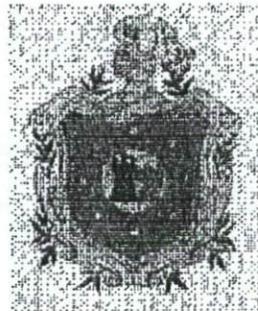


Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua
UNAN - LEON



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TEMA:
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, SUS
DERECHOS Y OBLIGACIONES

PRESENTADO POR:

CARLOS MANUEL HENRÍQUEZ DIPP

TUTOR:

Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO



León, Nicaragua. Marzo 2002

INDICE



AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

1

CAPÍTULO I: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SUS FUNDAMENTOS.

1.	ANTECEDENTES	2
2.	CONCEPTOS	3
3.	DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO	3
4.	RELACIÓN DE TRABAJO O RELACIÓN LABORAL	8
5.	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	10

CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES. REQUISITOS ELEMENTALES EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	18
2.	DERECHOS DE LOS EMPLEADORES	19
3.	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y SUS PROHIBICIONES	20
4.	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y SUS PROHIBICIONES	22
5.	SALARIO	26
5.1.	CONCEPTO	26
5.2.	TIPOS DE SALARIO	26
5.3.	SALARIO MINIMO	28
6.	JORNADAS LABORALES	29
7.	LOS DESCANSOS	31
8.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES	33
9.	EL TRABAJO DE LAS MUJERES	35



CAPÍTULO III: CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y SU CONSECUENCIA
LEGALES.

1.	ANTECEDENTES	37
2.	CONCEPTO	37
3.	EFFECTOS JURÍDICOS	38
4.	CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	38
5.	DIMISIÓN DE TRABAJO	41
6.	CAUSAS POR LA QUE UN TRABAJADOR PUEDE DAR POR TERMINADO SU CONTRATO DE TRABAJO	42
7.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR	43
8.	EL DESPIDO	44
9.	INDEMNIZACIÓN	45

	CONCLUSIONES	46
--	--------------	----

	RECOMENDACIONES	47
--	-----------------	----

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS.

AGRADECIMIENTO

Le doy mi más sincero agradecimiento a:

Dios, nuestro señor por permitirme culminar mis estudios universitarios.

Mis **Padres y Hermanos**, quienes me dieron todo el apoyo necesario para cristalizar con éxito mi carrera profesional.

La **Escuela de Leyes**, y a todos mis profesores que durante estos cinco años me brindaron los conocimientos jurídicos, valiosos aportes que me servirán siempre de mucho provecho.

Mi estimado tutor: **Dr. Francisco Valladares Castillo** que con las recomendaciones en la orientación de este trabajo monográfico a perfilado una vez más el amplio conocimiento y experiencia del derecho laboral, lo cual me sirvió de aporte valiosísimo para la realización de esta monografía.

INTRODUCCION

El contrato de trabajo como institución jurídica está regido por una serie de principios, normas, derechos y obligaciones, los que vienen a garantizar una estabilidad social, económica. El contrato de trabajo es variable según el tipo de estructura verbal o escrita, determinado o indeterminado, según la forma como se estipule. Debido que en nuestro país se da de forma irregular la estructura laboral, queriendo poner a la vista los Derechos y Obligaciones del mismo y su importancia en el desarrollo Socioeconómico en nuestro país.

El presente trabajo tiene como objetivo el demostrar como la existencia de los Derechos y Obligaciones de Contrato de Trabajo y por tanto, se plantea como hipótesis que el contrato de trabajo independientemente de su forma de estipularse acerca como condición sine-quanton Derechos y Obligaciones donde tanto el o los empleados, trabajadores y el estado deben cumplirlo.

CAPITULO I



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
Y SUS
FUNDAMENTOS**

1. ANTECEDENTES

El contrato de trabajo constituye uno de los problemas doctrinales más discutidos en los ámbitos socioeconómicos del País. Mientras un gran número de autores tratan de situarlo entre los tipos de contratos clásicos (arrendamiento, compraventa, etc.), otros investigadores modernos apuntan que el Contrato Laboral tiene naturaleza propia, muy distinta de los demás contratos, y que si en un principio se quiso buscar semejanza y equiparación, con los demás contratos, fue por razones históricas.

Se ha dicho que el motivo que explica la asimilación de la relación laboral una Venta o un Arrendamiento, es el carácter servil del trabajo a fines del Siglo XVIII, y que el hecho de que las cesiones de esclavos se hicieren en forma de venta o alquiler pasó como una reminiscencia a los códigos modernos.

El trabajo libre ha existido siempre. En la misma Roma, donde la esclavitud era materia de derechos reales, es decir, derechos sobre cosas, donde el hombre, por tanto, podía ser objeto de dominio y enajenación, el régimen de trabajo libre está ampliamente regulado.

En la edad media la organización del trabajo alcanzó un alto grado de desarrollo la relación de servicio en la Industria, en sus tres "status" (aprendiza, oficial y maestro), guardaba semejanza con los vínculos del derecho de familia, y para que hubiere más parecido, hasta existía la que pudiéramos llamar "dote profesional". Los vínculos que unían al siervo con el señor, no eran puros nexos materiales; engendraban una relación personal, que se ha tratado de resucitar modernamente con la teoría del servicio fiel.

A pesar de estos antecedentes, que pueden ofrecer un gran interés para el estudio de la evolución del contrato de trabajo, no debe olvidarse que la relación de esclavo con el dueño no era la de una compraventa o un arrendamiento, sino que se semejaba a una relación de dominio. En la actualidad cuando se hable de contrato de trabajo, se aparte de

la libre prestación, es decir del "ejercicio voluntario prestado de facultades intelectuales y manuales". Por ejemplo de un Constructor o los de un Doctor, etc.

2. CONCEPTOS

2.1. CONCEPTO DE CONTRATO

Según la legislación civil de Nicaragua en su artículo 2435 establece:

"Contrato es un acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o aclarar entre los mismos un vínculo jurídico".

Entendiéndose que una de las partes va a recibir los servicios o prestaciones de otras que reciben a cambio un salario (remuneración), quedando establecido en el contrato todos los derechos y obligaciones de las dos partes.

3. DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1. CONCEPTO

Son normas jurídicas que fija las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicio a efectos de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

Mario de la Cueva lo define como: La suma de principios, necesidades e instancias que regulan el nacimiento, la vida y extinción de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales por la prestación de un trabajo, donde se fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.

El derecho al trabajo y la estabilidad laboral son a favor del trabajador.

3.2. NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hubieron muchos factores que determinan la aparición del derecho del trabajo unos de ellos la cantidad de personas que emigraban del campo a la ciudad por trabajar como obreros en la fábrica (revolución industrial), así mismo los Artesanos que laboraban en talleres éstos a consecuencia de la desaparición de las viejas corporaciones implementándose la oferta de la mano de obra y quedando desocupada muchas personas lo que colocó a los patrones en un sistema de predominio absoluto sobre los obreros.

Un segundo factor que determinó la aparición del derecho de trabajo que el movimiento obrero organizado en Sindicatos. La finalidad del Sindicalismo fue la de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo, a través de los pactos colectivos e individuales, lo que pasó a jugar un papel muy importante en la aparición del derecho de trabajo.

Otros factores fueron las influencias socialistas que surgieron por ocuparse de la lucha social del proletariado, a raíz de eso se comenzaron a dictar leyes que normaban las relaciones de trabajo.

- En Inglaterra en 1824 se reconoce el derecho de Asociación profesional se dictó también una ley que normara el trabajo de las mujeres y niños.
- En 1848 se publica el manifiesto comunista el que ejerció gran influencia en la clase trabajadora.
- En Alemania en 1869 se da la primera ley reglamentadora de las relaciones de trabajo social.
- En el siglo XIX, en 1883 se creó la Ley de Seguridad Social, posteriormente se creó el seguro de enfermedad, de accidente de trabajo y posteriormente el seguro de vejez.
- En 1891, se dio los primeros tribunales especiales que conocían de los conflictos de trabajo.
- En 1917, en México incorpora su política de disposiciones de orden laboral.

- En 1919, surge el Derecho Internacional del Trabajo con la creación de esta organización fueron los trabajadores de Inglaterra, Francia y EE.UU, donde se afirma que el derecho de trabajo es una disciplina autónoma.

3.3. FORMACION DEL DERECHO DE TRABAJO EN NICARAGUA

Antes de la promulgación de nuestro Código había en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas así como Convenios Institucionales referente al Derecho de Trabajo, hubo también la implementación de una Legislación Social que se relacionaba con el derecho laboral que eran las Leyes de "Índias" dictadas en España por los Reyes Católicos de España (Período Colonial), en la que se regulaban el trabajo relativo a la jornada laboral, los salarios, se reconoció el descanso dominical y otros actos.

El contrato de trabajo no debía de ser mayor de un año, se regulaban también el trabajo de mujeres y niños indígenas; al ocurrir la independencia de centroamérica, se comienza expresar preocupación por la situación laboral de Nicaragua y en la Constitución de 1858 en su artículo 15 se prohíbe el tráfico de esclavo y en ese tiempo la economía en Nicaragua es agraria y artesanal, donde existía una composición de clase que comprendía a los terratenientes herederos del colonialismo español. También había otra clase social que era el de la burguesía dedicada a la explotación del café, el algodón y la ganadería, en los años 1881 y 1883 se promulgaron leyes protectoras del sector patronal, una de ellas fue la ley de los jueces agrícolas, estos conocían de las demandas civiles sobre controversias relativas al cumplimiento al contrato de trabajo bajo la figura del arrendamiento de servicio.

En 1923, surge la Federación Obrera Nicaragüense, siendo ésta una sucursal estimulada por los EE.UU, y en 1931 surge el primer Partido Político de los trabajadores, que es el Partido Nicaragüense de los Trabajadores (PNT), el que impulsa la organización sindical para defender los intereses de la clase obrera y disputar el poder político a la burguesía.

Con la muerte del General Sandino en 1934, el panorama político del país tuvo notables cambios, se inició una dura represión contra los sindicalistas y se declaró la actividad sindical como fuera de la ley. De Julio de 1934 a Febrero de 1935 el movimiento sindical se reorganizó y su principal reivindicación era la elaboración de una nueva ley de trabajo y fue hasta 1940 que se publica una ley que es la del descanso dominical, pero aún no se miraba que se hablaba de un código de trabajo el que fue celebrado por los trabajadores en todo el país. El código del trabajo el que fue celebrado por los trabajadores en todo el país. El código del trabajo se fue reformando y completando en numerosas ocasiones y muchas de ellas han tenido lugar después del triunfo sandinista y así tenemos que en 1981 se da la Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo, en 1982 se crea la ley de plata nacional de pago, en 1983 se da la ley del S.M.P y en ese mismo año se da la ley de horario de actividades laborales, en 1985 se redactó la ley de escala salarial, en 1968 se publica la resolución del Ministerio del Trabajo relativo al viático se hizo todo esto para sustituir instituciones caducas y darle vigencia a otras que garantizaban los derechos fundamentales de los trabajadores entre ellas estaba el estatutos fundamenta, donde se garantizaba la libertad sindical y la participación de los trabajadores organizado en la elaboración de leyes.

De conformidad a la ley 185. A partir de la década del 90 se observaba los conflictos contractuales entre empleadores y trabajadores, de ahí la imperiosa necesidad de elaborar una ley laboral que coloque a Nicaragua a nivel con las tenencias contemporáneas en materia de legislación laboral, en consecuencia se crea la ley 185 código del trabajo, se trata de una ley que busca el consenso, es el nuevo elemento fundamental en las nuevas relaciones de trabajo.

3.4. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

En una fuente normativa y creadora que referida al derecho de trabajo conceptúa como tales a aquellas fuerzas sociales con fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen por los sujetos interesados con fuerza obligatoria independientemente de la voluntad de estos.

Así mismo, la teoría del estado y del derecho dice que fuente es todo elemento que sirve de partida para la elaboración de normativas una rama determinada del derecho o del ordenamiento jurídico.

TIPOS DE FUENTES:

a) **Fuentes materiales:** Son fuentes materiales del derecho laboral, las condiciones entre las clases, también los documentos de las organizaciones políticas y Sindicatos que influyen y desarrollan un tipo de relación social determinado así mismo las fuentes materiales del derecho de trabajo Nicaragüense pueden clasificarse de la siguiente manera:

- La correspondencia que existe entre el desarrollo de las fuerzas de producción y las relaciones de producción. El derecho Laboral no puede existir fuera de la formación histórica ya que está condicionado por la base económica.

- El carácter del trabajo y las relaciones que de él se deriva con la imperatividad del principio de la cooperación y ayuda mutua a las actividades productivas que garantizan normas de derecho laboral que defienden los intereses de los trabajadores ya que se garantiza con ello condiciones que incrementan el bienestar de los trabajadores.

b) **Fuentes formales:** Son fuentes formales las normativas emanadas desde los órganos competentes del estado y la fuerza social con fuentes normativas creadoras que regulan las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen a los sujetos interesados con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de estos.

Cuando decimos fuerza sociales nos referimos a que no sólo son las fuerzas tradicionales como la legislación y los principios generales del derecho como general, también aquellas que se imponen como normativas de obligar por su valor general y su reconocimiento prestado por el ordenamiento judicial y estamos hablando de los principios normativos al del derecho laboral ya que no sólo existe un solo poder sino que una

pluralidad de poderes lo que no se sitúa un sólo plano ni cabe predicar de ellos principios de igualdad absoluta. Los casos no prescritos en el código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del D° del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

OTRA CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL

- Pueden ser **específicas**: Es la dictada por el órgano que rige la política laboral a nivel nacional e internacional y su contenido es específicamente laboral.
- **Fuentes eventual**: Es aquella que se promulga por el órgano que no tiene entre sus funciones las de dictar sólo política laboral de un país.
- **Fuentes directas**: Son aquellos actos jurídicos que por sí solo son origen de la necesidad en cuestión y la aplicación es inmediata.
- **Fuentes indirectas**: Son aquellos actos que sin contener intrínsecamente dispuestos de inmediato acatamiento sirven de base a una ulterior aplicación de dichos actos y su aplicación es por lo tanto inmediato. Para que su acto sea obligatorio, éstos actos deberán ser objeto de un permiso de elaboración jurídico.

4. RELACION DE TRABAJO O RELACION LABORAL

4.1. CONCEPTO

El código del trabajo vigente en su artículo 19, define a la relación laboral o relación de trabajo como: cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada mediante el pago de un remuneración.

4.2. NATURALEZA JURIDICA

Existen tres teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo.

a. Teoría Contractualista.

Los expositores de esta teoría sostienen que el derecho de trabajo es derecho privado (de cada persona) y están de acuerdo con la naturaleza contractual de la relación individual de trabajo. Esta teoría es rechazada, tiene varios fundamentos:

- **Contrato de arrendamiento donde la cosa arrendada es la fuerza de trabajo**, esta teoría no es aceptada porque el trabajo humano "energía" no debe entenderse como una categoría ni jurídica, ni económica porque es parte de una persona.
- **Contrato de compraventa**, donde el trabajador vende su energía al patrón y este a cambio recibe su salario.
- **Contrato asociativo**, esta teoría dice que las relaciones individuales es una sociedad entre obreros y patrones en la que habrá sido superada la pugna de intereses a cambio de la armonía y la coordinación entre el capital y el trabajo.
- **Contrato oneroso de cambio**, esta teoría se basa en el cambio operado entre trabajo y retribuciones, en la relación de trabajo el patrón y el trabajador están situados uno frente al otro.

b. Teoría institucionalista.

Esta teoría parte del principio de que la incorporación del trabajador en la empresa es lo que determina todas las relaciones jurídicas que se verifican entre trabajadores y el patrón, esta incorporación es el aspecto real de la relación porque cuando comienza a producir efectos la relación jurídica de trabajo, pero esta teoría tampoco es aceptada.

c. **Teoría mixta.**

Entre las dos corrientes anteriores nace la teoría mixta, la cual es la más aceptable y dice que el contrato de trabajo es la fuente u origen de la relación de trabajo, el cual se perfecciona y completa a través de la actividad de trabajo desarrollado por el trabajador en el seno de la empresa o fábrica. Para mayor exactitud, la relación de trabajo nace en el contrato de trabajo y vive en la empresa.

4.3. **ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO**

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen sus partes, integrantes con las cuales no pueden existir. El artículo 33 del código del trabajo derogado, se hace referencia a cuatro nociones:

- Empleador y trabajador
- Prestaciones de trabajo
- Dependencia y subordinación
- Remuneración o salario.

5. **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:**

5.1. **CONCEPTO**

Según el código de trabajo derogado en su artículo 33 establece. Contrato Individual de trabajo es la convención por la cual un empleador y un obrero (trabajador) se obligan, éstos últimos a ejecutar cualquier labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagara.

De conformidad a la legislación laboral vigente en su artículo 19, define al contrato individual de trabajo como: "relación laboral o de trabajo cualquiera sea la causa que le de origen. Es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador.

El convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio mediante el pago de una remuneración. Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, el cual se establece entre ellos, una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal.

Krotschin estima que es el contrato por el cual una persona (trabajador) entre en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia

5.2. OBJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración (empleador) a cambio de un servicio el trabajador estará bajo la dependencia o dirección del empleador, durante un tiempo determinado o indeterminado según el contrato que firmaron ambas partes.

Las características del contrato de trabajo es la subordinación tanto económica como laboral del trabajador respecto del empleador y la dirección inmediata o delegada que el empleador ejerce para orientar el desempeño de las labores, porque el código de trabajo vigente menciona la subordinación y la dependencia en el artículo 6, cuando hable de los sujetos del derecho.

5.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- a. **Bilateral:** Porque ambas partes quedan de acuerdo con lo que se estableció en el contrato y se establecen los derechos y obligaciones de ambas partes, es decir, las del empleador y las del trabajador.

- b. **Onerosos:** Hay interés en ambas partes
El empleador: recibir los servicios del trabajador.
El trabajador: recibir una remuneración o salario.
- c. **Principal:** No se firma otro tipo de contrato, existe independiente, es decir, es autónomo.
- d. **Tracto sucesivo:** Se desarrolla a través del tiempo y no concluyen el momento de celebración del mismo. Por eso se determina el tipo de contrato por tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- e. **Consensual:** Se establecen las normas con el consentimiento de las partes.
- f. **Comutativo:** Ambas partes deben cumplir con todo lo establecido en el contrato de trabajo, ya que ambas partes están satisfaciendo sus necesidades.

5.3. ELEMENTOS Y SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A) ELEMENTOS

Los elementos esenciales determinantes para la existencia del contrato individual de trabajo son:

a.1. Prestación de servicios personales del trabajador

El servicio prestado por el trabajador es de naturaleza personal, el contrato de trabajo se celebra siempre intuitu-personal con respecto al trabajador, quien no puede hacerse sustituir en el desempeño de sus labores sin el consentimiento del empleador.

a.2. **Salario o remuneración**

Es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo (ver capítulo II).

a.3. **La dependencia del trabajador hacia el empleador**

Constituye el rasgo del contrato de trabajo, existiendo este vínculo de subordinación en la relación de servicios, cabe afirmar la existencia del contrato individual de trabajo e involucra la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador con respecto al empleador y la potestad de éste para dirigirlo en el trabajo.

Esta subordinación es jurídica y económica: La económica reside en la necesidad que el trabajador tiene de la remuneración para su subsistencia, y la jurídica en la obligación asumida por el trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Pero el empleador debe cumplir con las obligaciones que establece el código del trabajo (ver capítulo II).

a.4. **Consentimiento de las partes para formalizar la relación de trabajo**

B) **SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Los sujetos del contrato individual del trabajo son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones, derivados del contrato mismo vinculándose entre sí por virtud del lazo que éste establece entre ellos, en consecuencia se obligan recíprocamente a las prestaciones que les corresponden los sujetos son:

b.1. **El trabajador**

El trabajador, es la figura central del derecho de trabajo, su principal función es la de prestar sus servicios.

Según la legislación laboral de Nicaragua vigente en su artículo 6 establece: Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente, se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

b.2. El empleador

Según el artículo 8 del código del trabajo vigente, empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

5.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Existe un esquema de doctrina que trata de explicar la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo:

- a. Es un contrato que puede encajar en tipos contractuales del derecho civil (como la compraventa, arrendamiento, mandato, sociedad). Dentro de esta corriente fue concebido el contrato de trabajo en Nicaragua hasta que fue superada por la legislación laboral propia de 1945.
- b. Para algunos autores, es un elemento formal de la relación jurídica laboral e innecesaria para su existencia (relacionista alemanes y de otros países; entre ellos figuran juristas americanos).
- c. Es un contrato sui generis, mantienen esta teoría múltiples autores.

5.6. ESTRUCTURA PARA FIRMAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

5.6.1. CONTENIDO

Según el artículo 20 del código del trabajo vigente el contrato escrito debe contener:

- a. El lugar y la fecha de su celebración.
- b. La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora.
- c. Descripción del trabajo y lugar o lugares donde debe realizarse.
- d. La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta, nocturna, indefinida (ver capítulo II).
- e. Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- f. La cuantía de la remuneración, su forma, período y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión, por participación en los coros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración.
- g. Las firmas de los otorgantes o su representante legal, en presencia de dos testigos. La falta de algunos elementos indicado no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto laboral o convención colectiva.

5.6.2. FUENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Guillermo Cabanellas, establece que las fuentes del contrato de trabajo se especifican de la siguiente manera:

- a. **Genérica:** Son leyes, decretos y reglamentos, en las que se establecen derechos y obligaciones para ambas partes.
- b. **Singulares:** Las normas regulan el contrato de trabajo, con aplicaciones específicas a las situaciones jurídicas entre los sujetos concretos del contrato.
- c. **Plurales:** Son normas en relación a cierta clase o grupos de contrato de trabajo.

5.6.3. FUENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a. Capacidad por parte del trabajador.
- b. Consentimiento.
- c. Objeto.
- d. Causa.
- e. Remuneración conveniente al trabajador.
- f. Buenas condiciones de trabajo.

5.6.4. REGULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Pérez Botija, en su obra "Contrato de trabajo", según la ley de 1931 en España establece que el contrato de trabajo se regulará:

- a. Por las normas establecidas en las leyes, decretos y disposiciones ministeriales sobre reglamentación del trabajo en sus distintas modalidades.
- b. Por la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito, y sin que en ningún caso pueda establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas.
- c. Por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate, con igual salvedad que el número anterior establece.

5.6.5. FORMAS O TIPOS DE CONTRATOS Y SU DURACIÓN

Según el artículo 23 del código de trabajo vigente, el contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador, dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

El contrato se puede celebrar verbalmente cuando se refiere:

- o Al trabajo en el campo.
- o Al servicio doméstico.
- o Al trabajo temporal u ocasional que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador una constancia dentro de los primeros tres días de trabajo.

Según el código de trabajo vigente en su artículo 25 establece que: La duración del contrato de trabajo puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado excepto cuando:

- a. Cuando las partes convengan un plazo.
- b. Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismo.
- c. Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicios de lo estipulado en convenios o acuerdo colectivos.

En términos generales, el contrato de trabajo se considera indeterminado cuando no existe plazo, o cuando hubiere expirado el plazo de trabajo, pero el trabajador continúa prestando sus servicios.

El contrato de trabajo es determinado, cuando existe un término o plazo en el que el trabajador presta sus servicios.

CAPITULO II

**DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL
EMPLEADOR Y TRABAJADORES.
REQUISITOS ELEMENTALES EN EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- a. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- b. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- c. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- d. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- e. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por días feriados nacionales y salario por decimotercer mes, de conformidad con la ley.
- f. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- g. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determina la ley.

- h. El trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando las causas que lo obligan sean justas y puede interponer demanda a las autoridades correspondiente.
- i. El poder elegir a las autoridades sindicales que más le parezcan presión alguna de otro u otras personas.
- j. El trabajador tiene libertad de trabajar con la empresa o fábrica que estime más conveniente.

2. DERECHOS DE LOS EMPLEADORES

- a. Dar por terminado el contrato de trabajo, cuando las causas lo favorezcan.
- b. A emplear a la que más estime conveniente.
- c. A establecer un reglamento interno para la empresa, el cual será revisado por la autoridad correspondiente (Ministerio del Trabajo).
- d. Pedir a los trabajadores el cuidado de los materiales de trabajo.
- e. Evitar que los trabajadores, realizaren su actividad laboral en condiciones que no sean apropiadas (embriaguez entre otras).
- f. Pedir a los trabajadores guardar secretos de la empresa o fábrica y secretos de fabricación.

Y todos aquellos que establezca el código del trabajo vigente (ley 85).

OBLIGACIÓN:

Sinónimo de deber jurídico. Se define como el estado de necesidad jurídica en que se encuentra una persona o un conjunto de personas, de hacer o de no hacer algo.

3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y SUS PROHIBICIONES

- a. Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido con el empleador.
- b. Cumplir con la jornada y horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.
- c. Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.
- d. Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho.
- e. Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.
- f. Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que los fueron proporcionados.
- g. Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- h. Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que convengan con el empleador.
- i. Cumplir con las medidas que corresponden para evitar riesgos y accidentes de trabajo.
- j. No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga.

- k. No portar armas de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que pueden utilizarse en función de la ocupación que desempeñan (ejército, policía, cuerpo de vigilantes, etc.)
- l. No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales.
- m. En general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

- a. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que trabaje
- b. Faltar al trabajo sin justa causa.
- c. Tomar de los talleres o fábricas o de sus dependencias, materia prima o elaborada sin el correspondiente permiso.
- d. Presentarse al taller en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas tóxicas.
- e. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquél a que están destinados.
- f. Hacer cualquier clase de propaganda o colecta dentro del establecimiento, pero no será prohibido a los trabajadores a las horas de pago en los centros de trabajo, coleccionar fondos relativos a su organización.

- g. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del empleador, la infracción de cualquiera de estas prohibiciones es causa justa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo.
- h. Se le prohíbe a los trabajadores terminar el contrato de trabajo sin haber expuesto al empleador las causas de su retiro y debe de hacerlo de conformidad con la ley.

4. OBLIGACIONES Y DE LOS EMPLEADORES Y SUS PROHIBICIONES

Según la legislación laboral de Nicaragua establecida en el artículo 17 son obligaciones de los empleadores:

- a. Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenido con el trabajador.
- b. Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.
- c. Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.
- d. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.

- e. No tener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
- f. No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.
- g. No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones.
- h. No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de laborar por culpa del trabajador.
- i. Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieran sido legalmente citadas a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.
- j. Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
- k. Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- l. Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditado a los centros de trabajo y que le suministre información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos.

- m. Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulen el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.
- n. Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.
- o. Alojjar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados, condiciones locales y necesidades humanas, cuando la naturaleza del trabajo por requerimiento del empleador y por las dificultades y alto costo del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares de trabajo.
- p. Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones del código de trabajo, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADORES

- a. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en establecimiento determinado.
- b. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores para que se les admita en el trabajo.
- c. Hacer colectas o suscripciones en los centros de labor.
- d. Hacer propagandas políticas o religiosas en los lugares de trabajo.
- e. Portar armas en el interior de las fábricas, talleres o establecimiento ubicados dentro de las poblaciones.

- f. Obligar a los trabajadores a ingresar o retirarse de los sindicatos a que pertenezcan, ni inmiscuirse en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- g. Retener las herramientas u objetos del trabajador, a título de indemnización, garantía o cualquier otro no autorizado por la ley.
- h. Restringir por cualquier medio los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.
- i. Emplear cerusa, sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de estos productos sea declarado necesario por el Ministerio del Trabajo, previa consulta a los sindicatos de empleadores y de trabajadores, de conformidad al reglamento que se emita. Esta prohibición no se aplica a la pintura decorativa ni a los trabajos de hilatura y de pastecido. No obstante, queda autorizado el empleo de pigmentos blancos que contengan como máximo un 2% de plomo, expresado en plomo metal.
- j. Cuando el empleador despide a un trabajador tiene la obligación de informar a las autoridades correspondiente dicho despido y sus causas en el término de que lo manda la ley.

En los contratos de trabajo se deben establecer claramente las jornadas laborales, salario, descanso, estos son requisitos indispensables en todo contrato de trabajo, estos son irrenunciables y exigibles para el empleador.

En el contrato de trabajo existe la dependencia, subordinación y lo personal.

- Existe dependencia porque depende de un salario del empleador.
- Existe subordinación porque el trabajador está bajo la dirección del empleador.
- Es personal porque el servicio lo presta el trabajador de manera personal.



5. SALARIO

5.1. CONCEPTO

El profesor Manuel García lo define como la atribución patrimonial fijada legal o convencionalmente, que como contra prestación nacida de la relación laboral el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste, se dice que es una atribución de carácter patrimonial por dos razones:

- a) Porque esa atribución la hace suya por virtud del trabajo y la realiza a cambio del cual lo devenga a un salario.
- b) Porque lo entregado en concepto de retribución es susceptible de evaluación económica.

Nuestra legislación laboral define el salario como la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

5.2. TIPOS DE SALARIO

a. Desde el punto de vista económico puede ser:

-**Directo:** es la cantidad de dinero que recibe el trabajador en relación directa con el trabajo que lleva a cabo y mientras está activo.

-**Indirecto:** son prestaciones monetarias que el trabajador recibe de la empresa.

-**Diferido:** son prestaciones económicas que el trabajador recibe de la empresa o prestaciones sociales.

-**Salario bruto:** es el establecido en el contrato de trabajo por el empleador y trabajador, es decir, es el total devengado por el trabajador, antes de llevarse a cabo la deducción.

-**Salario neto:** es lo que el trabajador percibe en mano ya sea semanal, quincenal o mensual una vez excluidos todas las deducciones (seguro social, renta, sindicato).

-**Salario nominal:** es el salario que el trabajador percibe por su trabajo y éste puede ser bruto y neto.

-**Salario real:** es el salario nominal deducido en términos de su valor adquisitivo en relación a un año anterior base.

b. Desde el punto de vista jurídico:

-**Salario base.**

-Los complementos personales del salario:

Antigüedad: es la remuneración pagada por las empresas a los trabajadores según el tiempo de trabajo, el pago se realiza según lo establezca la ley, con el fin de aumentar los ingresos a los trabajadores por su permanencia en la empresa.

Título: es el grado profesional que posee el trabajador.

-Los complementos de puestos de trabajo (trabajador recolector de basura).

-Los complementos por cantidad o calidad de trabajo:

Horas extras: son horas extras que el trabajador realiza además de su jornada laboral.

Incentivos: es un incentivo que se realiza a un trabajador por lo sobresaliente de su jornada laboral.

-Los complementos de vencimientos superior al mes:

Treceavo mes: es el pago que se realiza al trabajador dentro de los primeros diez días de Diciembre, de acuerdo al último pago del salario del mes anterior.

-Los complementos en especie cuando no forman parte del salario base:

- Alojamiento.
- Alimentación
- Transporte.

-La indemnización por gasto que tengan que recibir el trabajador como consecuencia de su trabajo o por otras causas.:

- Invalidez.
- Incapacidad laboral.

-Las indemnizaciones por despido.

5.3. SALARIO MINIMO

Según el código del trabajo en su artículo 85 salario mínimo es:

La menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo. El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

FORMA DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO

Nuestra legislación en el artículo 83 son formas de estipular el salario:

- a. Por **unidad de tiempo**: se refiere cuando sólo se toma en cuenta el trabajo realizado en cierto término sin la estimación de su resultado.
- b. Por **unidad de obra**: Por **pieza o destajo**: esto es cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador sin consideración el tiempo de ejecución.
- c. Por **tarea**: cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

6. JORNADAS LABORALES

La jornada de trabajo constituye unas de las conquistas de mayor alcance del derecho del trabajo, con ellas se protege al trabajador de las excesivas que perjudica su salud orgánica y psíquica. La reducción de la jornada de trabajo permite al obrero (trabajador) disponer del trabajo necesario para expansiones tanto física, morales e intelectuales.

Son varios los aspectos que contribuyen a ofrecer a la limitación de la jornada en cuanto al máximo de su duración una Fundamentación adecuada. Tales razones pueden ser:

-Las de orden económico: estas establecen que una mayor jornada de trabajo no corresponde a un elevado rendimiento, por el contrario crea en el trabajador un mayor cansancio.

-Las de carácter social estrictamente humano: estas aconsejan a una necesaria limitación de la jornada de trabajo para evitar consecuencias negativas del exceso de dedicación al trabajo.

-Las de naturaleza espiritual: proponen un descanso razonable.

-Las fisiológicas: las que se observan los efectos que producen una jornada excesiva de trabajo.

CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO SEGÚN NUESTRO CODIGO

Según el código del trabajo vigente en su artículo 49 establece: se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones.

DURACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Según el código del trabajo de 1945 en su artículo 47 la duración de la jornada laboral debe estar establecida de la siguiente manera:

- a. El trabajo no debe exceder de ocho horas.
- b. El trabajo no debe exceder de 48 horas.
- c. En lugares insalubres será de seis horas de trabajo por día.

TIPOS DE JORNADAS

- a. **Jornada diurna:** su duración es de ocho horas por día y no debe exceder las 48 horas por semana. Abarca de las 6:00 A.M a las 8:00 P.M. Esta jornada deberá de interrumpirse por uno o varios descansos cuya duración no será inferior a hora y media.
- b. **Jornada nocturna:** su duración es siete horas por día. Abarca de las 8:00 P.M a 6:00 A.M. Esta jornada no tiene descanso.
- c. **Jornada mixta:** abarca parte de la diurna y parte de la nocturna, su duración es de siete hora y media, establecidas de la siguiente manera:
 - En la nocturna tiene que laborar por lo menos tres hora y media.
 - En la diurna cuatro horas.Esta jornada tiene descanso de una hora cuando se encuentre durante la jornada diurna, porque la jornada nocturna no tiene descansos.
- d. **Jornada de seis horas** para los que trabajan en lugares insalubres el cual será declarado por el Ministerio del Trabajo.

- e. **Jornada extraordinaria:** es la prolongación por circunstancia extraordinaria del trabajo durante el trabajo está a disposición del empleador.

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario sino que se debe a una necesidad de la empresa, es decir a necesidades económicas y técnicas que prolonga las actividades laborales.

Nuestra legislación establece que las jornadas extraordinarias deberán pagarse con cien por ciento por el asignado para la jornada laboral respectiva.

También se puede llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador en la forma que se pagarán las jornadas extraordinarias llamadas.

7. LOS DESCANSOS

Son las interrupciones de la jornada laboral, la que supone una suspensión de las prestaciones de trabajo entre el término de unas de aquellas y la siguiente.

TIPOS DE DESCANSO

- a. **Descanso diario:** es la terminación de la jornada y su fraccionamiento; por ejemplo, la hora de comida.
- b. **Descanso semanal:** es el derecho que tiene el trabajador a cesar sus jornadas laborales, por cada seis días de trabajo continuo, o su equivalente, también se le llama a este tipo de descanso, séptimo día y el que el trabajador podrá gozar al día de salario íntegro. En nuestra legislación el día de descanso es el domingo, salvo excepciones legales como lo que establezcan el trabajador y el empleador en el contrato.

- c. **Días feriados:** son los establecidos por la ley, los cuales le permiten al trabajador participar en celebraciones de ciertas fechas que tienen especial significado ya sea religioso o patriótico, en donde el trabajador tiene el derecho a ser remunerado aunque no realiza sus labores correspondiente.

Según el código del trabajo en su artículo 66, son días feriados a nivel nacional:

- Primero de Enero.
- Jueves y Viernes santo.
- Primero de Mayo.
- 19 de Julio.
- 14 de Septiembre.
- 15 de Septiembre.
- 8 de Diciembre.
- 25 de Diciembre.

Los días feriados municipales serán establecidos por las autoridades correspondientes "Delegación del Ministerio del Trabajo".

En el municipio de León son feriados además de los anteriores:

- 24 de Septiembre.

Son razones por la que se puede laborar en días feriados:

- a. Los trabajadores que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio (policía, cuerpo de bombero, etc.).
- b. Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito siempre que la reparación sea impostergable.

- c. Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependen de la acción irregular de fenómenos naturales.
- d. Las labores industriales o comerciales que responden a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.
- e. Las vacaciones: es el derecho que tiene un trabajador a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.
- f. Los permisos: es el derecho que tienen los trabajadores de no realizar sus jornadas de trabajo por causas como:
 - Por fallecimiento de un familiar cercano (tres días máximo).
 - Por matrimonio (hasta cinco días máximo).
 - Para acudir a consulta médica.
 - Acudir a consulta médica por enfermedades de los hijos.
 - Por la enfermedad de un miembro del núcleo de su familia y si es indispensable su presencia.

8. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES

Es trabajador niño, niña o adolescente, el que mediante una remuneración realiza actividades productivas o presta servicio de orden material intelectual u otros. La edad mínima para trabajador es de 14 años.

Son derechos de los niños, niñas y adolescentes, según el código del trabajo en su artículo 134:

- a. Realizar trabajos que contribuyan a satisfacer necesidades básicas, en condiciones de respeto y goce sus derechos fundamentales.

- b. Salario igual, por trabajo igual al de los otros trabajadores..
- c. Ser remunerado en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especies.
- d. Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y protección contra riesgos profesionales.
- e. Jornada laboral que no exceda de seis horas diarias y 50 semanales.
- f. Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud.
- g. Acceder y asistir a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales.
- h. A la participación y organización sindical.
- i. Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje.
- j. Los demás derechos que establece el actual código del trabajo y aquella que emanen de los convenios colectivos y convenciones.

Por parte del empleador también debe tomar en cuenta los derechos que establece el código de la niñez y la adolescencia, de lo contrario pueden ser demandados y por ende sancionado por las autoridades correspondientes.

En el código derogado se le prohíbe a algunas empresas industriales emplear a menores de edad, entre estas empresas se encuentran:

-Fábrica de hierro y de acero: trabajo en que se emplean hornos de reverbero o de regeneración y galvanización del palestro y del alambre (con excepción de los talleres de dexosicación).

- Fábrica de vidrio.
- Fábrica de vidrio.
- Ingenios en lo que se trate de azúcar en bruto.
- Reducción del mineral de oro.

9. EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Hasta hace poco tiempo era muy raro ver a una mujer realizar jornadas laborales que son propias de un hombre, por lo que existía en cierta forma diferencias entre un trabajador y una trabajadora y en los mismos empleos no pagaban lo mismo a un hombre que a una mujer, en la actualidad existen varias leyes que protegen la actividad laboral de una mujer teniendo así los mismos derechos que un trabajador.

SON DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- Tienen derecho a gozar de todos los reglamentos que establece el código de trabajo.
- A que le paguen el mismo salario que a los trabajadores del sexo masculino.
- A tener todas las condiciones necesarias de trabajo y demás derechos que establezca el código del trabajo.

Según la legislación laboral de Nicaragua, existen condiciones especiales de trabajo, en las cuales se establecen otros deberes y derechos de las partes, además de las otras establecidas por la ley.

Estas condiciones son:

1. Servicios domésticos.
2. Trabajo a domicilio.
3. Trabajo en el mar.
4. Trabajo en otras vías acuáticas navegables.

5. Trabajo en la navegación aérea.
6. Trabajo en la industria de la construcción.
7. Trabajo en transporte terrestre.
8. Trabajo en el campo.
9. Trabajo en las explotaciones mineras.
10. Trabajo de carga.
11. Trabajo en las prisiones.
12. Trabajo de los discapacitados.
13. Trabajo en las plantaciones de bananos, algodón, palma de aceite, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales.

CAPITULO III

CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

1. ANTECEDENTES LEGALES DE LA TERMINACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

El código del trabajo de 1945 contemplaba como causa de terminación del contrato de trabajo entre otras, la renuncia, debiendo el trabajador avisar al empleador con treinta días de antelación. Este artículo, obliga al trabajador a darle al empleador el conocido y hoy desaparecido preaviso.

Los códigos del trabajo de la República Dominicana, en sus artículos del 96-102, el de la República de Costa Rica en sus artículos 605-606, como el código de la República de Guatemala en sus artículos 79-87, regulan las formas de terminación del contrato de trabajo, en las que incluyen la dimisión del trabajador haciendo una clara distinción cuando en el caso específico de la dimisión ésta se ejecuta por parte del trabajador por causa justificada y cuando es a conveniencia del trabajador.

Cuando la dimisión se ejecuta de parte del trabajador sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad, el empleador puede dar por terminada la relación laboral dentro del plazo del preaviso que se establezca para tal efecto sin ninguna responsabilidad para el empleador.

2. CONCEPTO

La terminación del contrato individual de trabajo se conceptualiza en términos específicos como: La conclusión de la relación jurídico laboral, cesando definitivamente los vínculos obrero patronales que constituyan la relación contractual.

Según el código del trabajo veinte en su artículo 40 establece: La terminación del contrato de trabajo o relación de trabajo "es la que pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismo".

Por lo tanto, uno de los momentos especiales del derecho al trabajo es el de la extinción de la relación que ha existido entre el empleador y el trabajador, por lo que, la necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de la que sea culpable, el deseo de amparar también justamente al empleador contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en su trabajo y recompensarles por la colaboración prestada durante un tiempo, ha suscitado una cuidadosa regulación según la causa que la causa que la hubiere motivado.

3. EFECTOS JURÍDICOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- a. Principal efecto: Rompe definitivamente el vínculo laboral entre empleador y trabajador.
- b. Pago de salarios debidos (ordinarios y extraordinarios).
- c. Pago proporcional de vacaciones y décimo tercer mes.
- d. Pago de indemnización por antigüedad.
- e. Cualquier otra prestación originada por el contrato individual de trabajo o convención colectiva.

4. CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 41 del código del trabajo vigente la relación de trabajo termina:

- a. Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato.

- b. Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- c. Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- d. Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio, basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo.
- e. Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.
- f. Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- g. Por jubilación del trabajador.
- h. Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

OTRAS CAUSAS SON:

- a. Por acuerdo mutuo: (artículo 43 del código del trabajo vigente), el cual establece que no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad, conforme el artículo 45 del código del trabajo vigente.
- b. Por renuncia (artículo 43 y 44 del código del trabajo vigente), los que establecen:

-Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá dar por terminado avisando al empleador por escrito con 15 días de anticipación.

En el caso de los trabajadores de campo, esto podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

-Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

1. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.
2. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir de cuatro años.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

- c. Rescisión por el empleador: (artículo 45 y 47 del contrato de trabajo vigente)

El artículo 47 del presente código establece: Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite.

a. Del artículo 7 del presente código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

- b. Causas justas incurridas por el trabajador (artículo 48 del código del trabajo vigente):

El cual establece: El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causas:

-Falta grave de probidad.

-Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.

- c. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.
- d. Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

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

5. DIMISIÓN DEL TRABAJO

Dimisión es la renuncia del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.

Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto del código del trabajo.

Se reputa inexistente, y en consecuencia se extinguirán los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando lo que realmente se ha operado en traspaso, cambio o transferencia del trabajador a otra empresa, entidad o empleador, con fines fraudulentos.

Se presumen siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajador cuando el traspaso, cambio o transferencia de éste ha tenido lugar a otra empresa que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ellas un solo conjunto económico.

6. CAUSAS POR LA QUE EL TRABAJADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:

- i. Por haber inducido a error al empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de éste.
- j. Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por el contrato salvo las reducciones autorizadas por este.
- k. Por negarse el empleador a pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo.
- l. Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obre con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- m. Por incurrir las mismas personas en los actos a que se refiere que hagan imposible el cumplimiento del contrato.
- n. Por haber el empleador, por si mismo o por medio de otra persona, ocultado, inutilizado o deteriorado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del empleador.
- o. Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador.

En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión el trabajador lo comunicará con indicación de causa, tanto al empleador como al departamento de trabajo o la autoridad local que ejerza las funciones correspondientes.

La dimisión no comunicada a la autoridad del trabajo correspondiente en el término indicado en el código del trabajo se reputa que carece de justa causa.

El trabajador no está obligado a cumplir con esta obligación si la dimisión se producen ante la autoridad del trabajo correspondiente.

7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Según el artículo 35 del código del trabajo vigente, SUSPENSIÓN es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión se puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

Según causas de la suspensión individual del trabajo:

- a. La incapacidad o accidente derivada de accidente o enfermedad de la actividad laboral.
- b. La enfermedad o accidente no derivadas de la actividad laboral.
- d. El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada.
- e. Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador.
- f. La designación o elección de un trabajador como representante ante los organismos estatales.
- g. El mutuo consentimiento.

8. EL DESPIDO

8.1. CONCEPTO

Es el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide dar por terminado el contrato que le ligaba con el trabajador, y a su conceptualización como esa misma decisión unilateral del empresario de ruptura del vínculo, pero fundamentado en un incumplimiento del trabajador.

8.2. CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE PRODUCIR UN DESPIDO

- a. Falta graves a las obligaciones que imponga el contrato.
- b. La falta ética por parte del trabajador al revelar secretos de la empresa.
- c. Falta al trabajo sin justificar dicha inasistencia.
- e. Abandono o retiro del trabajo antes de la hora prevista en el contrato.
- f. Daño ocasionado a la empresa en los medios de producción.

8.3. EL DESPIDO SIN CAUSA

El despido sin causa es aquel en que el empleador no tiene ninguna causa o prueba por la que un trabajador cese sus labores en una determinada empresa.

Cuando un despido es comprobado que es sin causa, según el artículo 45 del código del trabajo vigente establece, que cuando el despido de un trabajador sea declarado improcedente por la jurisdicción laboral, el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización cifrada en el pago de la indemnización por antigüedad, más un cien por ciento adicional.

Sin embargo, si el trabajador despedido es miembro de la dirigencia sindical y no media causa justa para ser despedido, es a éste a quien corresponde la opción de decidir si desea reintegrarse a sus labores u opta por su correspondiente indemnización.

9. INDEMNIZACIÓN

9.1. CONCEPTO

Es la remuneración que recibe un trabajador al cesar sus actividades laborales en una empresa o fábrica.

8.2. TIPOS DE INDEMNIZACION

a. **Por antigüedad:** En el artículo 45 del código del trabajo vigente establece que cuando un contrato de trabajo por tiempo indeterminado se da por finalizado el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a:

a.1. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.

a.2. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

b. **Por cargo de confianza:** En estos casos no podrá haber integro del trabajador, pero el empleador deberá pagar como indemnización de dos y seis meses, cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo. Pero si el empleador da por terminado el contrato, cuando el trabajador quiere dar a valer sus derechos. El trabajador puede demandar su reintegro ante el Juez del trabajo, en la que podrá desempeñar sus mismas funciones.



CONCLUSION

1. Que el contrato individual de trabajo es el elemento fundamental donde se desarrolla y comienza la relación laboral, por consiguiente, los derechos y obligaciones que de él se derivan están protegidos por una ley de carácter general que es el código de trabajo vigente.

2. La materia del contrato individual de trabajo independientemente de la forma en que este exprese la voluntad de los contratantes, ya sea este escrito o verbal, tiene de por sí derechos y obligaciones los cuales están normadas en el código laboral vigente, y por consiguiente, hay que cumplirlas.

3. La naturaleza del contrato individual de trabajo permite determinar en la relación laboral una doble visión, de la necesidad que el contrato individual lleve todos los requisitos de ley y que este tiene un valor para la empresa ya que lo contractuado es ley para las partes.

RECOMENDACIONES

1. Que el presente trabajo monográfico sirva como un manual teórico práctico, para que tanto empleadores y trabajadores tengan en cuenta los elementos indispensables para la celebración de un contrato individual de trabajo en las relaciones individuales futuras.

2. De que una vez realizada la relación contractual dichos contratos escritos se presenten ante las autoridades del Ministerio del Trabajo para que estos revisen el cumplimiento de los elementos preceptuados en el código laboral vigente.

3. Lograr que los mismos sujetos de la relación laboral y autoridades que tengan que ver con dicha relación contractual laboral promulguen la necesidad de tomar en cuenta los aspectos relacionados en la relación contractual y se de su eficaz cumplimiento.



BIBLIOGRAFIA

1. Constitución Política de Nicaragua.
2. Código Laboral de la República de Nicaragua. Ley 185. Bibliografías técnicas, S.A. BITECSA. 1996.
3. Apuntes de clases del segundo curso de Derecho Laboral impartido por el Dr. Valladares Castillo Francisco. Catedrático de Derecho Laboral. UNAN - León. 1995.
4. Sandino Arguello, Rodolfo. Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense. Managua, Nicaragua. Universidad Centroamericana. 1970.
5. Serrano Caldera, Alejandro. Derecho del Trabajo. León, Nicaragua. Editorial Universitaria. UNAN- León. 1972. pág. 174.
6. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Ponúa. México, D.F. 1960-1963.
7. Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. 4^{ta} Edición. Editorial Bibliográfica Omega. Buenos Aires, Argentina. 1958, Pág. 932.
8. Alonso García, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Barcelona. Editorial Ariel. Edición, pág. 830, 1985.
9. Dieques González, Fernando. Lecciones de Derecho del Trabajo. 1^{ra} edición. Editorial Cintas. Madrid, España. 1985. pág. 316.
10. Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. 9^a Edición. Madrid, España. Editorial Tkierras, S.A. 1988.

11. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Eliasta, S.R.L. Tomo II. 1989.

ANEXOS

ANEXO No. 1

ELEMENTOS PRINCIPALES QUE DEBE CONTENER UN CONTRATO DE TRABAJO

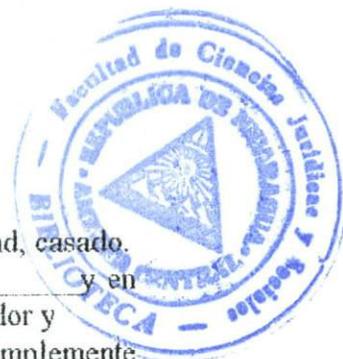
1. Identificación de las Partes Contratantes;
2. Objeto del Contrato (cargo a desempeñar, lugar, jefe inmediato, dependencia donde labora);
3. Obligaciones del trabajador (Taxativamente las propias de las funciones de cada cargo, las contempladas en el Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Funciones y las que oriente el jefe inmediato);
4. Salario: su descomposición o desglose, lugar, modo y tiempo de pago.
5. Jornada: tipo de jornada, horarios de trabajo, interrupción de la jornada de trabajo para alimentación o refrigerios; (posibilidad de modificar el horario y jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa);
6. Mutuo consentimiento para traslados de un cargo a otro, o de una plaza a otra;
7. Sigilo del trabajador;
8. Derecho del trabajador a la inducción;
9. Vigencia y duración del contrato de trabajo;
10. Tipo de contrato de trabajo (a tiempo determinado o indeterminado) (período de prueba);
11. Acordar posibilidad de suspensión temporal del contrato de trabajo;

12. Interpretación del contrato de trabajo;
13. Sometimiento autoridades para resolver las desavenencias que resulten de su aplicación;
14. Reglamento interno forma parte del contrato individual de trabajo;
15. Obligación del empleador de dotar al trabajador de los equipos de protección;
16. Causas de terminación de la relación de trabajo (establecer más causas, además de las contempladas en el código del trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la función desempeñada por cada trabajador;
17. Lugar y fecha de suscripción;
18. Firma de las partes.



ANEXO No. 2

CONTRATO DE TRABAJO



Nosotros _____ mayor de edad, casado,
Empresario y de este domicilio, identificado con _____ y en
adelante y para efecto de este contrato se denominará únicamente como el empleador y
_____ que en adelante se designará simplemente
como el trabajador, identificado _____ hemos convenido en
celebrar el presente contrato sujeto a las cláusulas siguientes:

PRIMERA: RELACION DE TRABAJO: El trabajador se obliga a prestar sus servicios y actividades como _____ el empleado se obligará

SEGUNDO: LUGAR DE TRABAJO: Las actividades que se le asignan serán realizadas por el trabajador en el área de _____

TERCERO: SALARIO: El empleador en pago de los servicios prestados por el trabajador retribuirá a este con la cantidad de _____ el cual se pagará de manera quincenal, la parte que le corresponde.

CUARTO: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será de 42 horas semanales de acuerdo al Código del Trabajo vigente, las que se ajustan al régimen de trabajo que aplica la empresa, el será de Lunes a Jueves de 6:00 p.m a 2:30 a.m. Labores , de 10:00 p.m a 10:15 p.m. Receso, 10:15 p.m a 12:15 a.m. Labores, de 12:15 a.m a 12:30 a.m. Receso, de 12:30 a.m a 1:00 a.m. Labores.

QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato de tiempo determinado correrá de _____ hasta _____ contados a partir de esta fecha.

SEXTA: CLAUSULA GENERAL: Las partes acuerdan que lo no previsto en este contrato, se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo y Reglamento Interno.

SÉPTIMA: CLAUSULA ESPECIAL DE LA SALUD LABORAL: Se estipula en el presente contrato de trabajo que será obligación del trabajador presentar Certificado de Salud y Récord de Policía actualizado el cual lo deberá presentar a más tardar dentro de los 15 días después de firmado el Contrato.

En fe delo cual firma el presente contrato en tres tantos de mismo tenor en la Ciudad de León ,a los _____ del año _____

EMPLEADOR

MITRAB

TRABAJADOR

