadora, y para cumplir con el objetivo general implementamos los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar si el crecimiento económico en cuanto a las inversiones en Nicaragua tiene un efecto determinante en el desarrollo de la calidad de vida de la población trabajadora y el crecimiento del país y
- b) Determinar el régimen normativo y legal de la ley del salario mínimo en Nicaragua.

El método que hemos utilizado para esta investigación ha sido especialmente el de análisis síntesis con una técnica documental, con respaldo lógicamente de algunos autores en la materia, teniendo como eje primordial la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo, Ley del Salario Mínimo, Los Reglamentos y los



Contratos Individuales y Colectivo, Acuerdos Ministeriales y de otras documentaciones relacionadas al tema.

La investigación está estructurada en cinco partes o capítulos que persiguen ayudar a entender mejor el tema sobre el salario mínimo y a la vez de presentar una propuesta para medir cuantitativamente el grado de madurez del Estado de Derecho que hay en Nicaragua y no dejar en el desamparo a la clase obrera-trabajadora, ya que la materia que nos ocupa es exclusiva del ámbito laboral, por lo tanto es necesario hacer tal remembranza.

En el primer Capítulo hablaremos del origen del salario, antecedentes históricos del salario, edad antigua, edad media, edad moderna, edad contemporánea, la organización internacional del trabajo (OIT), y su incidencia en el salario, antecedentes del salario en Nicaragua, antecedentes de la constitución política en cuanto al salario mínimo Nicaragua.

En el segundo capítulo mencionaremos las fuentes del derecho individual del trabajo, fuentes profesionales del derecho laboral, costumbre y uso local, el reglamento interno de trabajo, fuentes supletorias, derecho al sueldo, noción y fuentes de derecho del trabajo, fuentes del derecho laboral nicaragüense, fuentes materiales, fuentes formales, la constitución, el código del trabajo, reglamento, convenios colectivos del trabajo, jurisprudencia, derecho comparado, doctrina, convenios internacionales ratificados por Nicaragua, costumbre, derecho común, las formas principales de estipular el salario.

Fuentes materiales: fuentes estatales del derecho laboral, fuentes profesionales del derecho laboral, la costumbre y uso local, el reglamento interno de trabajo, fuentes supletorias, derecho al sueldo, noción y fuentes de derecho del trabajo, fuentes del derecho laboral nicaragüense; fuentes formales: la constitución, código del trabajo,



reglamento, convenios colectivos del trabajo, jurisprudencia, derecho comparado, doctrina, convenios internacionales ratificados por Nicaragua, costumbre, derecho común, las formas principales de estipular el salario, En el tercer capítulo hablaremos de quienes son los sujetos del contrato individual de trabajo, el objeto, ámbito de aplicación, concepto de trabajador, concepto de trabajador de servicios domésticos, trabajador de confianza, concepto de empleador, deberes del empleador, obligación de los empleados y trabajadores, concepto de salario, composición del salario, definición de salario institucionalmente, legalmente, jurídicamente, sociológicamente, económicamente, definición de salario mínimo. En el cuarto capítulo analizaremos: la negociación del salario mínimo, jurídicamente hablando de la ley No. 625 ley del salario mínimo, el objeto de la ley del salario mínimo, análisis de la ley de salario mínimo ley 625, conformación de la comisión nacional de salario mínimo, las atribuciones, integración de la comisión nacional de salario mínimo. En el quinto y último capítulo estaremos refiriéndonos al análisis social de los sectores económicos donde se aplica el salario mínimo en Nicaragua, interés de los sectores económicos, el salario mínimo y su relación con la canasta básica, la necesidad de ajustes en el salario mínimo, características y objetivos del salario mínimo, características del salario mínimo según la doctrina, ventajas del salario mínimo, y desventajas según la doctrina, la ley de salario mínimo y su aplicación en Nicaragua, cambios en la nueva ley de salario mínimo, ley 625, en cuanto a las prescripciones en la referida ley 625, y especialmente sobre la incidencia del salario mínimo e impacto en la economía y desarrollo de Nicaragua, las conclusiones y recomendaciones por el trabajo monográfico analítico



CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO

1.1. ORIGEN DEL SALARIO

La palabra salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal, esto viene del antiguo Imperio Romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, el cual tenía mérito de peso en oro.

Citando al maestro Guillermo Cabanellas dice: *“Etimológicamente, esta palabra viene de salarium, de sal; mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede del término estipendio, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas”*.¹

Sobre este mismo aspecto, el Doctor en Derecho Laboral Francisco Valladares Castillo cita a Viamonte Guilbeaux, y dice: *“Etimológicamente la palabra salario tiene su origen en la locución latina salarium, voz que proviene a su vez de salía y que designaba la paga de sal que se daba a los criados domésticos”*.²

La palabra salario fue cobijado por el Derecho Social desde su inicio, cuando la propiedad de los medios de producción en manos del capital, hizo que los obreros necesitados vendieran su fuerza de trabajo a cambio de salario.

Fue la época del surgimiento y desarrollo de las clases antagónicas – burguesía y proletariado, que marcan después de la invención de la máquina, el inicio de la explotación del obrero moderno.

¹. Diccionario jurídico-elemental-Guillermo-Cabanellas. Guillermo Cabanellas de Torres DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL NUEVA EDICIÓN ACTUALIZADA, CORREGIDA Y AUMENTADA POR GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS. EDITORIAL HELIASTA S.R.L. Primera edición. 1979 Undécima edición, 1993. I.S.B.N.: 950-9065-98-6. Pág. 287.

². VALLADARES CASTILLO, Francisco, Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Bitecsa, Managua, Nicaragua. Año 2001, pág. 80.



1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO

1.2.1. EDAD ANTIGUA

En la antigüedad el trabajo en términos generales era ejecutado por esclavos a los cuales no se les daba ninguna remuneración. Así mismo los primeros preceptos positivos que citan sobre el Salario, fueron en el Código de Hammurabi (200 años AC)³ donde se establecían disposiciones legales que tenían por objeto la protección del Salario conteniendo salarios mínimos para jornaleros, artesanos, tejedores, carpinteros y albañiles.

En el mundo antiguo la característica del trabajo era de tipo servil-manual, siendo la primera manifestación de distinción entre clases dominada y dominantes, libres y esclavos, a quien su remuneración consistía en una efímera alimentación para su subsistencia.

En Grecia y Roma, Diocleciano⁴ fijó una lista de salarios proporcionales a la categoría de trabajadores.

La esclavitud surge como hecho de dominación, y fue la principal forma de trabajo en la antigüedad. En este periodo, el trabajo era realizado por hombres en estado de cautiverio, a quienes no se les proporcionaba remuneración alguna, más que una

³. El código de Hammurabi En las culturas del Próximo Oriente Antiguo son los dioses quienes dictan las leyes a los hombres, por eso, las leyes son sagradas. En este caso es el dios Samash, el dios sol, dios de la Justicia, quien entrega las leyes al rey Hammurabi de Babilonia (1790-1750? a. C.), y así se representa en la imagen que figura sobre el conjunto escrito de leyes. De hecho, antes de la llegada de Hammurabi al poder, eran los sacerdotes del dios Samash los que ejercían como jueces pero Hammurabi estableció que fueran funcionarios del rey quienes realizaran este trabajo, mermando así el poder de los sacerdotes y fortaleciendo el del propio monarca. El código de leyes unifica los diferentes códigos existentes en las ciudades del imperio babilónico. Pretende establecer leyes aplicables en todos los casos, e impedir así que cada uno "tomara la justicia por su mano", pues sin ley escrita que los jueces hubieran de aplicar obligatoriamente, era fácil que cada uno actuase como más le conviniera.

http://www.abogacia.es/?get_group_doc=1/1408698489-Hammurabi.pdf

⁴. Diocleciano (nombre completo: Cayo Aurelio Valerio Diocleciano Augusto; en latín: *Gaius Aurelius Valerius Diocletianus Augustus*; c. 24 de diciembre de 244 -3 de diciembre de 311), nacido con el nombre de *Diocles*, fue emperador de Roma desde el 20 de noviembre de 284 hasta el 1 de mayo de 305. Nacido en una familia iliria de bajo estatus social, fue escalando puestos en la jerarquía militar hasta convertirse en el comandante de la caballería del emperador Caro. Tras la muerte de Caro y de su hijo Numeriano en campaña en Persia, Diocleciano fue aclamado emperador por el ejército. Consiguió acceder al trono tras un breve enfrentamiento con Carino, el otro hijo del emperador Caro, en la batalla del Margus, y su llegada al poder puso fin a la crisis del siglo III.



miserable alimentación para su subsistencia y que en muchas ocasiones no llegaba a ser lo suficiente para reponer las energías agotadas.

1.2.2. ÉDAD MEDIA

En la época Feudal,⁵ al revolucionar las relaciones de producción, también cambia la tenencia de la tierra, ya que se basan en el dominio del Señor Feudal, quien tenía bajo su poder a los siervos de la Gleba; estos no recibían remuneración alguna, no más que una pequeña porción de sus cosechas.

En la Edad Media es donde cabe destacar que el salario, enfrentó los episodios más dramáticos, ya que el sistema de relaciones laborales, era de producción, basada en la propiedad del señor feudal sobre la tierra al igual que el dominio sobre siervos. En este período el salario fue determinado con interés de la clase poseedora que tenía un valor nominal y real, los monarcas alteraban a su antojo el valor de la moneda, además de numerosas instituciones, que a su vez dictaban ordenanzas como la de 1349, en Inglaterra, en donde se amenazaba con prisión al que pidiese un salario más elevado del que se daba hacía 20 años.

Durante el mandato de la Reyna Isabel a finales del siglo XV, se dictó el Estatuto del Artífice, el cual se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, con previa audiencia con los interesados y tomando en cuenta las principales necesidades de la industria.

⁵. Feudalismo es la denominación del sistema político predominante en la Europa occidental de los siglos centrales de la Edad Media (entre los siglos IX al XV, aunque no hay acuerdo entre los historiadores sobre su comienzo y su duración, y ésta varía según la región), y en la Europa Oriental durante la Edad Moderna, caracterizado por la descentralización del poder político; al basarse en la difusión del poder desde la cúspide (donde en teoría se encontraban el emperador o los reyes) hacia la base donde el poder local se ejercía de forma efectiva con gran autonomía o independencia por una aristocracia, llamada nobleza, cuyos títulos derivaban de gobernadores de Imperio carolingio (duques, marqueses, condes) o tenían otro origen (barones, caballeros, etc.). El feudalismo fue una forma de organización social y política basada en las relaciones de vasallaje entre los vasallos y los señores feudales. El feudalismo tiene sus orígenes en la decadencia del Imperio Romano, y predominó en Europa durante la Edad Media. El término feudalismo deriva de la palabra feudo (contrato entre los soberanos o los señores feudales y los vasallos y también territorio o dominio), que proviene del latín medieval, *feodum* o *feudum*. La palabra 'feudalismo' también hace referencia a la época feudal, que se sitúa en Europa entre los siglos IX y XV. <http://www.significados.com/feudalismo/>.



Con Felipe II el 08 de julio de 1575 con la Ley X, TÍTULO VII se estableció que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinario, sin que les faltara cosa alguna, sin engaño o fraude, en el año de 1579, el Conde de Monterrey ordena que se pague un real de plata como salario por día de trabajo, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios.

Posteriormente, el Conde de Monterrey, en el año de 1603 dicta la orden que fija un salario mínimo para los indios en labores y minas, estableciéndolo en real y medio por día, o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido, luego, Felipe III el 26 de mayo de 1609, dicta una ley, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha o miel, incurriendo, además el español que así lo hiciera, en multa y fijación de salarios.⁶

Las leyes de los reinos de las Indias⁷ establecieron disposiciones laborales tales como:

- a) Jornada de ocho horas, en la ley VI, del título VI, del libro III, que ordenó que los nativos trabajaran ocho horas, repartidas convenientemente.
- b) Descansos semanales: Carlos V, dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como ley XVII. En el título I ordenó que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guarda.
- c) Felipe II ordena el 23 de diciembre de 1583 en la Ley XII, Título VI, Libro III, que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornaleros. Valorando los datos hasta la actualidad podemos establecer que las leyes de Indias son las primeras legislaciones con pruebas documentadas que regulan el salario laboral y otros puntos de contenido al trabajo.

⁶. Marx, Carlos, El Capital, Editorial El Progreso, Madrid, 1985, Pág. 23.

⁷. Leyes de Indias es la legislación promulgada por los monarcas españoles para regular la vida social, política y económica entre los pobladores de la parte americana de la Monarquía Hispánica. Libro 6: Trata la situación de los indígenas, su condición social, el régimen de encomiendas, tributos, etc.



1.2.3. EDAD MODERNA

Uno de los acontecimientos más importantes e influyentes de la historia fue la Revolución Industrial, la que trajo consigo nuevas relaciones de producción y el desarrollo de nuevas formas y nuevos sistemas de trabajo, como consecuencia de este cambio se da el desplazamiento de la mano de obra del campo a la ciudad, de lo agrícola o lo industrial.

La Revolución Francesa de 1789 trajo una nueva política al proclamar las libertades y derechos fundamentales del hombre, sobresaliendo los principios de Libertad e Igualdad.

A fines del siglo XVIII, ocurrieron fenómenos como: la abolición de la esclavitud, aumento demográfico, carestía de brazos, provocando que el salario aumentara y bajara con la misma facilidad.

Por tanto el tema del salario desde épocas antiguas ha sido objeto de preocupación y de interés, ya que de él derivan los conflictos que crean mayores antagonismos entre trabajadores y empresarios.

1.2.4. EDAD CONTEMPORANEA

En la actualidad, los asalariados son la gran base de la humanidad, son muy pocos los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este régimen universal que integra hoy en día el salario.

El derecho del trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de la Europa del siglo XIX; y es la respuesta que dan al liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados en el dolor y la injusticia.⁸

⁸. MARX, CARLOS, *Ibíd.* Pág. 23.



Como antecedente del salario podemos citar que en el sistema corporativo de la edad media se estableció cierta reglamentación a la jornada, dicha reglamentación sin embargo no constituía una efectiva protección ya que se establecían la duración de la jornada de sol a sol.⁹

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

El salario debe ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto, si el trabajador, conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia e incluso se proclamó la intervención del Estado para evitar las injusticias, estas concepciones derivaron en lo que posteriormente se llamó salario vital.¹⁰

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

Con el Tratado de Versalles¹¹ llega la dignificación del salario y su garantía fundamental para establecer la paz social que ha venido lográndose a través de la

⁹. VALLADARES CASTILLO, Op. Cit. pág. 81.-

¹⁰. Carta Encíclica, Rerum Novarum, del sumo pontífice Papa León XIII.

¹¹. El Tratado de Versalles (1919) fue un tratado de paz firmado por las potencias europeas que puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial, después de seis meses de negociación, en la ciudad de Paris. El Tratado de Versalles fue



Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y recomendaciones, así como en el plano nacional, con las leyes sobre salario, netamente proteccionistas.¹²

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945,¹³ existen ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una u otra forma, se hace referencia a esta materia.¹⁴

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

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

1.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Y SU INCIDENCIA EN EL SALARIO

En la conferencia de Berna de 1919, se elaboró la carta de trabajo y se crearon las reuniones de negociación entre empleadores y trabajadores para la fijación del salario legal. Dentro de esta conferencia y como parte del tratado de Versalles que terminó

firmado como continuación al armisticio de noviembre de 1918, en Compiègne, que había puesto fin a los enfrentamientos. El principal punto del Tratado de Versalles determinaba que Alemania aceptaría todas las responsabilidades por causar la Gran Guerra (así se conocía a la Primera Guerra Mundial antes de que aconteciera la Segunda Guerra Mundial) y que sobre los términos de los artículos 231-247, que fijaba indemnización de guerra para las potencias vencedoras "La Triple entente". <http://www.historialuniversal.com/2010/09/tratado-de-versalles.html>

¹². SANDINO ARGUELLO, RODOLFO, compendio del trabajo en Nicaragua, Editorial Universitaria, UCA, Nicaragua, Pág. 86.

¹³. Código del Trabajo aprobado el 23 de noviembre de 1944 y publicado el 01 de Febrero de 1945.

¹⁴. VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO, Op. Cit. Pág. 20



con la primera guerra mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ (OIT), la cual se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La OIT, fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: La justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.¹⁶

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

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

Por consiguiente en 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo¹⁷ congregada en Filadelfia, adoptó la declaración de los objetivos de la organización del trabajo y los principios que debían inspirar la política de sus miembros, siendo sus cuatro principios fundamentales los mencionados anteriormente. Un informe del proyecto de la declaración de Filadelfia, señala que la política de salarios se encuentra en el centro de las ocupaciones de la OIT, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el arto.23 declara:

¹⁵. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>.

¹⁶. VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO, Op. Cit. Pág. 46.-

¹⁷. La Organización Internacional del Trabajo, OIT, fue creada en 1919, después de la primera guerra mundial, cuando se reunió la conferencia de paz, la OIT, se consignó en la parte XIII del tratado de Versalles y es el único resultado importante que aún perdura de esa guerra. La OIT establecida en Ginebra en el verano de 1920, su Constitución Jurídica estuvo vigente hasta los años de la Segunda Guerra Mundial, y fue modificada al tener que asociarse con las Naciones Unidas, adquiriendo de esta manera el estatus de institución especializada con carácter de derecho internacional público.



- a) Toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo y a la protección contra el desempleo.
- b) Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
- c) Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así a como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.
- d) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses “la protección del salario es objeto de disposiciones de varios convenios, el principal convenio sobre la Protección del Salario, se estableció en 1949, con el Convenio No.95 relativo a la protección del salario.”¹⁸

Generalmente el salario mínimo es definido como el mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Pero fueron Nueva Zelanda y Perú los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1,928 la instituyó para los demás países.

1.4. ANTECEDENTES DEL SALARIO EN NICARAGUA

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

¹⁸. GÉNERO, Los Convenios de la OIT, en Ginebra pág. 8



Nuestro ordenamiento jurídico laboral considera el salario como una relación de derechos y obligaciones, empleado-patronal por medio del cual el empleador debe una remuneración económica por trabajo o servicio realizado por el trabajador en pro de mejores condiciones de vida o sea es una contra-prestación debida al trabajador subordinado por el empleador, en relación bilateral con la debida por aquel a esta (prestación de trabajo), es pues la contraprestación del trabajo subordinado.¹⁹

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

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

En este mismo año el código fue reformado en relación a la jornada, séptimos días, vacaciones, salarios, horas extras, accidentes y huelgas, se puede afirmar que estas reformas se dieron por la presión de la parte patronal y el reclamo de los trabajadores para mejoras sus condiciones laborales²⁰.

¹⁹. SANDINO ARGUELLO, RODOLFO, Op. Cit. Pág. 189, Sigüientes.

²⁰. Con la Constitución Política de 1939, se estableció con respecto al salario, en su art.100, inciso 4) lo siguiente: El salario mínimo en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, debe tener la capacidad de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. En este mismo art.100, en su inciso 5, determina que el pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato, debe darse en moneda nacional, legal, en el día de trabajo, en el lugar donde el obrero presta su servicio, con la prohibición de efectuarlo en mercadería. Constitución política asamblea nacional constituyente aprobada a los 22 del mes de marzo de 1939 publicada en la gaceta no. 68, del 23 de marzo de 1939,
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.ns.OpenDocument>.



Con el triunfo de la revolución sandinista Nicaragüense en 1979, se reforma el Código del Trabajo y se dicta un estatuto fundamental que establecía en cuanto al salario y salario mínimo lo siguiente:

- a) Toda persona tiene Derecho al goce de las condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren; Arto. 30 CT.
- b) Salario igual por un trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia, y adecuado a su responsabilidad, sin discriminación alguna.
- c) Condiciones de existencia dignas, tanto para el trabajador como para su familia.

1.5. ANTECEDENTES DE LAS CONSTITUCIÓN POLÍTICA EN CUANTO AL SALARIO MÍNIMO NICARAGUA

Establece en su arto. 82 Los trabajadores tienen derecho a condiciones que le aseguren en especial, Inciso:1) Salario igual por trabajo igual, en idénticas condiciones adecuadas a su responsabilidad social. Inciso 3) La inembargabilidad del salario mínimo, y las prestaciones sociales excepto para alimentos de la familia.

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

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



Los salarios mínimos fijados en esta ley no afectan los salarios más altos establecidos por los contratos individuales.²¹

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

En 1985, se redactó la Ley de Escala Salarial en este año se reforma el arto.5, de la Ley de Planilla Nacional, con el decreto 1546 reforma de la ley de Planilla Nacional de Pago, por medio de esta reforma se prevé los casos de empleadores que paguen sueldos por periodos mensuales y de los que paguen salarios catorcenales y semanales.

El 15 de febrero de 1985, se aprueba la Ley de Escala Salarial, publicada en La Gaceta No.59 del 25 de marzo de 1985, la que establece en su considerando IV, que son justos los planteamiento de los trabajadores del país, a través de las organizaciones laborales sobre reajustar la actual escala salarial en consecuencia con las posibilidades reales de la economía nacional y las limitaciones impuestas por la agresión imperialista, así como la aplicación de formas y sistemas de pago que proporcionen el incremento constante de la productividad del trabajo.

En 1986, se publica la resolución ministerial del trabajo relativo a viáticos, en 1987, se promulgan las normas salariales relativas a la cosecha del café y del algodón y la Constitución Política con derechos laborales.

²¹. Ley 625; Ley del Salario Mínimo. La Gaceta Diario Oficial No. 99, de la República de Nicaragua, fecha: 30 de Abril de 1981.



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

La determinación de la retribución en lo que a cuantía se refiere, plantea el problema del denominado salario mínimo, de éste forzosamente ha de ser relativa, dado, por una parte, el principio cuantitativo que le sirve de base de referencia, y por otra parte los diversos y complejos factores en que su fijación ha de apoyarse.²²

En el año 2007 se aprobó la Ley de Salario Mínimo, Ley 625²³, con ella se derogó la Ley No. 129 y se instauró una nueva tabla de salarios mínimos que contiene una disposición nunca antes establecida.

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

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

²². VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO, Op. Cit. pág. 102.

²³. LEY DE SALARIO MÍNIMO LEY No. 625, Aprobada el 31 de Mayo del 2007 Publicada en La Gaceta No. 120 del 26 de Junio del 2007



CAPÍTULO II

FUENTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1. FUENTES ESTATALES DEL DERECHO LABORAL

Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común. Principio Fundamental IX CT.²⁴

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

El Código del Trabajo²⁵ regula únicamente los derechos laborales, no los que otorga la seguridad social. La ley 185, Código del Trabajo vigente, es la que regula las relaciones laborales, y los derechos contenidos en ella son irrenunciables para todos los trabajadores y empleadores; y no contempla nada afín con la Ley Orgánica de Seguridad Social.

²⁴ Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, Pág. 10.

²⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO (CON SUS REFORMAS, ADICIONES E INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA) LEY No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996



2.2. FUENTES PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL

La Convención Colectiva²⁶ es fuente de derecho entre las partes. Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores de ese sector (construcción por ejemplo) que las estipuladas en la ley precitada, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas.

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

2.2.1. COSTUMBRE Y USO LOCAL

Tras la ley, en la enumeración de las fuentes de Derecho, se sitúa la costumbre. La nota distintiva fundamental entre ambas se encuentra en el origen del que proceden. Mientras la Ley es fuente del Derecho que procede de la organización política que la sociedad se da a sí misma, la costumbre procede de la propia sociedad no organizada que, mediante la observancia reiterada de una conducta, acaba imponiéndola preceptivamente. La costumbre es el modelo concreto de conducta observado reiteradamente en una comunidad que, de acuerdo con el ambiente social en el que nace y se desenvuelve, se desea que sea observado en lo sucesivo. Por eso, se habla de que en la costumbre hay un elemento material (la reiteración de un comportamiento) y un elemento espiritual (la elevación de un comportamiento a

²⁶. Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas. La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia. El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código. Arto. 235 CT.



modelo de conducta). Este segundo elemento permite distinguir las costumbres jurídicas de los meros usos sociales.

Los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad tendrán la consideración de costumbre, es decir, que hay determinados usos que se equiparan a la costumbre, teniendo virtualidad para generar normas jurídicas como las consuetudinarias. Desde hace tiempo, en determinados ámbitos, especialmente en el mundo de los negocios, se viene reclamando que al modo habitual de proceder en la contratación se le asigne un cierto valor normativo. Esto en consiguió en la reforma del título preliminar del Código Civil de 1974. A partir de entonces hay base para sostener que el modo de proceder en el tráfico tiene o puede tener eficacia normativa. Los riesgos que la admisión de los usos como fuente del Derecho crean, se ven paliados por los límites que se imponen a las llamadas condiciones generales de los contratos y por la existencia de disposiciones legales que persiguen poner coto a los más graves abusos.²⁷

Ejemplo: cuando en una empresa, viene entregando un bono (llamado gallina) anual y periódicamente, como un estímulo, o por sobre producción de la empresa, este bono, no está determinado su cumplimiento en ninguna norma, legal o individualizada; y en el caso de suspender su cumplimiento, será demandado su restitución por ser una costumbre y acompañada de un derecho adquirido; y será regulada de ser posible, a través de: convenio colectivo.

2.2.2. EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador.

²⁷. <http://teoria-del-derecho.blogspot.com/2011/07/la-costumbre-y-los-usos.html>



El Reglamento Interno de Trabajo, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

El reglamento interno del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

Resulta pertinente recalcar la importancia del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que este será el que sirva de guía y de herramienta para mantener el orden dentro de la empresa.

Su importancia también se vislumbra al momento de tratar algún problema surgido con un trabajador, puesto que cualquier sanción debe estar contemplada en el reglamento, y si este no existe, la empresa tendrá dificultades si decide sancionar a un empleado sin las bases regulatorias y sin ofrecerle al trabajador un debido proceso, aspectos que deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo.

No hay que olvidar que el empleador no puede imponer una sanción no prevista en el reglamento interno de trabajo, y si no hay reglamento no habrá posibilidad de sancionar a un empleado.²⁸

Las normativas disciplinarias deben establecerse a través de reglamento interno. Para poder establecer normativas disciplinarias dentro de su organismo, necesita la autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que debe hacer un reglamento en tres

²⁸. <http://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>.



ejemplares y traerlo a la oficina de Distribución de causas para que le asignen una Inspectoría de conformidad a su sector económico.”²⁹

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular y limita la capacidad de sanción del empleador.

El reglamento se entiende como consentido del empleador, ya que al ser manifestado, los trabajadores no se opusieron a dicho reglamento por lo cual se entiende que fue aceptado. Si más tarde se incorpora otro trabajador este debe aceptar las normas ya establecidas.

2.3. FUENTES SUPLETORIAS

Fuentes supletorias: sirve para establecer la normativa cuando hay algún aspecto que no ha sido acordado en el convenio colectivo.

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

2.3.1. DERECHO AL SUELDO

Podemos señalar, que todos los funcionarios y empleados del Estado, gozan de ventajas que éste les otorga, entre estas ventajas, está en primer término la

²⁹. Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana. Op. Cit. Pág. 11.



remuneración, que esto recibe el nombre de sueldo, éste se fija unilateralmente por el Estado y no de forma contractual.

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

- 1º. La primera es según el jurista DUGUIT, que manifiesta que el sueldo, la jubilación y todas las ventajas materiales son fijadas por la ley del servicio, no en razón de las razones proporcionadas, no como rentas, sino para dar al funcionario una situación material y moral en relación con el trabajo que desempeña; pero el monto es fijado no en vista del funcionario, no en razón de las prestaciones que él proporciona, sino en vista del buen funcionamiento del servicio público.
- 2º. La segunda opinión mantiene que el empleado tiene un verdadero derecho de solvencia (crédito) y que el sueldo no puede entenderse sino como una contraprestación por los servicios que presta.

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

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

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

1. El Sobresueldo,
2. Viáticos,
3. Gastos de Representación y
4. Las Gratificaciones.



2.4. NOCIÓN Y FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

1. El trabajo por cuenta ajena y retribuido como hecho social,
2. La realización libre y personal de la prestación.
3. Ello conduce a trazar una necesaria diferenciación entre una doble noción del derecho del trabajo en sentido amplio o doctrinal y en sentido estricto o jurídico positivo. Ahora veamos ambos conceptos.

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



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

2.5. FUENTES DEL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE

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

2.5.1. FUENTES MATERIALES

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

- 1.** La correspondencia que existe entre el grado laboral nicaragüense de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción. El derecho laboral no puede existir fuera de una formación histórica concreta, ya que está condicionado objetivamente por la base económica.
- 2.** El carácter del trabajo y las relaciones que de él se derivan. Con la imperatividad del principio de la cooperación y ayuda mutua de la actividad productiva, se garantizan normas del derecho laboral que defienden los intereses de los trabajadores, ya que se garantiza con ello condiciones laborales que incrementan el bienestar de los trabajadores.

2.6. FUENTES FORMALES

Son fuentes formales las disposiciones normativas emanadas de los órganos competentes del Estado y demás fuerzas sociales con facultad normativa creadora, que regulan las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen, por consiguiente,



a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de estos.

En el ordenamiento laboral nicaragüense las fuentes formales del derecho, están estructuradas de la forma siguiente:

2.6.1. LA CONSTITUCIÓN

La Constitución Política de Nicaragua,³⁰ es la Carta Magna, o carta mayor que tiene un pueblo para exigir sus derechos y deberes la Constitución en sí viene siendo leyes y normas jurídicas de comportamiento para todos sus habitantes, son los derechos y deberes individuales que cada país logra como producto de su independencia.

La Constitución Política de Nicaragua dedica el capítulo V, en los artículos 80 al 88 para abordar los derechos laborales, dada la importancia de los mismos. En relación al salario mínimo en el arto. 82 se establece: Que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

- 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales de sexo de cualquier otra clase, que les aseguren un bienestar compatible con la dignidad humana,*
- 2) Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo,*
- 3) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley,*

³⁰. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA. Promulgada el 19 de Noviembre del año 1986, Publicada el 9 de Enero de 1987. Y sus reformas: siendo la última, publicada el 18 de Febrero de 2014 en La Gaceta Diario Oficial No. 32, Texto de la Constitución Política de Nicaragua.



4) *Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por decimotercer mes, de conformidad con la Ley.*

Debemos entender que el derecho laboral como derecho social, busca ante todo el resguardo de los derechos de los trabajadores, ante las condiciones desiguales, que se mantienen entre empleador y trabajador; esto en busca de una verdadera democracia social, la cual como cita Gandhi en su libro *El Arte de la No Violencia*, "democracia consiste en que el más débil debe tener las mismas oportunidades que el más fuerte".

Es decir, que el concepto definido por la norma suprema se encuentra en armonía con diversos instrumentos internacionales, declaraciones y legislaciones sobre el salario mínimo.

2.6.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

Conceptualiza el salario mínimo en su arto 81³¹ como la retribución de una jornada ordinaria de trabajo, de modo que asegura al trabajador la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. También ordenó que: "El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de salario mínimo que regirá conforme la ley."

Esta norma también establece la prohibición de pagos de salarios inferiores al mínimo legal, el carácter protector del salario mínimo como la garantía del trabajador y sus familiares de satisfacer las necesidades básicas y vitales para su subsistencia, establece medidas de protección del salario, el salario ordinario y extraordinario, estatuye los principios de la irrenunciabilidad e inembargabilidad del salario mínimo.

³¹. El Código del Trabajo, Ley No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996 y Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996, aborda el salario en los artículos 81 al 86.



Constituye una de las fuentes primarias del derecho laboral de todos los que ejercen trabajo laboral, los códigos laborales son los que regulan las relaciones de trabajo (trabajador-empleador).

2.6.3. REGLAMENTO

La noción de **reglamento** hace referencia a una **serie ordenada de normativas** cuya validez depende del contexto. Existen **reglamentos internos** que se aplican en el seno de una organización o entidad y otros reglamentos más amplios que incluyen preceptos subordinados a las leyes.

La doctrina jurídica interpreta los reglamentos de distintas formas. Para algunos sectores, se trata de **actos administrativos generales**. Para otros, los reglamentos son fuentes del **derecho administrativo**, pero no actos de carácter general.³²

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

2.6.4. CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

¿Qué es un convenio colectivo? Un convenio colectivo es un acuerdo entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan una paz laboral.

³². <http://definicion.de/reglamento/>



Los convenios colectivos obligan a empresarios y trabajadores afectados dentro de su ámbito de aplicación por el mismo durante todo su periodo de vigencia. Para delimitar los ámbitos de aplicación, tenemos que diferenciar siempre qué convenios son empresariales o inter empresariales por ámbito de aplicación geográfica.

La estructura de convenios colectivos tiene estructura de árbol y con cláusulas de obligado cumplimiento para todas las empresas y trabajadores afectados dentro de las áreas de influencia. Siguiendo esta premisa, se establece una jerarquía de cumplimiento de convenios colectivos en función de los rangos de aplicación. El nivel más alto dentro de la negociación colectiva se encuentra el convenio con carácter estatal, a posteriori autonómico y provincial.

En casos de grandes empresas, se pueden negociar convenios colectivos de igual rango que los anteriores en función de la expansión geográfica de la empresa y trabajadores afectados.

Convenio Colectivo es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores, una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.

Los objetivos son establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

2.6.5. JURISPRUDENCIA

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



Del concepto latino *iuris prudentia*, se conoce como jurisprudencia al conjunto de las sentencias de los tribunales y a la doctrina que contienen. El término también puede utilizarse para hacer referencia al criterio sobre un problema jurídico que fue establecido por sentencias previas y a la ciencia del derecho en general.

La jurisprudencia es una fuente del derecho, compuesta por los actos pasados de los que ha derivado la creación o modificación de las normas jurídicas. Por eso, en ocasiones, se dice que un cierto caso “ha sentado jurisprudencia” para los tribunales de un país. Los jueces, en muchos casos, deben fundamentar sus decisiones a partir de un repaso de fallos precedentes. Esto quiere decir que se realiza una revisión de la jurisprudencia. La importancia que tiene la jurisprudencia dentro del ámbito del Derecho es fundamental. ¿Por qué? Porque gracias a ella se consiguen salvar las imperfecciones que tiene el sistema jurídico mediante la creación de lo que serían contenidos jurídicos para futuros casos que pueden tener un parecido sustancial.³³

2.6.6. DERECHO COMPARADO

Ciencia que compara los sistemas jurídicos del mundo y los agrupa atendiendo criterios de método, norma, estructura, principios y técnicas.

Es la ciencia que los juristas de un país se ocupan de estudiar examinando el origen o evolución de una institución jurídica de diversas legislaciones observando las analogías y diversidades dentro del tramado social, económico, político y cultural con la finalidad de extraer líneas directivas para su derecho nacional y asegurar la coexistencia pacífica con otros pueblos del mundo.

³³. <http://definicion.de/jurisprudencia/>



No hay ciencia sin método, por lo tanto, aquellos juristas usarán el método del mismo nombre - el método comparado - para proceder críticamente a examinar la totalidad de los sistemas jurídicos del mundo, un grupo de ellos o legislaciones particulares.³⁴

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

2.6.7. DOCTRINA

Doctrina, un término que proviene del latín doctrina, es el conjunto de enseñanzas que se basa en un sistema de creencias. Se trata de los principios existentes sobre una materia determinada, por lo general con pretensión de validez universal. Por ejemplo: “La doctrina cristiana postula la existencia de un Dios que es Padre, Hijo y Espíritu Santo”, “La propiedad privada es contraria a la doctrina socialista y debe ser abolida de nuestra sociedad”.

La noción de doctrina también está vinculada al cuerpo de un dogma (formado por proposiciones ciertas e innegables) y a los principios legislativos. La enseñanza de doctrinas y dogmas se conoce como adoctrinación, un término que suele ser utilizado en sentido negativo para hacer referencia a la reeducación de personas en un contexto donde no se da espacio a la pluralidad de opiniones o la libre búsqueda del conocimiento. Los regímenes totalitarios y las sectas se encargan de adoctrinar a los súbditos.

³⁴. <http://derecho-comparado.blogspot.com/p/definicion-del-derecho-comparado.html>



En el campo del derecho, una doctrina jurídica es un concepto que sustentan los juristas y que influye en el desarrollo del ordenamiento jurídico, aunque cuando no originan derecho de forma directa.³⁵

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

2.6.8. CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NICARAGUA

Al hablar de los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, podemos citar los tratados bilaterales o plurilaterales, las formas que en el plano internacional pueden adoptar determinadas reglas que afecten a situaciones laborales; en cuanto al significado de estas normas, la primera afirmación que debe hacerse es la de su imposible consideración unitaria; al hablar de significación de las normas internacionales como fuentes del Derecho del trabajo, hay que referirse a su valor de preceptos inmediatamente aplicables a las relaciones de trabajo, claro que tiene que ser ratificado para que sirva como norma directamente aplicable.

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

³⁵. <http://definicion.de/doctrina/>



2.6.9. COSTUMBRE

Una costumbre es un modo habitual de obrar que se establece por la repetición de los mismos actos o por tradición. Se trata, por lo tanto, de un hábito.

Por ejemplo: “Las costumbres de este pueblo nos resultan extrañas: los negocios cierran a la tarde y vuelven a abrir a la madrugada”, “Mi abuelo tiene la costumbre de tomar un té antes de acostarse”, “Ir al pub después de la oficina forma parte de las costumbres británicas que se están perdiendo”.

La costumbre es una práctica social con arraigo entre la mayor parte de los integrantes de una comunidad.

Es posible diferenciar entre las buenas costumbres (aprobadas por la sociedad) y las malas costumbres (consideradas como negativas).

En ciertos casos, las leyes tratan de modificar las conductas que suponen una mala costumbre.

Lo habitual es que las leyes concuerden con las costumbres de la sociedad. Las costumbres, de hecho, pueden constituir una fuente del derecho, ya sea de aplicación previa o simultánea a la ley.³⁶

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

³⁶. <http://definicion.de/doctrina/>



2.6.10. DERECHO COMÚN

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

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

2.7. LAS FORMAS PRINCIPALES DE ESTIPULAR EL SALARIO SON

1. 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”.

Por ejemplo, los Guardas de seguridad que laboran por horas, donde la retribución se mide en función del número de horas durante el cual trabajador está a disposición del empleador para prestar su trabajo independientemente del resultado que se obtenga de ese trabajo.

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

Un claro ejemplo es el trabajo de las zonas francas, dado que a la mayoría de los trabajadores se les paga por la producción de esas, este salario se calcula cuando la fijación de su importe se realiza atendiendo a resultados, piezas mediciones, trozo o conjunto determinado, independientemente del tiempo invertido. Obliga al trabajador a desarrollar con mayor rapidez su actividad y consecuentemente se produce mayor desgaste de energía y mayor riesgo para la salud³⁷.

³⁷. “El trabajador, ilusionado por el hecho de que el aumento de su retribución depende de un mayor esfuerzo, prolonga exageradamente la duración de su actividad, para producir un mayor número de piezas, espejismo que esconde un trasfondo de sacrificio y autodestrucción”. (Mena, 2006 p.172)



3. Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido. De este tipo de trabajo se destacan las labores del sector construcción. Este trabajo resulta de la combinación de los sistemas anteriores; el trabajador se compromete a entregar una tarea en un tiempo predeterminado. La ejecución de la tarea inferior a un plazo máximo establecido supone para el trabajador el beneficio de disponer para sí el tiempo ahorrado.

CAPITULO III

SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1. OBJETO

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

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

1. Voluntario
2. Ajenidad



3. Personal
4. Remuneración
5. Dependencia y Subordinación.

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

3.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.³⁸

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

³⁸. <http://definicion.mx/trabajador/>



Se aplica este concepto a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.³⁹

Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

3.3.1. SERVICIOS DOMÉSTICOS O ASISTENTE DEL HOGAR

De acuerdo al arto 145 del código del trabajo nicaragüense reza así; trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar, son quienes prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

- 1. Voluntariedad:** Que excluye de la consideración jurídico-laboral al trabajador que presta sus servicios con carácter forzoso; según el artículo 40 Cn. en Nicaragua nadie será sometido a servidumbre. La esclavitud y la trata de cualquier naturaleza están prohibidas en todas sus formas.
- 2. Prestación personal de trabajo o servicio:** Así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino también la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta a Biun y Galland, quienes al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado, el artículo 19 del C.T. dice que el servicio tiene que ser prestado personalmente.

³⁹. <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>



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

3. **Por cuenta ajena:** En virtud de lo cual los resultados del trabajo prestado son atribuciones de su titularidad originariamente a la persona, empleador por cuenta de la cual el trabajo se ha realizado.
4. **Remuneración:** Que como nota configuradora de la noción de trabajador responde al sentido de contraprestación otorgada en función de la prestación del servicio que el trabajador realiza.
5. **Subordinación o Dependencia:** Nuestro Código del Trabajo sigue, básicamente, la línea expuesta y define al trabajador de la siguiente manera: Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expreso o presunta, temporal o permanente, se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consiste en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección o subordinación directa o delegada.

Cuando el Trabajador, por necesidad implícita de la Naturaleza de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito Arto. 6 C.T; vigente, nuestro Código en su artículo 6, mantiene la distinción entre trabajador material e intelectual.

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

- 1º. En un primer aspecto se atiende al sistema de remuneración, si la percepción del sueldo es quincenal o mensual el trabajador recibirá la calificación de empleado.



Si por el contrario, el trabajador recibe el salario semanalmente o diariamente se le llama obrero.

2º. Un segundo criterio distintivo es el que se apoya en el carácter predominante manual o intelectual del servicio prestado, calificando como obrero al primero y como empleado al segundo.

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

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

1. **Trabajadores temporales:** Los que sean contratados específicamente para la temporada, y por extensión los trabajadores eventuales u ocasionales.
2. **Trabajadores permanentes:** Los que sean contratados por un período indeterminado, que no se limita a la temporada, los trabajadores permanentes pueden hacer labores eventuales durante la temporada sin perder su status permanente y en ese caso ganaran el salario de acuerdo al tipo de trabajo que realicen.

3.3.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA

A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto



Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)⁴⁰

Un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como la confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

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

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

⁴⁰. Mendo Rubio, Celso. Citado por Milko Briones Quispe, *Algunas particularidades en relación a los trabajadores de confianza*; en Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional, SPDTSS, Lima, 2006, pág. 591.



Los que por razón del cargo que desempeña o por las características de sus labores, estén en contacto directo y constante con el empleador, tales como los del servicio doméstico, choferes, asistentes personales o cargos semejantes⁴¹.

3.4. CONCEPTO DE EMPLEADOR

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

Nuestro Código de Trabajo ley 185 en su arto. 8, precisa el concepto de empleador en los siguientes términos: Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

El Código acepta como empleador a una persona natural o jurídica, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. También son empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajo en beneficio de terceros⁴².

3.4.1. DEBERES DEL EMPLEADOR

Es deber del empleador inscribir a los trabajadores y a las trabajadoras del servicio del hogar, en el régimen de seguridad social, quienes gozarán de los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud. En caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda⁴³.

⁴¹. Esto último concuerda según el derecho comparado con lo establecido en la ley mexicana ya que Mario de la Cueva cita que en la fracción X del artículo 126 identifica a los empleados de confianza a personas que ocupan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

⁴². Según Mario de la Cueva señala que este concepto se proyecta como “patrono” argumentando que puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como jurídica pueden utilizar los servicios de los trabajadores, otros autores definen este concepto como el de empresario el cual reza así; es toda persona física o jurídica o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de las personas.

⁴³ De acuerdo al arto. 150 del código del trabajo de Nicaragua ley 185.



Dentro de otras obligaciones así mismo el código del trabajo establece en el *Arto. 151 CT.* Las partes empleadoras está obligada a garantizar el salario del trabajador o trabajadora de servicio del hogar, sea adolescente o mayor, cuando contrajere cualquier enfermedad derivada de la relación laboral o que se haya adquirido por el contacto o vínculo con el empleador, con las personas que habitan en la casa donde se desempeñan o de aquellas que permanecen temporal o periódicamente en la misma.

La normativa además refiere que en el *Arto 152 CT.* Los trabajadoras y trabajadores del servicio del hogar sean adulto (as) o adolescentes, no tienen obligación a seguir a la parte empleadora o a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato y a recibir todas las prestaciones de ley correspondiente.

3.5. OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES

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

- 1) La Ley señala como una obligación del empleador, pagar a los trabajadores el salario por el trabajo realizado de acuerdo con las normas vigentes.
- 2) La libre elección de profesión u oficio es un derecho reconocido por la Constitución por lo tanto es obligación del empleador respetar la Legislación, se debe de recordar que los trabajadores tienen derecho al trabajo.
- 3) El respeto a la dignidad de los trabajadores, debe reflejarse en guardarle consideración absteniéndose de malos tratos, de palabras, obras u omisión y todo lo que pudiera afectar su dignidad y su decoro⁴⁴.

⁴⁴. En las obligaciones de los trabajadores, el artículo 18 del Código del Trabajo expone las obligaciones siguientes: Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador; el trabajo debe realizarse con excelencia, tomando en cuenta su capacidad, así como los elementos de lugar y tiempo convenido con el empleador.



- 4) Se señalan también, sin agotar las enumeradas por el Código: Cumplir con las jornadas, horarios de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo. El empleador está obligado a fijar en la tabla de aviso de los Centros de Trabajo, el horario de trabajo, períodos de descanso y otros elementos que se estatuyen en el Reglamento de Trabajo o Convenio Colectivo.
- 5) El respeto al empleador y compañero de trabajo es básico y fundamental en la relación de trabajo, pues se deben cumplir las órdenes y tratar con la debida consideración a los compañeros de trabajo.
- 6) El trabajador por lo tanto, deberá guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos en cuya elaboración concorra directa o indirectamente.
- 7) Es obligación del trabajador, no trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de otra condición análoga, el empleador está obligado a no permitir que la prestación del trabajo se realice en este estado para evitar cualquier riesgo.

3.6. CONCEPTO DE SALARIO

En la relación laboral, el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo. Es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido improcedente.⁴⁵

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

⁴⁵CARRO IGELMO, ALBERTO JOSÉ, Curso del Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Barcelona, Pág. 600.



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

3.6.1. COMPOSICIÓN DEL SALARIO

Se ha indicado ya que el salario está compuesto por elementos diversos, que la remuneración total que recibe el trabajador por su trabajo es el resultado de la adición de sumandos variados, que lo son tanto desde el punto de vista de su causa como en relación con su cuantía y, en muchos casos, con su periodicidad

Conceptos salariales específicos: antigüedad, primas e incentivos, comisiones Incentivos.

- 1º. Premio y bonificaciones:** Son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejorar la calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa.
- 2º. Beneficios sociales:** Engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas.
- 3º. Cargos sociales:** De este concepto forman parte los pagos a realizar por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales a hacienda, que aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.



4°. Los salarios se pactarán entre el empleador y el empleado o trabajador, de común acuerdo, bilateralmente, o serán objeto de convenio colectivo.

3.6.2. SALARIO INSTITUCIONAL

SALARIOS Y SUELDOS. Son los pagos que realizó la unidad económica para retribuir el trabajo ordinario y extraordinario del personal dependiente de la razón social, antes de cualquier deducción retenida por los empleadores. Incluye: aguinaldos, comisiones sobre ventas que complementan el sueldo base, primas vacacionales, bonificaciones, incentivos, gratificaciones, bonos de productividad y crédito al salario. Excluye: los gastos en pasajes y viáticos, alimentación y en general los gastos reembolsables al trabajador; los pagos al personal que no depende de la unidad económica y que cobró exclusivamente con base en honorarios, comisiones o igualas; y los pagos que la unidad económica realizó a otra razón social por concepto de suministro de personal, pensiones y pagos por despido o terminación de contrato.

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

3.6.3. LEGALMENTE

El salario mínimo es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.



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

Éste determina también que tendrán valor de salario:

- 1º. Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnización;
- 2º. Los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad profesional;
- 3º. Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social;

3.6.4. JURÍDICAMENTE

Retribución económica total, en dinero o en especie, que percibe un trabajador por su prestación de servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo. El salario en especie no puede superar el 30 por 100 de las percepciones del trabajador.

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

3.6.5. SOCIOLÓGICAMENTE

El **salario social** es el salario que se recibe de la administración pública local, territorial o estatal cuando se está desempleado y no se tiene un mínimo nivel de ingresos o los ingresos son nulos. El salario social pretende garantizar unos ingresos mínimos a los ciudadanos o familias que están en esta situación de alto riesgo de marginación, precarización y exclusión social para que dispongan de una renta mínima que les permita una supervivencia con una mínima dignidad.



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

3.6.6. ECONÓMICAMENTE

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

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

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

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

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



recibe, de los conceptos que se integran en el mismo y de las deducciones que le han practicado para su entrega a los organismos correspondientes.⁴⁶

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

3.7. DEFINICIÓN DE SALARIO MÍNIMO

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

El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

En nuestra legislación el concepto de salario mínimo está contenido en el Capítulo I, Título IV, arto. 85, que expresa: *“Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.”*

⁴⁶. CARRO IGELMO, ALBERTO JOSÉ. Op. Cit. Pág. 603.



El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se registrará conforme a la Ley.⁴⁷

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

El artículo 80 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce que: *“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas, y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.”*

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO DE LA NEGOCIACION DEL SALARIO MINIMO: LEY No. 625 LEY DEL SALARIO MINIMO

4.1. CONCEPTOS/DEFINICIONES

4.1.1. ANALISIS JURIDICO

4.1.1.1. ANALISIS

Existen tantos tipos de **análisis** que centrarse en una única definición aplicable en todos los ámbitos resulta muy complicado. A nivel general, puede decirse que un análisis consiste en identificar los componentes de un todo, separarlos y examinarlos para lograr acceder a sus principios más elementales.

⁴⁷Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, Publicado en la Gaceta, Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1996, 9na. Edición 2002, Impresiones, “La Universal”. Pág. 26.-



El análisis conlleva a un acto de separar las partes de un elemento para estudiar su naturaleza, función y/o su significado; en suma es todo acto que se realiza con el propósito de estudiar, ponderar, valorar y concluir respecto de un objeto, persona o condición; siendo el caso: la práctica social en su cotidianidad sobre la aplicación de la norma en beneficio de la clase trabajadora a través de los administradores de justicia.

4.1.1.2. JURÍDICO LABORAL

“... La clase trabajadora demanda el cumplimiento de las leyes establecidas en correlación con sus derechos laborales, y la no interpretación que vaya en detrimento de sus prestaciones sociales o beneficios; como en otrora época en que eran objetos de atropellos laborales y violaciones a sus derechos ya expresados en el ordenamiento jurídico laboral;... .”⁴⁸ **Haciendo hincapié en lo referente y bien relacionado sobre los puntos a tratar en la negociación del salario mínimo por las partes legítimas, acreditadas y correspondientes, estando de por medio la autoridad del Ministerio del Trabajo como ente regulador de la negociación y promotor de la eficacia de la ley y de las políticas sociales, económicas, como beneficios a las masas laborales que por delegación supedita el Poder Ejecutivo para su posición en la mesa de negociación con los empresarios y el movimiento sindical.**

4.1.2. ORGANIZACIÓN SINDICAL

4.1.2.1. SINDICATOS, FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES

4.1.2.1.1. SINDICATO

Comen; y Doct. Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores⁴⁹ o Empleadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales

⁴⁸. Ídem.

⁴⁹. Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y



relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios⁵⁰ y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo⁵¹.

bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño. En otro orden de cosas, hay que tener en cuenta, que el propio trabajador, en función del empleo o sector laboral al cual pertenezca, tiene su propio marco regulatorio, denominado Convenio colectivo.

⁵⁰. El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su jefe 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. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal. Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno. Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente. Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

⁵¹. El contrato colectivo de trabajo también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato 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. El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT. Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos). El contrato colectivo de



El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse., no afiliarse o desafiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico. En su ausencia debemos considerarlo un trabajo forzado, no libre.⁵²

Sindicato es la asociación de trabajadores (Arto. 6, y 206 CT.) O empleadores (Arto. 8, 9, 10, y 206 CT.) constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa. Arto. 203 CT. Para efectos de obtención de su personalidad jurídica los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. Arto. 203 CT.

4.1.2.2. FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES

Mario de la Cueva nos dice que "los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales..." (Derecho mexicano. . . , t. II, p. 456). Coincidimos con la opinión de De la Cueva aun cuando no podamos aceptar su definición, a cuyo tenor, las federaciones y confederaciones son "uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos" (t. II, p. 456).

trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes. Como frente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

⁵². La expresión trabajo forzado se aplica a dos situaciones diferentes: A la situación penal de personas condenadas a trabajos forzados. A la situación de explotación asociada a la esclavitud.



Una central sindical, también llamada o federación o confederación de sindicatos, es una agrupación voluntaria de sindicatos de un país de diferentes actividades, oficios y empresas con el fin de constituir una fuerza sindical nacional y representar colectivamente a los trabajadores de un país ya sea ante el gobierno, los empleadores como grupo, y en el campo internacional.

Hay países en los que sólo existe una central sindical y otros países en los que existe más de una central sindical, habitualmente corresponden a diferentes corrientes sindicales o ideológicas.

Existen una institución gubernamental internacional dependiente de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que admite para cada país delegaciones de cuatro miembros: 1 de la central sindical reconocida por su gobierno como más representativa, 2 directamente del gobierno y 1 de las organizaciones patronales (empleadores).

Todo sindicato tiene la facultad de unirse o coaligarse en "federaciones" locales, regionales, profesionales o industriales, que tienen funciones esencialmente de asesoría y tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica y poseen las mismas atribuciones de los sindicatos, exceptuando la declaratoria de huelga que compete exclusivamente a los sindicatos directamente interesados.

Dos o más sindicatos podrán formar una federación; asimismo, dos o más sindicatos de la misma actividad económica podrán formar una confederación. *Arto. 227 CT.*

La unión de dos o más confederaciones constituirá una central. *Arto. 228 CT.*

En cualquier tiempo y aunque exista pacto en contrario, podrán retirarse de la federación un sindicato, de una confederación una federación, y de una central una confederación, si así lo acordase la asamblea general o congreso. Cuando un



sindicato, federación o confederación dejare de existir o se retirare de la organización superior, sus delegados se considerarán también retirados de ella. Arto. 229 CT.

Las organizaciones sindicales tienen plena libertad para unirse o afiliarse a organizaciones internacionales afines. Arto. 230 CT.

4.1.3. COSEP.- CONSEJO SUPERIOR DE LA EMPRESA PRIVADA

4.1.3.1. BREVE HISTORIA

El año de 1972 devino en dos importantes acontecimientos que marcaron la historia de Nicaragua. Por un lado el devastador terremoto que destruyó el centro de la capital y por el otro, la iniciativa de un grupo de empresarios organizados en el Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE) de agruparse con el objetivo de aportar en el desarrollo económico y social de la nación.⁵³ De este segundo evento, surge nuestra organización que en un primer momento se denominó Consejo Superior de la Iniciativa Privada (COSIP), y dos años después se convierte en el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) - la organización gremial empresarial más importante de Nicaragua. Desde sus inicios, COSEP ha tenido dentro de sus principales **objetivos el promover y defender la libertad, la democracia, la justicia y los derechos humanos a través de la unidad indisoluble del sector privado. Agricultores, industriales, comerciantes, constructores**, entre otros sectores productivos se aglutinaron para darle un nuevo impulso y vigor a la institución y entre todos trabajar por una Nicaragua más próspera.

⁵³. Ese mismo año los empresarios nicaragüenses deciden agremiarse en el Consejo Superior de la Iniciativa Privada (COSIP). El 16 de febrero de 1972, bajo los auspicios de INDE, las organizaciones del sector privado firmaron un Acta de Compromiso con el objetivo de “estudiar, aunar criterios, proponer e implementar soluciones en asuntos nacionales, que por su orientación al beneficio de la colectividad son de interés común para todos los sectores”, y a la vez crear una organización cúpula del sector empresarial que bautizaron con el nombre de Consejo Superior de la Iniciativa Privada (COSIP), cuyo primer presidente fue el entonces Presidente del INDE, don Humberto Belli.



4.1.3.2. QUÉ ES EL COSEP?

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA EMPRESA PRIVADA (COSEP) fue fundado el 16 de Febrero de 1972 con el nombre de COSIP, como una asociación civil, sin fines de lucro. Actualmente está integrado por:

- 1) Cámara de Comercio y Servicios de Nicaragua (CCSN)
- 2) Cámara de Industrias de Nicaragua (CADIN)
- 3) Cámara Nicaragüense de la Construcción (CNC)
- 4) Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE)
- 5) Confederación de Asociaciones Profesionales de Nicaragua (CONAPRO)
- 6) Unión de Productores Agropecuarios de Nicaragua (UPANIC)
- 7) Cámara de la Pesca de Nicaragua (CAPENIC)
- 8) Cámara Nacional de Turismo de Nicaragua (CANATUR)
- 9) Asociación Nacional de Avicultores y Productores de Alimentos (ANAPA)
- 10) Asociación de Productores y Exportadores de Nicaragua (APEN)
- 11) Asociación Nicaragüense de Distribuidores de Vehículos Automotores (ANDIVA)
- 12) Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC)
- 13) Asociación Nicaragüense de Formuladores y Distribuidores de Agroquímicos (ANIFODA)
- 14) Federación Cámara Nicaragüense de Zonas Francas Privadas (FCNZFP)
- 15) Cámara Minera de Nicaragua (CAMINIC)
- 16) Cámara de Urbanizadores de Nicaragua (CADUR)
- 17) Cámara Nacional de la Salud (CANSALUD)
- 18) Asociación de Exportadores de Café de Nicaragua (EXCAN)
- 19) Asociación Internet de Nicaragua (AIN)



- 20) Asociación Nicaragüense de Instituciones de Micro finanzas (ASOMIF)
- 21) Asociación Nicaragüense de Distribuidores de Productos Farmacéuticos (ANDIPROFA)
- 22) Asociación Nacional de Reforestadores (CONFOR)

Los que representan a todos los sectores productivos y de la salud. El COSEP tiene como propósito fundamental unificar el esfuerzo del sector privado. Refuerzan la acción ejecutiva de COSEP, sus Comités y sus Comisiones. Interviene e interpone sus gestiones para resolver los problemas de interés general que estén afectando al país en general y a la iniciativa privada en especial.

Busca la manera de conjugar las acciones del sector privado con las distintas instancias gubernamentales y principales autoridades del país, a fin de encontrar objetivos y metas comunes que ambos se tracen en beneficio de Nicaragua. Coordina la asistencia, apoyo y colaboración de las organizaciones nacionales e internacionales en beneficio del sector privado nicaragüense.

Efectúa estudios y análisis de contenido económico, financiero, social y legislativo que elabora con el propósito de mantener informado al sector empresarial. Mantiene un canal de comunicación inter-empresarial de la misma actividad económica a través de entrevistas, a fin de conocer los problemas comunes y las soluciones necesarias para la buena marcha de las mismas.⁵⁴

4.1.3.3. EMPRESA

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

⁵⁴. <http://www.cosep.org.ni/index.php/quienes-somos/que-es-cosep>



Las empresas puedan clasificarse según la actividad económica que desarrollan. Así, nos encontramos con empresas del sector primario (que obtienen los recursos a partir de la naturaleza, como las agrícolas, pesqueras o ganaderas), del sector secundario (dedicadas a la transformación de bienes, como las industriales y de la construcción) y del sector terciario (empresas que se dedican a la oferta de servicios o al comercio).

Otra clasificación válida para las empresas es de acuerdo a su constitución jurídica. Existen empresas individuales (que pertenecen a una sola persona) y societarias (conformadas por varias personas). En este último grupo, las sociedades a su vez pueden ser anónimas, de responsabilidad limitada y de economía social (cooperativas), entre otras.

Las empresas también pueden ser definidas según la titularidad del capital. Así, nos encontramos con empresas privadas (su capital está en mano de particulares), públicas (controladas por el Estado), mixtas (el capital es compartido por particulares y por el Estado) y empresas de autogestión (el capital es propiedad de los trabajadores).

La administración de empresas, por su parte, es una ciencia social que se dedica al estudio de la organización de estas entidades, analizando la forma en que gestionan sus recursos, procesos y los resultados de sus actividades.⁵⁵

Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente. Art. 12 CT.

⁵⁵. <http://definicion.de/empresa/>



4.1.3.4. EMPLEADOR

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador». Relaciones con otros términos emparentados (empresario, empresa, capitalista, inversor).

El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo. En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores. El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.). El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración. Arto. 8 CT. Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de traen beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otro elementos propios. Arto. 9 CT. Se consideran representantes de



los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

Arto. 10 CT.

4.1.4. MINISTERIO DEL TRABAJO

Como Institución del Estado;

Su MISION. Formular, normar, rectorar y dirigir la política laboral de Estado a fin de promover, asegurar y restituir los derechos laborales con prácticas de género, de la población económicamente activa a través del sistema de inspección, diálogo, alianza y *consenso, entre personas trabajadoras y empleadoras que deriven mejores condiciones laborales*, prevención y solución de los conflictos laborales, promoción de políticas de empleo y mercado de trabajo, en correspondencia a la legislación laboral y a los convenios internacionales ratificados.

Su VISION. Establecimiento de un modelo de relaciones laborales justas, basado en la tutela y restitución de los derechos laborales de l@s trabajador@s del campo y la ciudad, en un ambiente socio laboral con equidad, que contribuya al desarrollo sostenido de la nación y al mejoramiento del nivel de vida de las familias trabajadoras.⁵⁶

El Ministerio del Trabajo de Nicaragua de cara a los nuevos lineamientos de las políticas del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional tiene como objetivo: "Empoderar a los trabajadores del campo y la ciudad para colocarlos en pie de igualdad con los empresarios, garantizando sus derechos, mejorando sus habilidades laborales y productivas que redunden en beneficio de las empresas y en su propio

⁵⁶. <http://www.mitrab.gob.ni/nuestro-ministerio>



beneficio económico, en el marco de condiciones laborales y ambientales saludables para la vida humana y el medio ambiente".

Así mismo el Ministerio del Trabajo labora de cara a la tutela y restitución de los derechos laborales de las y los trabajadores nicaragüenses.⁵⁷

4.1.5. NEGOCIACION

La Negociación es un proceso entre dos partes en donde existen dos posiciones diferentes sobre un mismo asunto, las dos partes quieren llegar a un acuerdo y para esto se comunican intercambiando propuestas y concesiones ante un tercero (MiTrab.), que también es parte en la negociación.

Deben cumplirse las tres condiciones mencionadas anteriormente para que el proceso de Negociación ocurra:

- 1º. “Existen dos posiciones diferentes sobre un mismo asunto”: si las posiciones fueran coincidentes no haría falta negociar.
- 2º. “Las tres partes quieren llegar a un acuerdo”: si una de las partes no quisiera llegar a un acuerdo, no se sentaría a negociar.
- 3º. “Para esto se comunican intercambiando propuestas y concesiones”: si no hubiera comunicación entre las partes, no se podría formular propuestas, aceptarlas, rechazarlas, o efectuar concesiones.

4.1.6. ¿CÓMO SE DA LA NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SALARIO MÍNIMO?

En el ámbito del salario mínimo, las situaciones de negociación giran en torno a la Triple Limitación: **Tiempo, Flexibilidad, Satisfacción.**

⁵⁷. <http://www.mitrab.gob.ni/>



El **Tiempo**, está dado y determinado por plazo que tienen las partes para ponerse de acuerdo sobre las posiciones planteadas y consideraciones sobre los puntos a tratar; **Flexibilidad**⁵⁸, orientada a las posturas de las partes en proporción a las realidades económicas, la inflación, y el crecimiento económico, puedan llegar a un feliz acuerdo sin detrimento de los derechos laborales, ya adquiridos; Recordar que dentro de la **Satisfacción** están: logros alcanzados, estabilidad laboral, poder adquisitivo del salario, cumplimiento con requerimientos, etc. La tensión constante entre estas tres variables hace que siempre se den las tres condiciones para la negociación:

- 1º. “Existen dos posiciones diferentes sobre un mismo asunto”: un imprevisto, problema, nuevo requerimiento, agregado de funcionalidad o alcance, que surge como una excepción al alcance original del salario. Generalmente las posiciones son “aceptar la variante como una flexibilidad e ingresarlo al alcance de lo proyectado” o “rechazarlo, dejarlo afuera, dejarlo para el próximo negociación salarial”.
- 2º. “Las tres partes quieren llegar a un acuerdo”: si hay diferencias con respecto a un tema de negociación, en la mayoría de los casos las tres partes quieren preservar la relación, quieren llegar a un acuerdo para continuar con el proyecto de salario mínimo y finalizarlo exitosamente, “se sientan a negociar”.
- 3º. “Para esto se comunican intercambiando propuestas y concesiones”: los temas de negociación se resuelven en reuniones en donde participan las dos partes.

⁵⁸. La flexibilidad laboral, por otra parte, identifica a un modelo pensado para regular los derechos laborales. Esta flexibilidad propone un sistema que reduzca las obligaciones de la empresa (facilitando los despidos al reducir las indemnizaciones, entre otras cuestiones) bajo el argumento de promover la inversión y la actividad en el mercado laboral. Aumentar la creación del empleo es el principal argumento que esgrimen los que están a favor de la citada flexibilidad laboral, caracterizada por un menor tiempo de contratación y una reducción palpable de lo que es el coste de la mano de obra. No obstante, sus detractores están de acuerdo en afirmar que esta iniciativa lo que consigue es no sólo disminuir la capacidad adquisitiva de los trabajadores sino también hacer más precarias sus condiciones laborales. A nivel general, la flexibilidad está relacionada con la capacidad de adaptación. Por ejemplo: “Necesito un empleado con flexibilidad que pueda alternar entre el turno mañana y el turno noche”, “Mi hija asiste a una universidad que requiere de una importante flexibilidad en los horarios”. Lee todo en: Definición de flexibilidad - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/flexibilidad/#ixzz3m0gtyEpK>



4.1.6.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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 (contrato o convenio colectivo de trabajo). En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga. La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. Contenido. La negociación puede abarcar todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, promociones, etc.), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.).

Permite que las partes negocien su contenido, ya sea entre los propios empleadores y sus trabajadores -reunidos en un comité de empresa-, o entre asociaciones de estos como sindicatos y centrales sindicales, gremios, patronales y asociaciones profesionales, etc. Si esta negociación falla, los diversos grupos de presión que apoyan a las partes —que pueden ser los propios participantes u otros como partidos políticos u otras asociaciones— pueden recurrir a otras medidas con las que forzar el acuerdo, como huelgas, manifestaciones o paros patronales.



La negociación colectiva, la libertad sindical y los acuerdos de negociación son derechos constitucionales reconocidos desde la entrada de la democracia. Estos derechos, están regulados sucesivamente por la distinta legislación vigente.

4.2. OBJETO DE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO

La ley N° 625, Ley del Salario Mínimo en su arto.1 contempla como “objeto fundamental “... regular, la fijación de salarios mínimos...”, que proporcione a los asalariados la necesaria protección social respecto a los niveles mínimos permisibles de los salarios; la norma incorporó convenios y recomendaciones de la organización Laboral del Trabajo para que no se contrate mano de obra con salarios por debajo del mínimo establecido, por razones de dignidad humana y justicia social, ya que el salario debe satisfacer las necesidades básicas y vitales del trabajador y de su familia.

El salario mínimo, como piso de la escala salarial, hace referencia a un solo valor con cobertura nacional. En la práctica se ha establecido una gama de salarios mínimos diferenciados, cuya justificación tiende a centrarse en posibles diferencias de productividad (ramos u ocupaciones).

4.3. ANÁLISIS DE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO LEY 625

Esta norma incluyó aspectos de forma y aplicación práctica tendientes a lograr mayor eficacia, un aspecto relevante es el **institucional** que la ley le concede a la Comisión Nacional de Salario Mínimo; que está integrada por representantes de sectores públicos, privados y trabajadores, siendo el Ministerio del Trabajo quien preside y convoca dicha instancia.

Estableció la obligatoriedad de las revisiones semestrales del salario mínimo así como de revisar la canasta básica, facilitar la metodología del cálculo del salario mínimo.



La responsabilidad administrativa del Ministerio del Trabajo al no convocar a la Comisión del Salario Mínimo, bajo sanciones pecuniarias.

La validez de lo acordado y resuelto, bajo firma de todas las partes integrantes de la mesa tripartita, para su eficacia inmediata, sin menos validez, la firma de dos de las partes, en caso que no se pongan de acuerdo en los 30 días de instalada la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Arto. 7 LSM.

4.3.1. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO

La ley creó la Comisión Nacional de Salario Mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo y se define como la **instancia que se encarga de normar y regular los procedimientos de fijación del salario mínimo.**

La Convocatoria de la Comisión será periódica, por lo menos una vez cada seis meses y debe atender las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico. Un aspecto relevante de la Comisión es que otorga poder de negociación a los trabajadores al otorgarle autonomía funcional lo que permite crear consensos.

Para que esta fijación tenga validez legal, deberá de ser firmada por un representante de los trabajadores designado por las confederaciones sindicales nacionales, un representante de los empleadores que será designado de común acuerdo por el consejo superior de la empresa privada de Nicaragua (COSEP) y el ministerio de trabajo, a esta comisión se le conoce como la comisión tripartita porque está conformada por tres sectores interesados en la fijación.

Las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo no podrán durar más de dos meses calendario a partir de su instalación, transcurrido este término sin que



las partes hayan llegado a un acuerdo, los salarios mínimos serán fijados por el Ministerio del Trabajo.

Las resoluciones de la comisión son de obligatorio cumplimiento, tanto para los empleadores como para los trabajadores; serán publicadas en la Gaceta Diario Oficial y si infringieren las resoluciones serán sancionados con multa que equivalga al veinticinco por ciento (25%) del monto de la correspondiente planilla al momento de la inflación. (Nacional, 2007).

4.3.2. LAS ATRIBUCIONES

Según la Ley 625, Ley del salario mínimo, en su artículo 8, faculta a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las siguientes atribuciones:

1. Fijar el salario mínimo, para lo cual debe tener como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres (53) productos, y debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE), tomando en cuenta las cantidades y valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio y tomar en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado; así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.
2. También para la fijación del salario mínimo se puede requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salarios que presenten los factores de la producción y servicios por del Banco Central de Nicaragua.
3. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público entregará información sobre los diez niveles salariales más bajos de los servidores públicos y el Ministerio del Trabajo



toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica.

4. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo, a pesar de que la Comisión solo se conforma cada seis meses, por un periodo de treinta días para la fijación del salario., esta debe velar en todo momento por que los acuerdos a los que llegasen sean cumplidos.
5. Reajustar de forma automática el salario mínimo sobre la base de la pérdida del poder adquisitivo indicado por la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir la tasa de inflación semestral anunciada oficialmente por el Banco Central de Nicaragua, más el crecimiento real de cada sector de la economía según Cuentas Nacionales del Banco Central de Nicaragua, hasta llegar a un máximo del cien por ciento de la Canasta Básica. Una vez que el salario mínimo de cada sector de la economía logre el cien por ciento de la Canasta Básica, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC) anunciada por el Banco Central de Nicaragua.

4.3.3. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO

La Ley de Salario Mínimo establece en el art. 11 que la Comisión Nacional de Salario Mínimo está integrada por:

1. El Ministerio del Trabajo, quien la presidirá; en representación del Estado de Nicaragua.
2. El Ministerio de Fomento Industria y Comercio;
3. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
4. El Banco Central de Nicaragua



5. Un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo; y
6. Un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional.

Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, serán designados, con sus respectivos suplentes, por sus respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministro del Trabajo, y sólo podrán ser sustituidos por ellos mismos. Cada una de las partes puede hacerse acompañar de sus asesores técnicos, quienes no tendrán voz, ni voto.

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

1. Introduce un nuevo elemento sobre el concepto de salario mínimo ampliando su alcance y vinculándolo a la “seguridad social”.
2. El salario mínimo se fija cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. (Elimina el alcance de fijación a las particularidades de cada región que establecía la Ley 129).
3. Se mantiene la Comisión Nacional del Salario Mínimo con algunos cambios y ajustes en sus atribuciones sobre el salario mínimo, uno de los aspectos importantes es que se establece responsabilidades administrativas al Ministro de Trabajo por la no convocatoria de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

Aunque algunos elementos de la antigua ley permanecen para la fijación del salario mínimo, hay nuevos elementos más complejos que tratan de enriquecer el análisis para definir el salario mínimo. Por ejemplo, el salario mínimo se fija en un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos y se toma en cuenta la inflación, y el crecimiento de cada sector.



El elemento nuevo es que introduce un nuevo procedimiento metodológico para establecer el valor de la canasta básica que consiste en tomar en cuenta “las cantidades y los valores nutritivos y caloríficos en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio”, este nuevo procedimiento hizo posible que en 2007 el valor de la Canasta Básica fuese 2.6 veces mayor a la que se usaba de referencia con la antigua Ley.

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

CAPÍTULO V

ANALISIS SOCIAL DE LOS SECTORES ECONOMICOS DONDE SE APLICA EL SALARIO MINIMO EN NICARAGUA

5.1. CONCEPTOS/DEFINICIONES

5.1.1. ANALISIS SOCIAL

El análisis social tiene como objetivo medir las necesidades básicas de una sociedad o medio en el análisis social se puede tener en cuenta entre otros factores para su medición alfabetismo red de servicios básicos <agua corriente-gas natural-electricidad> Servicios de salud <clínicas-hospitales> Nivel habitacional-integración de grupos Educación primaria-secundaria-universitaria.

Referido al grupo o masa trabajadora que espera del Poder Ejecutivo (Ministerio del Trabajo) y Judicial, la aplicación de las normas a casos concretos, por medio de las



autoridades laborales, (Inspectorías Departamentales y Generales, jueces y magistrados), sobre la pretensión y cumplimientos de los derechos que han sido violentados en normas vigentes, en correspondencia de sus criterios expresados en acuerdos ministeriales, resoluciones administrativas, sentencias y resoluciones, produciendo las expectativas del cumplimiento de sus objetivos y políticas económicas y sociales, de establecimientos y restitución de derechos laborales, estabilidad laboral, dentro de un clima de paz laboral.⁵⁹

5.1.2. SECTORES ECONÓMICOS

Le confiere a la Comisión Nacional del Salario Mínimo la potestad de determinación de salarios mínimos específicos para todo el país por sectores ocupacionales. Los sectores son: Agropecuario; Pesca; Minas y Canteras; Industria Manufacturera; Industrias sujetas a Régimen Especial Fiscal; Micro y pequeña Industria artesanal y turística nacional; Electricidad, Gas y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros; Servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales; Gobierno Central y Municipal.

5.1.3. POTENCIALES DE CADA SECTOR ECONÓMICO

1) Agroindustria: Nicaragua es un país de tradición agrícola y ganadera. Posee un total de 3.6 millones de hectáreas de gran fertilidad. Aproximadamente un 70% no están siendo labradas y un 60% del territorio nacional son zonas boscosas con impresionante vegetación y fauna.

⁵⁹. Monografía. Heyssel Carolina Huete Sarria, Laura Maryine Herrera Tercero, y Elba Nubia Leiva Torrez. Análisis Socio, Político, Jurídico, Laboral, de la Jurisprudencia Administrativa y Jurisdiccional sobre Derechos Laborales, Prestaciones Sociales, Derechos/Beneficios y su Prescripción. 25 Agosto 2015, Pág. 69



Un componente muy positivo es que las condiciones agroclimáticas y grandes reservas de agua para irrigación, ofrecen una gran oportunidad para la inversión en cultivos de alto potencial exportador.

2) Comercio: La actividad comercial es sustentada en su mayoría por la comercialización de productos importados y en menor escala por productos industriales y agrícolas.

Según datos del Banco Central de Nicaragua, los sectores de comercio y servicios incrementaron su valor agregado en 5.1 por ciento en el 2007, contribuyendo al crecimiento del PIB en 2.4 puntos porcentuales.

La dinámica del consumo y la actividad industrial propiciaron el desempeño positivo del comercio, el que creció 4.5 por ciento. Esto se reflejó en mayores importaciones de bienes de consumo, materia prima y productos intermedios para la industria, principalmente.

3) Pesca y Acuicultura: Nicaragua es un país relativamente pequeño, pero posee una longitud de costas de 410 km. en el Océano Pacífico y de 530 km. en el Mar Caribe. Su plataforma continental cubre 77,000 km² y su Zona Económica Exclusiva abarca 304,000 km². Las capturas pesqueras y cosechas de acuicultura están orientadas hacia el mercado internacional, así como la pesca de camarones costeros y de langosta espinosa del Caribe, la mayoría de estos productos son exportados como materia prima congelada principalmente hacia los Estados Unidos (más del 80 por ciento), seguido de la Unión Europea y Japón.

4) Turismo: Este sector tiene un excelente potencial, pues en el primer semestre del 2008, generó al país un total de US\$133.2 millones, equivalente a un crecimiento del 10.6% con relación a 2007. Los interesados en invertir en este sector cuentan con una serie de leyes que facilitan la inversión y sobre todo, tienen la posibilidad de incursionar en un mercado que ofrece múltiples ventajas de crecimiento.



Nicaragua tiene una riqueza natural incalculable: lagos, lagunas, bosques, hermosas playas e imponentes volcanes.

5) Telecomunicaciones: El creciente auge de las telecomunicaciones en nuestro país, significa una herramienta de valor para el desarrollo de negocios e inversión. Durante los últimos años las dos empresas más fuertes de comunicación Telefónica (Movistar) y América Móvil (Claro), han aumentado sus clientes considerablemente.

Según TELCOR, ente regulador de las telecomunicaciones de nuestro país en el 2002 los usuarios de telefonía celular andaban por el orden de 202,800 usuarios y al finalizar el 2007 sobrepasaron los 2.12 millones de usuarios.

Datos del Informe Anual del Banco Central de Nicaragua, revelan que el crecimiento en las comunicaciones durante el 2007, fue debido en gran parte a la ampliación de la cobertura de los servicios de telefonía que ascendió a 9.4 por ciento. La mayor cobertura de las telecomunicaciones se reflejó en el aumento de los usuarios de dicho servicio, registrándose crecimientos de 36.9 y 6.0 por ciento, en los usuarios de telefonía celular y fija, respectivamente.

6) Minería: Nicaragua ha sido históricamente el mayor productor de metales preciosos de la región centroamericana que cuenta con 7,787.76 Km² para la exploración minera y con 469.61 Km² dedicados a la explotación de minerales entre los que se destacan el oro y la plata. Cabe destacar, que durante el año 2007, Nicaragua a través de la extracción de oro exportó un total de US\$61.4 millones.

Asimismo, existen otros minerales no metálicos como: el yeso, bentonita, piedra caliza, piedra cantera y mármol, que se comercializan sobre todo a nivel nacional.

7) Energía: La riqueza natural de Nicaragua es el principal atractivo para invertir en el sector energético. El potencial es tan alto, que la producción de energía renovable se perfila como uno de los atractivos de inversión más fuertes del país.



Los recursos que posee le permiten la generación de energía eólica, hidroeléctrica, geotérmica, biomasa y eléctrica. El país cuenta con un excelente marco jurídico (Ley 532), que establece una serie de exenciones a los empresarios interesados en invertir en este sector.

La actividad de energía eléctrica y agua potable mostró un crecimiento de 2.3 por ciento. En este resultado incidió principalmente la intensificación del déficit de generación eléctrica en los meses de junio a noviembre de 2007.

8) Zona Franca: Nicaragua cuenta con un Régimen de Zonas Francas que ofrece los mejores incentivos para la inversión extranjera. Nuestro país fue el único de la región centroamericana que adquirió un trato preferencial en el rubro textil-vestuario durante la negociación del CAFTA.

El sector vestuario representa el 58% de la actividad de las zonas francas, no obstante, la inversión industrial se ha diversificado con paso firme. Actualmente, se tiene presencia en otros 23 rubros, entre los cuales se destacan, la producción de tabaco, el proyecto de cultivos hidropónicos y la fabricación de arneses automovilísticos.

Nuestro país posee un clima de negocios que facilita la inversión y que se sustenta en una amplia apertura comercial, en la suscripción de tratados internacionales que favorecen la inversión y en la aplicación de incentivos. Adicionalmente, es el país más competitivo de América Latina para las inversiones en manufactura.

9) Producción Orgánica: El mercado de la Agricultura Orgánica se ha expandido en los últimos años, presentando un gran potencial para productos agrícolas nicaragüenses como: miel, ajonjolí, café, hortalizas, frutas tropicales y otros.

Actualmente, la experiencia en producción orgánica se ha centrado en el rubro café; sin embargo, existe una diversidad de productos que pueden ser aprovechados. Los productores que están trabajando bajo esta modalidad se sitúan



en los departamentos de Estelí, Madriz, Matagalpa, Jinotega, Rivas, León y parte de Chinandega, Boaco y la zona de Nueva Guinea y Muelle de los Bueyes.

10) Sector Forestal: Nicaragua posee aproximadamente 56 mil Km² de bosque, que representan el 43% del territorio nacional. La mayor zona boscosa del país (78%) se encuentra en la Región del Atlántico (RAAN y RAAS) y parte del Río San Juan; el 17% en el Centro y Norte del País, y el 5% en la Región del Pacífico. El Sector Forestal ocupa el 71% del territorio nacional y posee 2.6 millones de hectáreas de bosques entre latifoliadas y coníferas, con una masa boscosa productiva aproximada de 80 millones de metros cúbicos y abundante tierra de vocación forestal y agrosilvopastoril, con la mayor diversidad de árboles de América Latina y 65 especies aptas para la exportación comercial como: el cacao, hule, palma de aceite, cítricos, vainilla y musáceas, que son cultivos propios del trópico húmedo.

11) Mipyme: Las micro, pequeñas y medianas empresas en Nicaragua, constituyen un importante sector de la economía del país en generación de empleo y representan más del 90% del universo empresarial.⁶⁰

5.1.4. FACTORES ECONOMICOS

Como dice en la Gran Enciclopedia Interactiva Siglo XXI: comportamiento económico del hombre supone una elección entre distintas alternativas: entre consumo actual o futuro (ahorro); entre distintos recursos productivos (tierras, capital, trabajo, tecnología) o entre distintos bienes escasos que le generan diferentes grados de utilidad en relación a la satisfacción de sus necesidades. El hombre actúa económicamente de 3 formas distintas: individualmente, formando parte de una

⁶⁰. <http://www.cei.org.ni/contenido.php?lvl=1&lvl2=2&lvl3=51>



organización, sea productiva o administrativa, o como nación, dentro del contexto de la economía mundial.⁶¹

Para la fijación del salario mínimo deben de tomarse en cuenta los factores económicos en su entorno total, por lo cual se debe de incluir los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar un nivel de empleo que esté de acuerdo a las capacidades y conocimientos del trabajador.

5.1.4.1. DESARROLLO ECONOMICO

El desarrollo económico se puede definir como la capacidad de producir y obtener riqueza, además éste puede ser tanto a nivel del desarrollo personal como aplicado también a países o regiones. Ya sea en uno o en otro caso el desarrollo está ligado al sustento y la expansión económica de modo tal que garantice el bienestar, se mantenga la prosperidad y satisfaga las necesidades personales o sociales y con ello la dignidad humana.⁶²

El desarrollo económico es la capacidad del país o región para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. El desarrollo económico como el resultado de los **saltos cualitativos**⁶³ dentro de un sistema económico facilitado por tasas de crecimiento que se han mantenido altas en el tiempo y que han permitido mantener procesos de acumulación del capital. Evidentemente que los saltos cualitativos no se dan exclusivamente si se dan

⁶¹. <http://alaneduardobaosmartinez.blogspot.com/2007/01/factor-econmico.html>

⁶². <http://concepto.de/desarrollo-economico/>

⁶³. Dar un salto cualitativo, mejorar fuertemente la calidad de algo. Ejemplos de uso: "Estamos dando un salto cualitativo en la producción", significa que la producción ha mejorado fuertemente en calidad. "Hoy tenemos la gran oportunidad de dar el salto cualitativo, incorporando cada vez más diseño en nuestros productos". Lo cualitativo también puede ser una valoración de las cualidades por sobre los números o las cifras. Un artesano que confecciona pulseras decide privilegiar lo cualitativo y crear sólo tres pulseras al día, cuidando los detalles y el acabado del producto, mientras que otro puede dar preponderancia a lo cuantitativo y producir ocho pulseras diarias, pero de menor calidad. Por lo general, en un ámbito económico o comercial, a mayor calidad, mayor valor (es decir, lo que tiene calidad se vende a un precio más alto). Siguiendo con este ejemplo, el artesano que fabrica tres pulseras tal vez venda cada pieza a 20 pesos, mientras que aquel que produce ocho, debe ofrecerlas, por sus características, a no más de 6 pesos cada una. <http://definicion.de/cualitativo/#ixzz3m6rbFnak>



acumulaciones cuantitativas de una única variable, pues los saltos pueden ser incluso de carácter externo y no solo depender de las condiciones internas de un país. Se conoce el estudio del desarrollo económico como la economía del desarrollo.

5.1.4.2. CRECIMIENTO ECONOMICO

El concepto de crecimiento económico se refiere al incremento porcentual del producto bruto interno de una economía en un período de tiempo.

5.1.4.2.1. CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DESARROLLO

Un concepto más amplio que capta los aspectos no considerados por el producto bruto es el concepto de desarrollo económico, que incluye, además de aspectos como el nivel de producción, aspectos estructurales como la educación de la población, indicadores de mortalidad, esperanza de vida, etc. En el concepto de desarrollo también se incluyen nociones más abstractas como la libertad política, la seguridad social, etc.

¿Por qué no se usa el concepto de desarrollo económico u otras medidas del bienestar en lugar del concepto de producto interno bruto para medir el crecimiento económico? Básicamente, por la dificultad para medir el desarrollo económico. El desarrollo económico es un concepto muy amplio y no hay un consenso general sobre su definición exacta. Por otro lado, también es muy difícil trasladar la observación de desarrollo económico a una medida numérica del mismo, las comparaciones interregionales e inter-temporales son muy difíciles. El producto bruto interno es una medida numérica de fácil interpretación, además, "encaja" bien en los modelos económicos, donde en general el producto de una economía es el resultado de la



combinación de insumos productivos (capital y trabajo) utilizando una tecnología determinada.⁶⁴

El crecimiento económico es el aumento de la renta o valor de bienes y servicios finales producidos por una economía (generalmente de un país o una región) en un determinado periodo (generalmente en un año).

A grandes rasgos, el crecimiento económico se refiere al incremento de ciertos indicadores, como la producción de bienes y servicios, el mayor consumo de energía, el ahorro, la inversión, una balanza comercial favorable, el aumento de consumo de calorías per cápita, etc. La mejora de estos indicadores debería llevar teóricamente a un alza en los estándares de vida de la población.

5.1.5. ACTIVIDAD ECONÓMICA

Son actividades económicas todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular.

Para la economía y las finanzas, una actividad es cualquier proceso que ocurre de manera organizada con el fin último de generar productos, o también bienes y servicios, que en un contexto dado contribuirán al progreso económico de un grupo, sociedad o nación.

Las actividades económicas tienen el propósito de cubrir las necesidades humanas a partir del trabajo sobre los recursos disponibles en el planeta y, en ese sentido, contemplan un criterio no sólo económico y empresarial, sino también social y ambiental en la toma de decisiones.

⁶⁴. <http://www.econlink.com.ar/economia/crecimiento/crecimiento.shtml>



Toda actividad que se precie de tal puede y debe ser segmentada en fases de producción (entendida como aquella que opera sobre la materia prima para el desarrollo de cierto producto o bien), distribución (en términos de colocación de los productos en distintos puntos geográficos de la sociedad al alcance del consumidor) y consumo (es decir, la apropiación del bien por parte de un individuo o entidad).

Actividades económicas típicas en los distintos países del mundo son la agricultura y la ganadería, pero también la industria, el comercio, las comunicaciones, la investigación científica y casi cualquier actividad que involucre la producción de un bien a cambio de una devolución monetaria o de otro tipo.

Dentro de estas actividades, se considera sector primario al que comprende las actividades que se ocupan de obtener alimentos y materias primas del medio natural; sector secundario al que trabaja sobre las materias primas en ámbitos industriales; y terciario al que agrupa a los servicios de los cuales dispone una sociedad. En las economías más avanzadas el sector terciario suele ganar lugar por sobre el primario, el cual es predominante en economías en vías de desarrollo.⁶⁵

5.1.6. IMPACTO DEL SALARIO MÍNIMO

Tanto en Nicaragua como en otros países existen leyes del salario mínimo, con el objetivo de asegurar que los ingresos puedan cubrir las necesidades básicas de los trabajadores menos calificados.

En Nicaragua éstos se calculan cada 6 meses conforme al crecimiento de PIB, más la tasa de inflación acumulada. Sin embargo, el establecimiento de salarios mínimos ha sido criticado por los empresarios, ya que la teoría económica y la práctica sostienen que los salarios mínimos funcionan como barrera para establecer los salarios según productividad. Si los salarios mínimos crecen en mayor proporción que la

⁶⁵. <http://www.definicionabc.com/economia/actividad-economica.php>



productividad laboral, las empresas podrían enviar al desempleo parte de la PEAO o podría incrementar las tareas de producción para recuperar lo perdido por salario.

Para Luis Barbosa, representante de los sindicatos en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, los salarios son tan bajos en el país que distan de acercarse a los salarios establecidos por la productividad laboral, ocasionando que las empresas sean rentables no por incrementos en su productividad, sino por los bajos salarios que pagan a los trabajadores. Es decir, que los trabajadores están subsidiando a los empresarios. Sin embargo, hasta que no se haga un estudio exhaustivo de productividad por sector, será muy difícil determinar cuál de las dos partes tiene la razón.

Para Gómez, los salarios mínimos no tienen ninguno de estos impactos, dadas las características particulares del país. Una de ellas es que solamente el 3.2% de los trabajadores en el sector formal devenga el salario mínimo legal. En el caso del campo, aunque solamente el 5% cotiza en el INSS, los obreros están ganando al menos 60 córdobas diarios más la comida, habiendo traspasado el salario mínimo legal debido a la escasez de mano de obra en el campo producto de las migraciones a Costa Rica, obligando al empleador a pagar mejores salarios para retener a los trabajadores.

Asimismo, Gómez explica que los salarios mínimos pagados en el mercado están por encima del legal, por lo tanto, los incrementos de los salarios mínimos lo único que ocasiona es una reducción de la brecha entre ambos.

Sin embargo, aunque en el año 2007 el salario mínimo pagado en el mercado era 18% mayor que el legal, en febrero del 2008 los salarios mínimos legales incrementaron en 15%, y actualmente se está negociando otro incremento que podría asemejarse a la cifra de febrero, ocasionando una fuerte disminución de la brecha.



Por último, Gómez sostiene que los salarios mínimos no impactan sobre el desempleo, dado que las remuneraciones salariales representan en promedio el 30% de los costos de las empresas. Solamente en el sector doméstico, enseñanza y salud sobrepasan el 70%.

Estos bajos costos se deben a que muchos sectores son monopsonios (un solo comprador de mano de obra) donde no existe libre competencia para determinar los salarios, sino que las mismas empresas los determinan. En el caso de las PYMES, como la mayoría son empresas familiares, las utilidades generadas quedan en el seno familiar.⁶⁶

5.1.7. LA ECONOMÍA EN NICARAGUA-2014

Nicaragua ha experimentado un crecimiento económico sostenido como resultado del manejo disciplinado de sus políticas fiscales, financieras, monetarias y cambiarias.

La legislación y procedimientos administrativos relacionados a negocios han contribuido a un fuerte ingreso de inversión extranjera en los últimos años. Más aun, el excelente desempeño económico de Nicaragua ha sido reconocido por el Fondo Monetario Internacional (FMI) a través de una serie de revisiones durante los últimos años.

En la más reciente revisión en Marzo de 2015, el FMI destacó que "El desempeño económico reciente de Nicaragua ha sido favorable"; además enfatizó que "El manejo prudente de las políticas macroeconómicas se convertirán en perspectivas favorables en el corto y mediano plazo".

⁶⁶. <http://www.elobservadoreconomico.com/imprimir/651>



5.1.8. PRODUCTO INTERNO BRUTO

En el 2014 Nicaragua alcanzó un producto interno bruto (PIB) de US\$11,805.6 millones y un crecimiento real del 4.7 por ciento. A su vez, el PIB per cápita ascendió a US\$1,904.7.

Durante los últimos cinco años, el PIB se ha comportado de la siguiente manera:

	2010	2011	2012	2013	2014
PIB (US\$ Millones)	8,938	9,899	10,645	11,256	11,806
Crecimiento PIB	3.2%	6.2%	5.1%	4.5%	4.7%

Fuente: Banco Central de Nicaragua

Para el 2014, los principales sectores que comprendieron el PIB de Nicaragua fueron:

Actividad Económica	Relación al PIB 2014
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	15.14%
Comercio, hoteles y restaurantes	14.52%
Industrias manufactureras	13.13%
Servicios personales y empresariales	12.43%
Servicios del Gobierno General	9.67%
Transporte y comunicaciones	9.51%
Propiedad de vivienda	7.15%
Servicios de intermediación financiera	3.46%



Construcción	2.80%
Electricidad, agua y alcantarillado	1.81%
Explotación de minas y canteras	1.59%

Fuente: Banco Central de Nicaragua

Este alto crecimiento ha sido impulsado por la estabilidad social y económica de los últimos años y por un buen manejo gubernamental durante el periodo 2010-2014.

1) **Exportaciones:** En 2014, las exportaciones totales de Nicaragua alcanzaron la cifra record de US\$5,143 millones, lo que representó un crecimiento del 8 por ciento en comparación con 2013. Adicionalmente, la cifra de exportaciones ha mostrado una tasa de crecimiento compuesto anual de 14 por ciento durante el periodo 2005 – 2014.

Fuente: Banco Central de Nicaragua

Los 10 principales productos de exportación de Nicaragua durante 2014 fueron: textil y confección (26.7%); arneses automotrices (11.0%); carne de bovino (8.7%); café (7.7%); oro (7.6%); camarones (4.3%); azúcar (4.3%); puros y tabaco (2.9%); maní (2.2%) y queso (1.9%).

2) **Ingresos de Inversión Extranjera Directa:** En el 2014, los ingresos de inversión extranjera directa alcanzaron los US\$1,446.8 millones, lo cual representa un incremento del 4 por ciento comparado con el 2013. Los ingresos de IED hacia Nicaragua registraron una tasa de crecimiento promedio anual de 22 por ciento durante el periodo 2005-2014. Estos resultados reflejan la existencia de un clima de estabilidad y seguridad, respaldado por un marco legal para las inversiones jurídico.

Fuente: MIFIC, BCN Y PRO Nicaragua



Los cinco principales destinos de la inversión por sector económico fueron industria (40%), telecomunicaciones (13%), financiero (11%), energía (10%) y minas (9%), los cuales comprendieron el 84 por ciento del total de los ingresos de inversión extranjera directa en el 2014.

Nicaragua ha logrado una mayor diversificación del origen de los ingresos de IED en el país, pasando de un total 22 países en el año 2007 a 40 en 2014, representando un crecimiento del 81% por ciento. Específicamente en el 2014, Los cinco principales países origen de los ingresos de inversión extranjera directa en el 2014 fueron: Estados Unidos (20%), Panamá (14%), México (13%), Venezuela (13%) y España (6%), comprendiendo el 66 por ciento del total.

3) Tasa de Cambio: Desde inicios de los 1990, el Banco Central de Nicaragua estableció una política de deslizamiento de la moneda del 5 por ciento anual versus el dólar americano. Para el 2015, la tasa de cambio promedio es de C\$27.26 por cada dólar. Este exitoso sistema asegura altos niveles de estabilidad de la moneda y mantiene la competitividad exportadora del país.⁶⁷

5.2. INTERÉS DE LOS SECTORES DEL SALARIO MÍNIMO

El tema del salario mínimo en Nicaragua suele ser interés sólo para las personas que les compete, es decir, para quienes obtienen sus ingresos por ese concepto al mes. Si los contratantes entregan a sus empleados menos de lo establecido, automáticamente violentan los derechos laborales y la legislación de nuestro país. Cada seis meses, el pago mínimo devengado por los nicaragüenses recibe un ajuste salarial.

Esto con el objetivo de que los trabajadores obtengan mayores ingresos que les permitan hacer frente a los cambios de los precios en el mercado, sobre todo a la de los productos de la canasta básica, vestuario y medicinas. Por ley, el salario mínimo

⁶⁷. <http://www.pronicaragua.org/es/descubre-nicaragua/economia>



es la retribución ordinaria que satisface las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

El primer semestre para aplicar los reajustes de este salario será del 1 de marzo de cada año al 31 de agosto del mismo año. La segunda partida del aumento a la paga mínima se hará efectiva a partir del 1 de septiembre del mismo año al 28 de febrero del siguiente año.

5.2.1. EL AUMENTO QUE SUFRE EL SALARIO MÍNIMO SE DETALLA A CONTINUACIÓN

1) **Acuerdos Ministeriales**. Acuerdo es, en Derecho, la decisión tomada en común por dos o más personas, o por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto, tratado, convenio, convención o resolución tomada en el seno de una institución (cualquier tipo de organización o empresa, públicas o privadas, nacionales o internacionales). Es, por lo tanto, la manifestación de una convergencia de voluntades (decisión por consenso) con la finalidad de producir efectos jurídicos. El principal efecto jurídico del acuerdo es su obligatoriedad para las partes que lo otorgan (*Pacta sunt servanda*) naciendo para las mismas obligaciones y derechos (contrato bilateral o sinalagmático).

La validez jurídica de un acuerdo se produce cualquiera que sea la forma de su celebración, oral o escrita, siempre que el consentimiento de los otorgantes sea válido y su objeto cierto, determinado, no esté fuera del comercio o sea imposible. MITRAB emite acuerdo ministerial relativo al Salario Mínimo. La Ministra del Trabajo Alba Luz Torres Briones, emite Acuerdo Ministerial relativo a la aplicación de los salarios mínimos, que son aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo.



2) **Tabla Salarial.** Una escala salarial, también conocida como matriz de salario, es un gráfico o una tabla que muestra cómo el salario de un empleado aumenta con el tiempo. Dentro de su arsenal de información potencial la escala salarial podría mostrar cuánto gana un empleado basado en sus años en la empresa, el pago basado en la educación o incluso el pago basado en las promociones.

En Nuestra Legislación la Tabla Salarial es emitida cada seis meses y este provee cambios significativos para cada sector económico, pues es ahí donde se detalla los cambios que los salarios tienen. No importa la economía, una tabla salarial es crucial a la hora de evaluar una posible oferta de trabajo.

Aunque una tabla salarial puede cambiar todo depende del contrato que firmes cuando estás contratado y en algunos casos los resultados de las negociaciones laborales. Las tablas salariales benefician a los empleadores y empleados, ya que permiten la transparencia añadida en el lugar de trabajo. Para el empleador la ventaja es una mejor comunicación con los empleados y una tasa de rotación de personal reducida. Para el empleado, la ventaja es conocer las expectativas salariales y la capacidad de evaluar el pago de un trabajo en el tiempo.

3) **Reajuste Salarial:** es el procedimiento y el resultado de reajustar. Este verbo se refiere a realizar un nuevo ajuste, por lo general de algún tipo de precio. El significado del concepto está vinculado a una variación repetida de valores. La primera vez que se modifica un valor se habla de ajuste (*“Vamos a tener que negociar un ajuste del contrato”*). Si, tiempo después, se produce una nueva modificación, a dicho cambio se lo conocerá como reajuste. Esto quiere decir que se alteran las cifras que se habían fijado a través del primer ajuste⁶⁸.

Comen. El reajuste salarial está pendiente de las negociaciones que se realicen entre la mesa tripartita (Empresa privada, Sindicatos y Estado), tomando en

⁶⁸. El Reajuste Salarial tiene mucha vinculación al desarrollo de la Tabla Salarial pues de la elaboración de dicha tabla, los sectores económicos van ajustando su valor cuantitativo en lo que respecta el pago de salario y/o Prestaciones Sociales. (H.C.H.S.) <http://definicion.de/reajuste/#ixzz3LbVqZ2tH>.



consideraciones y analizar los indicadores económicos, las posibilidades de financiamiento presupuestario consistente con la evolución económica real. Reajustar el actual salario mínimo en cada uno de los sectores correspondiente sobre el anterior. Es decir, estará en dependencia del Acuerdo o Resolución Ministerial relativa al Salario Mínimo, según momento Actuarial, es decir: vigente). El Trabajador estará facultado para exigir el Reajuste Salarial en caso que el mismo Salario que devenga, según la modalidad de pago, sea menor que el establecido por el Estado a través del Salario Mínimo establecido para los diferentes sectores que componen la Economía del País. Por todo el tiempo que no lo haya percibido, ya que el salario mínimo es imprescriptible. Arto. 12 “LSM. AJAE”⁶⁹

<u>SECTOR DE ACTIVIDAD</u>	<u>PORCENTAJE A PARTIR DEL 1/03/15 AL 31/08/15</u>	<u>MENSUAL C\$</u>	<u>PROCENTAJE A PARTIR DEL 1/09/15 AL 28/02/16</u>	<u>MENSUAL C\$</u>
Agropecuario *	5.74%	3,014.41	5.74%	3,187.43
Pesca	5.49%	4,594.34	5.49%	4,846.57
Minas y Canteras	5.49%	5,426.54	5.49%	5,724.46
Industrias Manufactureras	5.49%	4,062.79	5.49%	4,285.84
Industrias Sujetas a Régimen Fiscal**	8.00%	4,325.01	0	4,325.01
Micro y Pequeña Industria Artesanal y Turística Nacional	4.90%	3,296.22	4.90%	3,457.73

⁶⁹. AJAE. Apunte-compilaciones del MSc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar: Clínicas Jurídicas y Derecho Procesal del Trabajo.



Electricidad y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5.49%	5,542.11	5.49%	5,846.37
Construcción, establecimientos Financieros y Seguros	5.49%	6,761.91	5.49%	7,133.14
Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	5.49%	4,235.88	5.49%	4,468.43
Gobierno Central y Municipal	5.49%	3768.01	5.49%	3,974.87
*/ Salario más alimentación.				
**/ Vigente a partir del uno de enero del 2015				

5.3. EL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN CON LA CANASTA BÁSICA

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

En primer lugar, es importante definir qué es la canasta básica y cuáles son los productos que la conforman. Se le llama así al conjunto de bienes y servicios que una persona necesita para suplir sus necesidades básicas.

En Nicaragua, se ubican un total de 53 productos agrupados en tres áreas principales que son alimentos, propios del hogar y vestuarios. Dentro de la primera



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

5.3.1. LA NECESIDAD DE AJUSTES EN EL SALARIO MÍNIMO

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

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



5.3.2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL SALARIO MÍNIMO

Dentro de las principales características se pueden mencionar:

1. **Irrenunciable**, ya que no puede ser objeto de renuncia, es decir que la ley contempla que todo trabajo debe ser remunerado y no se puede renunciar al mismo, artículo 3 del Ley 625 del Salario Mínimo, el que literalmente dice: *“El Salario Mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento de ninguna clase, reducción, retención o embargo, excepto los de seguridad social, alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente y otros previstos por la ley.”*

“Todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo fijado tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude por la vía judicial. Este derecho será imprescriptible.” Arto. 12 LSM.

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

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



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

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

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

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

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

Para la fijación de la retribución mínima se toman en cuenta como elementos:⁷⁰

1º. El género o trabajo de la industria.

2º. El grado de especialización.

3º. La rentabilidad de la empresa.

⁷⁰. Ley 625 Ley Salario Mínimo. Diario Oficial La Gaceta del 26 de Junio del año 2007



4°. La zona y el costo de la vida.

Y como circunstancias personales:

1°. Edad y sexo del trabajador.

2°. Categoría del oficio.

3°. Servicios realizados.

4°. Años de antigüedad en la profesión.

5°. Años en la empresa.⁷¹

5.3.3. CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO MÍNIMO SEGÚN LA DOCTRINA

Es ideal, porque estima la cantidad mínima para adquirir el nivel de vida deseado por el Estado.

Es real, porque atiende las principales necesidades del trabajador y lo que la industria puede pagar.

Es esencialmente relativo y variable, ya que no es posible fijar una cantidad por largos periodos de tiempo, pues es necesario tener en cuenta las condiciones del medio en que se vive.⁷²

⁷¹. Cabanellas, G. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Pág. 284.

⁷². DE LA CUEVA. MARIO. Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, 10ma. Edic. Editorial Porrúa, México, 1985, Pág. 669.



5.4. VENTAJAS DEL SALARIO MÍNIMO

- 1) Aumenta el nivel intelectual, moral y poder adquisitivo de los trabajadores.
- 2) Protege al núcleo familiar y a la sociedad, evitando la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente.
- 3) Con él se evita conflictos en la clase trabajadora.
- 4) Pone en el mismo plano de igualdad a todos los empresarios, obligándolos a utilizar sistemas técnicos y a perfeccionar sus métodos de trabajo, con el fin de abonar esa retribución mínima.
- 5) Justifica el intervencionismo estatal en aquellas situaciones en las que las retribuciones son inferiores.⁷³

5.4.1. DESVENTAJAS SEGÚN LA DOCTRINA

- 1) La Ley de la oferta y la demanda es la que debe de regir, por tanto se deben de establecer los salarios sin intervención alguna del legislador.
- 2) Impide la libre competencia entre los productores.
- 3) Provoca serias perturbaciones económicas al no tomarse en cuenta la relación rendimiento-producción.
- 4) Ataca la producción de la empresa, ya que se le asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad.
- 5) Este pronto se convierte en salario máximo, ya que iguala a todos los trabajadores a un mismo nivel con desprecio de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.
- 6) Esta orientación del Estado muchas veces se orienta hacia el salario político.

⁷³Cabanellas, G. Op.Cit, Pág. 284



5.5. APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN NICARAGUA

El concepto de salario ha evolucionado con el progreso y actualmente constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica, la competencia y el desarrollo de los países. A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver los problemas de desigualdad, especialmente en los países en desarrollo.⁷⁴

De las diferentes formas retributivas o pago monetario de la fuerza de trabajo, el salario mínimo, resulta ser el más trascendental en las políticas sociales y de mayores conflictos sociales. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate.

El crecimiento salarial mundial sufrió una desaceleración en 2013 en comparación con 2012, y aún tiene que recuperar los niveles anteriores a la crisis.

El crecimiento del salario real sufrió una drástica caída durante la crisis de 2008 y 2009, registró cierta recuperación en 2010 y posteriormente una nueva desaceleración. A nivel mundial, el crecimiento del salario mensual real promedio fue del 2,0 por ciento en 2013, una reducción con respecto al 2,2 por ciento de 2012, y aún tiene que recuperar los niveles anteriores a la crisis, cuando en 2006 y 2007 el crecimiento de estos rondaba el 3,0 por ciento.

Las economías emergentes y las economías en desarrollo, desde 2007 el salario real ha venido aumentando –en ocasiones con rapidez–, han impulsado el crecimiento salarial mundial en los últimos años. No obstante, entre regiones hay importantes variaciones. En Asia, el crecimiento del salario real en 2013 alcanzó el 6 por ciento, y en Europa Oriental y Asia Central, casi el 6 por ciento; sin embargo, en América

⁷⁴ ARAUZ Alejandro, Op. Cit. Pág. 26.



Latina y el Caribe el porcentaje fue inferior al 1 por ciento (una caída con respecto al 2,3 por ciento de 2012). Las estimaciones aproximadas también indican un crecimiento del salario real de casi el 4 por ciento en Oriente Medio, resultante del fuerte crecimiento del salario real en Arabia Saudita, y un crecimiento inferior al 1 por ciento en África. En las economías emergentes del G20, dicho crecimiento sufrió una desaceleración, y pasó del 6,7 por ciento en 2012 al 5,9 por ciento en 2013⁷⁵.

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

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

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

⁷⁵. Informe mundial sobre salarios 2014/2015 salarios y desigualdad de ingresos resumen ejecutivo OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO –GINEBRA//documents/publication/wcms_324818.pdf



imperativo de la ley lo difícil, en cambio, consiste en no decir cuál es el salario mínimo, sino en señalar cuál debe ser.⁷⁶

5.6. CAMBIOS EN LA NUEVA LEY DE SALARIO MÍNIMO, LEY NO. 625

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

Los cambios que se introducen en la actual legislación vigente no son muchos, algunos aspectos son de forma pero hay temas que se resaltan y actualizan, el tema más relevante es el aspecto institucional que la ley le concede a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, la que está integrada por representantes de sectores públicos, privados y trabajadores, siendo el Ministerio del Trabajo quien preside dicha instancia. Además la Ley faculta a la Comisión Nacional de Salario Mínimo desarrollar las siguientes atribuciones:

1. Fijar el nivel de salario mínimo a través de un proceso de negociaciones entre los miembros que la integran.
2. Requerir de instituciones del Estado todo tipo de información relacionada con los salarios.
3. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.
4. Reajustar el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio o haya alteraciones de las condiciones económicas y sociales distintas a la que existían en el momento en que se fijó el salario mínimo.

⁷⁶. VALLADARES CASTILLO, Francisco, Op. Cit Pág. 102.



5. Velar por el cumplimiento de las resoluciones y denunciar ante las autoridades del trabajo las infracciones que se cometan.
6. Funcionar y actuar internamente con base o apego de su propio reglamento.

5.6.1. ELEMENTOS QUE SE INTEGRAN A LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

- a) Introduce un nuevo elemento sobre el concepto de salario mínimo ampliando su alcance y vinculándolo a la “seguridad social”.
- b) El salario mínimo se fija cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. (Elimina el alcance de fijación a las particularidades de cada región que establecía la Ley 129).
- c) Se mantiene la Comisión Nacional del Salario Mínimo con algunos cambios y ajustes en sus atribuciones sobre el salario mínimo. Uno de los aspectos importantes es que se establecen responsabilidades administrativas al Ministro de Trabajo por la no convocatoria de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.
Aunque algunos elementos de la antigua ley permanecen para la fijación del salario mínimo, hay nuevos elementos más complejos que tratan de enriquecer el análisis para definir el salario mínimo. Por ejemplo, el salario mínimo se fija en un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos como ya referimos con anterioridad.
- d) El elemento nuevo es que introduce un nuevo procedimiento metodológico para establecer el valor de la canasta básica que consiste en tomar en cuenta “las cantidades y los valores nutritivos y caloríficos en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio”. Este nuevo procedimiento hizo posible que en 2007 el valor de la Canasta Básica fuese 2.6 veces mayor a la que se usaba de referencia con la antigua Ley.
- e) También se toma en consideración para la fijación del salario mínimo el “nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad



social, el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado, así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

- f) El Ministerio del Trabajo de Nicaragua es responsable. Los empleadores tienen la obligación de comunicar al Inspector del Trabajo sobre los montos del salario mínimo pactados, debiendo el Inspector constatar tal información a través de la revisión de la misma planilla y reportar, en el acta de inspección el cumplimiento de los salarios mínimos oficiales por parte del empleador inspeccionado, todo de conformidad a lo establecido en la misma Ley de Salario Mínimo y bajos los lineamientos establecidos en la Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo reglamento, al momento de hacer las inspecciones.

En esta parte de la Ley se establecen parámetros muy complejos y de difícil procedimiento metodológico para encontrar el nivel óptimo de salario que logre el equilibrio con estos elementos, ya que introduce una cantidad de conceptos sin ningún tipo de enfoque o metodología a seguir para su cálculo. Y también porque hay aspectos que pueden resultar hasta contradictorios entre sí, especialmente cuando se refiere al tema de productividad y el lograr un alto nivel de empleo en el país a través de la fijación progresiva del salario mínimo en función de los precios.

Si bien es acertado desde el punto de vista teórico la causalidad de niveles de empleo, productividad y los niveles salariales, el vacío en la Ley es que no se refiere a la implementación y coordinación de políticas que funcionen sobre estos tres temas. Y que tanto por el nivel específico como por el alcance que tiene la Ley estas políticas quedan descubiertas y desvinculadas de los procesos de fijación de salarios.

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



Del Banco Central de Nicaragua, (BCN), se exige la entrega de toda clase de documentación relacionada con los salarios e información sobre el crecimiento económico, inflación, devaluación, productividad. Al Ministerio de Finanzas Industria y Comercio (MIFIC), se obliga la entrega de información detallada sobre el comportamiento de los diferentes sectores económicos.

Al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, (MHCP), se exige la entrega sobre los diez niveles salariales más bajos de los servicios públicos.

Del Ministerio del Trabajo (MITRAB), toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica. Si bien toda esta información es imprescindible para establecer pautas de negociación, el vacío que se observa es la carencia de una instancia especializada en el MITRAB para desarrollar un análisis integral de todos los elementos y generar una propuesta base de referencia para las negociaciones tripartitas.

- h)** De acuerdo a lo anterior, la amplitud de temas e información que establece la Ley para refuerzo y/o apoyo metodológico en la formación y el establecimiento del nivel de salario mínimo es complejo, abundante, disperso y sin que se cuente con la capacidad institucional y técnica para desarrollar un documento final, que después de integrar todos estos temas, desde una perspectiva económica, social y política genere una propuesta equilibrada para base de la negociación entre los actores de la Comisión Nacional de Salario Mínimo que concurren con intereses y objetivos diferentes.

Es un aspecto que hace más complicada la negociación y además todos los elementos de información de forma dispersa pueden servir de base para dificultar el proceso de negociación en la búsqueda de un equilibrio para arribar a un salario mínimo justo y con consenso.



i) En la práctica, la Comisión Nacional de Salario Mínimo fija nueve salarios mínimos diferentes en correspondencia a la estructura sectorial que el Banco Central define a través de la cuenta nacional.⁷⁷

5.7. EN CUANTO A LAS PRESCRIPCIONES DE LA REFERIDA LEY 625

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

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

Prescriben en dos años:

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

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

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

⁷⁷ ARAUZ, ALEJANDRO, Propuesta de Salario Mínimo. Op. Cit. Pág. 29.



Prescriben en un mes:

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

No corre la prescripción en los siguientes casos:

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

La Prescripción se interrumpe:

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

Este es un breve comentario sobre la prescripción, donde observamos como nuestro ordenamiento jurídico protege al trabajador en el sentido de hacerle extinguir derechos y obligaciones contraídas en el ámbito laboral, haciendo uso del tiempo y las debidas condiciones, las mismas que están contenidas en el Código Laboral.

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



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

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



CONCLUSIONES

Al desarrollar este tema llegamos a las siguientes conclusiones:

1. La gran importancia que tiene el salario mínimo en nuestro ordenamiento jurídico, por supuesto, en el ámbito social y económico, ya que con los antecedentes del salario mínimo, leyes y reformas que se han promulgado al respecto, el individuo como trabajador puede estar seguro y tener la confianza que sus derechos están regulados y garantizados por ley expresa.
2. También logramos constatar que el salario mínimo es producto de negociaciones entre las partes involucradas como son: gobierno, empresa privada y representantes de los trabajadores.
3. El Derecho laboral es una rama del derecho, cuyas normas y principios tienen como finalidad regular las relaciones jurídicas entre personas empleadoras y trabajadoras, proteger el trabajo humano productivo originado por una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana. A partir de este concepto, logramos observar que hay elementos importantes para discutir y uno de ellos sin duda es el salario mínimo.
4. En lo referente a la Ley 625; Ley de Salario Mínimo, podemos decir que además de importante es necesaria y no sólo su contenido, sino su aplicación, ya que si como ley es imprescindible, su aplicación y puesta en práctica lo es aún más, ya que con esta ley publicada en el año 2007, se recogieron todas las normas y disposiciones en una sola ley.



5. En lo que concierne a la jurisprudencia del salario mínimo en Nicaragua, podemos decir que efectivamente es una fuente o base para que el trabajador al que su empleador le ha dado como pago una cantidad menor a la que la ley dispone, pueda recurrir a las instancias correspondientes para exigir su derecho.
6. El salario mínimo se fijará en un porcentaje igual al valor de la canasta básica de 53 productos, la cual debe ser calculada y ajustada por el Ministerio del Trabajo, todo en base a satisfacer las necesidades para los miembros de una familia promedio.
7. Según el ajuste salarial en beneficio de los trabajadores que se da cada seis meses es para ajustarse a las condiciones socioeconómicas del país.
8. Que en cuanto a la empresa privada representada por el (COSEP), nunca estará de acuerdo al reajuste salarial para beneficiar a la clase trabajadora.



RECOMENDACIONES

1. Con el reajuste del salario mínimo se mejoran las condiciones de vida de los trabajadores, por lo tanto, es admisible que por mandato de la ley se haga la revisión semestral del mismo y así lograr más estabilidad económica en las familias nicaragüenses.
2. Es necesario que no se deje desprotegido el derecho del trabajador ya que a veces se ve desprotegido y los empleadores en muchas ocasiones se aprovechan de la humildad del obrero.
3. Que se nombren inspectores del salario mínimo y que estos se apersonen en donde halla negocios con más de tres trabajadores y se constate, si los empleadores están cumpliendo con la ley y están pagando aunque sea el salario mínimo a sus trabajadores.
4. Que los empresarios se comprometan a mantener estable el precio de los productos que integran la canasta básica y que son claves e indispensables para el hogar.
5. Que a la hora de la negociación la empresa privada no se le permita hacer lo que siempre hace, retrasa el proceso para ganar más tiempo a su favor por lo tanto las otras partes deben crear un mecanismo para frenar esa mala fe de parte de la empresa privada.
6. Crear tácticas jurídicas para que la empresa privada no retarde el proceso al momento de reunirse para negociar el salario mínimo.
7. Reformas a la ley del salario mínimo para más beneficios a los trabajadores.
8. Que los reajustes salariales superen los dos dígitos para beneficios de los trabajadores.
9. Que la negociación del salario mínimo se ajuste a la realidad socioeconómica del país.



10. Que la comisión tripartita se reúna con más frecuencia y llevar propuestas concretas a la hora de hacer el reajuste salarial.
11. Que los acuerdos firmados por los sindicatos se respeten.
12. Que haya un respeto a los miembros del sindicato ya que cada vez que se logra algún beneficio para los trabajadores casi siempre los terminan despidiendo.
13. Reformas a la ley, que dé más protección a los sindicatos de los trabajadores.
14. El cosep no participa por lo general en las negociaciones por lo tanto se pide que esté presente en la mesa de negociaciones y sea consiente con el salario mínimo de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

FUENTES DOCTRINALES

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



- MARX CARLOS. El Capital. Edit. El Progreso, Madrid, 1985.
- PORRÚA Pérez Francisco. Derecho Individual del trabajo, prólogo a la Décima Edición Editorial, República Argentina, 15 México, 2000.
- CIUDAD Reynaud Adolfo. Proyecto Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centro América y República Dominicana. Editorial Dominicana, 1ra. Edición 2011.
- SANDINO ARGUELLO, Rodolfo. Compendio del Trabajo en Nicaragua, Ed. Universitaria, UCA, Nicaragua. 1970.
- VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO. Manual del Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, Edit. BITECSA, 2001.

FUENTES LEGALES.

- CONSTITUCION POLITICA DE NICARAGUA.
- CODIGO DEL TRABAJO LEY 185.
- CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO LEY 815.
- LEY DEL SALARIO MINIMO LEY 625.
- CONVENIOS SUSCRITOS POR NICARAGUA CON RESPECTO AL SALARIO MINIMO.
- TRATADOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.



- CÓDIGO DEL TRABAJO de la REPÚBLICA DE NICARAGUA, publicado en La Gaceta Diario Oficial número 205 del 30 de octubre de 1996, 9na. Edición 2002, Impresiones “La Universal”.

LA WEB

- http://www.abogacia.es/?get_group_doc=1/1408698489-Hammurabi.pdf
- <http://www.significados.com/feudalismo/>.
- <http://www.historialuniversal.com/2010/09/tratado-de-versalles.html>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>.
- <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.ns.OpenDocument>.
- <http://teoria-del-derecho.blogspot.com/2011/07/la-costumbre-y-los-usos.html>
- <http://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>.
- <http://definicion.de/reglamento/>
- <http://definicion.de/jurisprudencia/>
- <http://derecho-comparado.blogspot.com/p/definicion-del-derecho-comparado.html>
- <http://definicion.de/doctrina/>
- <http://definicion.de/doctrina/>
- <http://definicion.mx/trabajador/>



- <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- <http://www.cosep.org.ni/index.php/quienes-somos/que-es-cosep>
- <http://definicion.de/empresa/>
- <http://www.mitrab.gob.ni/nuestro-ministerio>
- <http://www.mitrab.gob.ni/>
- <http://definicion.de/flexibilidad/#ixzz3m0gtyEpK>
- <http://www.cei.org.ni/contenido.php?lv1=1&lv2=2&lv3=51>
- <http://alaneduardobaosmartinez.blogspot.com/2007/01/factor-econmico.html>
- <http://concepto.de/desarrollo-economico/>
- <http://definicion.de/cualitativo/#ixzz3m6rbFnak>
- <http://www.econlink.com.ar/economia/crecimiento/crecimiento.shtml>
- <http://www.definicionabc.com/economia/actividad-economica.php>
- <http://www.elobservadoreconomico.com/imprimir/651>
- <http://www.pronicaragua.org/es/descubre-nicaragua/economia>
- <http://definicion.de/reajuste/#ixzz3LbVqZ2tH>