

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**

**UNAN-LEÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**MONOGRAFÍA**

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

**TEMA:**

**LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO  
DE LEÓN**

**AUTORES:**

**✚ BISMARCK BENITO MARTÍNEZ PADILLA**

**✚ MARCO ANTONIO MARTÍNEZ VALDIVIA**

**✚ JONATHAN FILIMÓN ROCHA GÓMEZ**

**TUTOR:**

**Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO**

**León, Octubre del 2011**



*F.E.M.A.*

*La eficacia de la inspección del trabajo en el departamento de León*



## **Agradecimiento**

A Dios que es la brújula que orienta nuestras vidas.

A nuestros padres que de manera incondicional supieron apoyarnos tanto material como espiritualmente y alentándonos en los altibajos que se nos presentaron.

A nuestro tutor: Dr. Francisco Valladares Castillo, por su paciencia, su disponibilidad y por su gran capacidad profesional para guiarnos y orientarnos en la realización de este trabajo monográfico.

Al Lic. Erick Baca asistente de la Ministro del trabajo por facilitarnos toda la información que necesitábamos.

Al delegado del MITRAB en el departamento de León, Lic. Severo Martínez por darnos parte de su tiempo y manifestarnos su apoyo en esta investigación.

Al inspector Lic. Ernesto Solís por su amabilidad con que supo brindarnos todos sus conocimientos acerca de la inspección.

Y a todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron a hacer posible esta monografía.



## **Dedicatoria**

A Dios porque me ha dado la capacidad de poder alcanzar un nuevo conocimiento científico en mi vida. Sólo Él sabe porque me ha conducido hasta donde estoy y hacia donde me llevará en adelante.

A mi madre Yolanda Padilla Loáisiga por apoyarme y animarme a seguir adelante durante todo este caminar con ahínco y comprensión.

A mis profesores por motivarme con su saber a aprender cada día más del mundo del derecho.

A mi maestro y tutor Dr. Francisco Valladares Castillo porque desde que escuche sus enseñanzas en el aula de clase, me persuadieron a inclinarme por el derecho social.

A toda la clase trabajadora de mi Nicaragua que día a día lucha con tesón en el desempeño de sus trabajos con la esperanza de que sus derechos sean siempre respetados.

**Bismarck Benito Martínez Padilla**



### **Dedicatoria**

A Dios porque me ha dado la fuerza y el entendimiento para salir adelante y lograr el objetivo que me propuse.

A mi esposa por haberme ayudado económicamente y por estar siempre a mi lado en las buenas y en las malas, impulsándome para salir adelante.

A mis padres por su apoyo económico y por sus consejos.

**Marco Antonio Martínez Valdivia**



## **Dedicatoria**

A Dios por ser el que me dio la fuerza y el conocimiento para hacer posible la culminación de mi carrera.

A mis padres Gloria Esperanza Gómez y Roberto Filimón Rocha quienes me motivaron a que estudiara.

A mis hijos que me impulsaron y me inspiraron para seguir adelante y ser un buen ejemplo para ellos.

Al comisionado Bayardo Somarriba, segundo jefe de seguridad personal, protección de embajadas, Managua, por su apoyo.

Al capitán Mercedes Argeñal jefa del municipio de San Francisco del Norte, Chinandega, por apoyarme y comprender las dificultades de estudiar y trabajar a la vez.

Al sub-comisionado Orlando Arévalo, jefe de seguridad pública, distrito uno, Managua, por sus consejos.

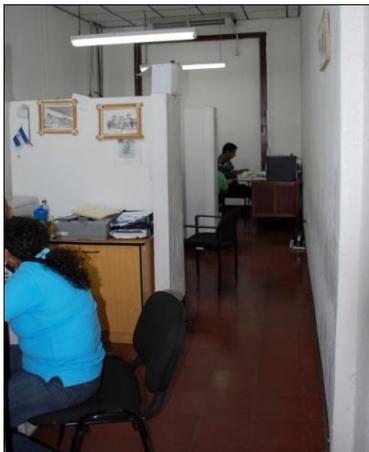
Al comisionado Alfredo López, jefe de auxilio judicial, distrito dos, Managua, por su ayuda y apoyo a lo largo de estos años.

A mis amigos, compañeros de trabajo y de clases que me motivaron y me apoyaron con sus consejos para ser una mejor persona y salir triunfante de mis estudios.

**Jonathan Filimón Rocha Gómez**



## LA INSPECTORÍA DEPARTAMENTAL DE LEÓN





## INDICE

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I: Antecedentes históricos de la inspección del trabajo.....</b>	<b>4</b>
1.1 Primeros indicios del inspector del trabajo .....	4
1.2 La época colonial en América .....	4
1.3 Surgimiento en países europeos .....	5
1.4 La OIT .....	6
1.5 La región americana .....	7
1.6 La inspección del trabajo en Nicaragua.....	8
1.7 La inspectoría departamental de León.....	13
<b>Capítulo II: Importancia de la Inspección del trabajo .....</b>	<b>15</b>
2.1 Razones de la existencia de la inspección .....	15
2.2 La relación laboral y los sujetos sobre los que actúa la inspección del trabajo.....	16
2.3 La misión de la inspección del trabajo .....	23
2.4 El papel actual de la inspección.....	25
2.5 La reclamación de los derechos laborales .....	30
<b>Capítulo III: Sistema de inspección del trabajo en Nicaragua.....</b>	<b>34</b>
3.1 Generalidades de la inspección.....	34
3.2 Organización administrativa.....	36
3.3 Tipos de inspecciones.....	37
3.4 Herramientas de trabajo del inspector .....	39
3.5 Funciones de los inspectores del trabajo .....	47
3.6 Facultades del inspector del trabajo.....	49
3.7 Prohibiciones e incompatibilidades del inspector .....	51
3.8 Procedimiento administrativo por presunción de faltas .....	52
3.9 Infracciones y sanciones en la inspección del trabajo .....	55



**Capítulo IV: La inspectoría departamental de León y su servicio de inspección ...58**

4.1 Servicios que presta la inspectoría departamental de León .....	58
4.2 Función de la inspectoría departamental .....	67
4.3 Capacitación a los inspectores .....	67
4.4 Condiciones materiales de la inspectoría de León .....	68
4.5 Planificación de la inspección .....	70
4.6 Calidad de las inspecciones .....	75
4.7 Vivencias, problemáticas y realidades en la práctica del servicio de inspección en León.....	76
4.8 Vacíos legales en la inspección .....	81

**Capítulo V: Análisis de la inspección del trabajo en el departamento de León .....83**

5.1 Inspecciones realizadas.....	83
5.2 Infracciones .....	86
5.3 Multas aplicadas .....	87
5.4 Causas de las infracciones .....	87
5.5 La inspectoría de León con respecto a los demás departamentos de Nicaragua.....	88
5.6 Futuro de la inspección del trabajo en León.....	89
<b>Conclusiones.....</b>	<b>91</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>92</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>94</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>96</b>



## Introducción

Nuestro tema “La eficacia de la inspección del trabajo en el departamento de León” es un tópico importante a estudiar debido al papel que juega y representa la labor inspectiva como instrumento que busca la protección de los derechos de los trabajadores.

Es un tema de gran envergadura y actualidad en nuestro departamento especialmente porque en Nicaragua contamos desde el año 2008 con la Ley general de inspección del trabajo (Ley 664), que vino a mejorar el cuerpo normativo que regula el servicio de inspección del trabajo, como instrumento que busca proteger al trabajador a través de la prevención, educación y supervisión de las condiciones de trabajo.

El Ministerio del trabajo, a través de su inspectoría departamental ejecuta el desarrollo de la política laboral en el departamento de León (objeto de nuestro estudio) y encuentra en la inspección del trabajo el instrumento fundamental para cumplir con su principal objetivo: “vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a la materia laboral”.

No obstante su importancia la inspección del trabajo, en la práctica, se ve boicoteada en el departamento de León por las empresas que con frecuencia esconden la información ó reprimen al trabajador para que este emita respuestas a la inspección que no corresponden con la realidad. Situación que se extiende y generaliza en todo el país.

Asimismo la economía del referido departamento repercute en la veracidad de los resultados de la inspección porque en un país como el nuestro con altos índices de desempleo y de extrema pobreza, los individuos que gozan de un trabajo prefieren soportar las anomalías del empleador a quedar sin su empleo.

En cuanto a la elección del departamento de León la hacemos en base a que es el entorno en que nos desenvolvemos y también por la situación de este departamento en el cual la escasez de trabajo es grande, por lo que la poca población económicamente activa que existe, urge que sea protegida y educada sobre los medios que tiene a su disposición para protegerse de cualquier arbitrariedad por parte del empleador.



En virtud de lo anterior, la hipótesis del presente trabajo consiste en que: la inspección del trabajo en el departamento de León adolece de elementos que le permitan afianzarse como el mejor instrumento que garantiza los derechos de los trabajadores en el departamento León.

Por lo tanto los objetivos los puntualizamos así:

**General:** Indagar si la inspección del trabajo en el departamento de León está cumpliendo con su cometido especial de proteger al trabajador.

**Específicos:** **a)** Visualizar la evolución hasta nuestros días del servicio de inspección del trabajo, **b)** Comprender la importancia de la inspección por el rol que le toca desarrollar en la actualidad desde una óptica global, **c)** Explicar la estructura del sistema de inspección que tiene Nicaragua en el marco de la ley 664 “Ley general de inspección del trabajo”, **d)** Analizar el quehacer de la inspectoría departamental de León en materia de inspección, y **e)** Determinar las necesidades del servicio de inspección en León en base a los alcances obtenidos según los datos estadísticos plasmados por el Ministerio del trabajo.

Este tema nos viene a nutrir de conocimientos teóricos en lo referente a la legislación actual que regula toda la temática inspectiva y a la vez observamos la práctica de lo que en realidad se vive en la prestación del servicio de inspección en León.

Anteriormente se había tratado este tema de la inspección de forma generalizada es decir abordado a nivel global de todo el país, de manera teórica sobre lo que es la inspección, lo que implica y en base al Decreto 13-97 del 20 de Febrero de 1997, el cual fue derogado por la Ley 664 “Ley general de la inspección,” que entró en vigencia desde el año 2008 y con la cual se pretende contrarrestar toda esa problemática y que caminemos a una mejor protección de los trabajadores evitándose el abuso de sus derechos.

El documento está estructurado en cinco capítulos como son: **Capítulo I**, titulado “Antecedentes históricos de la inspección del trabajo”, en el que se da una reseña histórica de la inspección como un servicio que con el tiempo ha venido evolucionando sus estructuras, **el capítulo II**, se titula “Importancia de la inspección del trabajo” en él se presenta a la inspección como el instrumento que tiene una misión y una importancia



mundial en la protección de los derechos de los trabajadores, **el capítulo III** titulado “Sistema de inspección del trabajo en Nicaragua”, se presenta y explica al lector la configuración que tiene la inspección en Nicaragua en el que se circunscribe el departamento de León, **el capítulo IV** se titula “ La inspectoría departamental de León y su servicio de inspección”, en el cual se da un esbozo de los servicios que brinda la inspectoría y como lleva a cabo la tarea de la inspección y finalizamos con **el capítulo V** que se titula “Análisis de la inspección del trabajo en el departamento de León” en el que se exponen los resultados del MITRAB sobre la inspección en León y su correspondiente análisis. Dichos capítulos se interrelacionan entre sí y giran alrededor del tema en cuestión permitiendo una clara comprensión del objeto de estudio.

No podemos dejar de mencionar que en nuestra investigación nos encontramos con limitaciones bibliográficas, las que son muy escasas en materia de inspección, sin embargo fueron superadas mediante un sondeo de libros en materia laboral, diccionarios jurídicos como los del doctor Guillermo Cabanellas y el doctor Manuel Osorio, convenios de la O.I.T, decretos (13-97 y 71-98), derecho comparado como el código de la República de Honduras y claro está la ley general de inspección y otras normativas laborales nacionales; además del aporte de entrevistas ejecutadas en la inspectoría departamental de León.

Para la realización de este trabajo empleamos dos métodos: el analítico pues nos permite profundizar sobre la inspección y observar de una manera crítica y objetiva el problema abordado para determinar si en la práctica se llevan a cabo todas las disposiciones indicadas en la Ley y el método descriptivo porque nos permite detallar todos los pormenores que giran en torno al problema, describir las fortalezas y debilidades que enfrenta la inspección en este departamento con la implementación de la Ley general de inspección y explicar como se lleva a cabo actualmente.

La importancia de esta problemática nos condujo a realizar esta investigación monográfica que es una realidad actual en nuestro departamento. Esperamos haber cumplido con nuestro cometido y que el trabajador tenga conocimiento de la importancia de la inspección; porque su aporte veraz va a contribuir a mejorar su situación en el trabajo donde esté laborando.



## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

#### 1.1 Primeros indicios del inspector del trabajo

En la edad media la igualdad de las ciudades exigía la división en grupos afines, que se producen con el crecimiento de conglomerados urbanos. Los hombres se unían en dependencia del oficio que desempeñaban, para así defender sus intereses comunes. La iglesia jugó un papel importante contribuyendo a formar asociaciones de hombres conocidas como cofradías.

De la cofradía se pasa al gremio que es una asociación de mercaderes y obreros manuales que tienen por objeto establecer el régimen de sus oficios. Posteriormente las cofradías se convirtieron en corporaciones que llegaron a tener amplios poderes y facultades y hasta de personería jurídica.

Las corporaciones dictaban estatutos que venían a ser la ley rectora de su organización y desenvolvimiento. De este modo las corporaciones constituían organizaciones laborales, mercantiles y económicas.

El cumplimiento de estas disposiciones estaba a cargo de los jefes de las corporaciones los cuales recibían muy diversos nombres (cónsules en Italia, mayoresales en España, rewaras en Inglaterra, etc.) Estos jefes cuidaban del cumplimiento de los estatutos y estaban facultados para imponer multas a los que no respetaban sus disposiciones. Algunos autores consideran a este tipo de funcionario como un antecedente del inspector del trabajo.

#### 1.2 La época colonial en América

En este tiempo encontramos la figura del “Virrey”, considerado como otro precedente del inspector del trabajo, que fungía durante la época de la colonia, al que se le asignó el cumplimiento de las leyes de Indias. Era el funcionario de mayor jerarquía en la organización administrativa de las colonias españolas de América. Este funcionario era



el representante directo del rey intervenía en los litigios, presidía la Audiencia y vigilaba la marcha de las causas; asimismo resolvía todo problema de competencia y lo que no correspondía a la justicia ordinaria.

Como podemos observar las funciones de este virrey van dirigidas a lograr un cabal cumplimiento de la ley, comparadas con el servicio de inspección del trabajo que se da en la actualidad.

### **1.3 Surgimiento en países europeos**

Es con la revolución industrial, a fines del siglo XVIII, atribuida por algunos a la invención de la máquina de vapor, que se opera una transformación en las relaciones de trabajo, aunado a otros acontecimientos como los descubrimientos geográficos que modifican la concepción del mundo, los grandes inventos científicos y los movimientos políticos que concluyen con la revolución francesa.

En un principio la fuerza humana de trabajo vino a constituir la base de la economía que se cotizaba en el mercado. Pero a partir de la Revolución industrial se tiende hacia la especialización, los hombres abandonan el campo para trasladarse a las ciudades a trabajar causando serios perjuicios a la agricultura. Se aprovecho la mano de obra de mujeres y menores de edad, realizando jornadas excesivas y devengando salarios bajísimos, la maquinaria desplazó al hombre, el cual se transformó en una pieza más de un engranaje, un simple vigilante de dicha maquinaria.

Aparece un nuevo tipo de trabajador ya no es el artesano, sino el simple asalariado y toda la riqueza llega a manos de unos pocos hombres que explotan a la gran masa de trabajadores.

Ante la situación en que se daban las condiciones de trabajo, sobretodo en cuanto a la explotación de las mujeres y de los niños fue necesario dictar algunas leyes de protección, pero tales leyes llegarían a ser inoperantes si no se lograba su observancia, y fue por esto que el Reglamento de fábricas en Inglaterra estableció en 1802 la



inspección a las empresas, con carácter facultativo, tarea que en un principio se asignó a eclesiásticos y otras personas que podían visitar las fábricas. Se ha designado a este sistema de trabajo “inspección facultativa”, porque quedaba al criterio de las personas encargadas el hacer cumplir la ley. Como consecuencia de esta práctica se obtuvieron resultados satisfactorios. Además en estos reglamentos de fábricas se confirió la facultad, a las personas que conocían de las infracciones, de imponer multas, de las cuales les correspondía el cincuenta por ciento.

En 1833 en Inglaterra se designó a cuatro inspectores con carácter oficial, poniendo a su cargo la fiscalización del cumplimiento de las leyes y dictar recomendaciones a favor de los obreros, también se les autorizó para entrar a las fábricas y por último podrían resolver sobre los conflictos suscitados por la aplicación de las leyes. También se autorizó al gobierno para designar inspectores adjuntos.

Puede señalarse a Inglaterra como el primer país en que aparece la inspección del trabajo. También en otros países de Europa la legislación inglesa tuvo su influencia aunque no en una forma inmediata y podemos citar como ejemplo Prusia que organizó la inspección facultativa asignándosela a miembros de la policía y a inspectores escolares.

En Alemania fue la ley de Bismarck en 1869, donde se estableció la inspección obligatoria. En Francia fue hasta en el año de 1874 que se legisló sobre los servicios de inspección del trabajo.

#### **1.4 La OIT**

Su constitución jurídica la encontramos en la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles, quedando subordinada a la Sociedad de las Naciones, siendo sus miembros los componentes de esta entidad. Ha mantenido su nombre y aún durante los años de la segunda guerra mundial a pesar de haber desaparecido la Sociedad de las Naciones logró subsistir, posteriormente en 1944 se ampliaron sus postulados contenidos en el Tratado de Paz de Versalles.



En el año 1945 en los meses de Octubre y Noviembre se llevó a cabo la conferencia de París, que produjo reformas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, modificando sus disposiciones para adaptarlas a la Organización de la Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo tiene como característica especial, el estar constituida por la representación estatal; y así cada Estado designa sus representantes, la representación patronal y la representación obrera de cada uno de los Estados.

Integran la institución: 1) La conferencia general que es el órgano legislativo, 2) El consejo de administración, órgano de dirección y 3) La oficina internacional del trabajo que es el órgano ejecutivo<sup>1</sup>.

Fue en la Conferencia de 1947, fecha en que se adoptó el convenio sobre la inspección del trabajo (No. 81), aplicable a la industria y al comercio, así como la Recomendación No. 81, que lo acompaña. En la misma conferencia se adoptó otro convenio sobre la Inspección del trabajo (Territorios no metropolitanos) (No. 85) e igualmente la Recomendación No. 82 sobre la Inspección del trabajo en las empresas mineras y de transporte. Igualmente es importante el convenio de 1969, No. 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura y la Recomendación No.133, sobre el mismo tema. Así como estas se han venido desarrollando otras leyes laborales en el devenir histórico de la OIT; siempre con el único fin de proteger al trabajador.

### **1.5 La región americana**

En el continente americano los temas sociales se incorporan en las legislaciones algunos años más tarde.

Se han distinguido cuatro etapas según algunos autores: La primera de 1900 a 1930, en la cual se crean oficinas departamentos ó secretarías de trabajo, pudiendo mencionarse

---

<sup>1</sup> Gutiérrez Chacón, Eduardo. Monografía sobre Antecedentes históricos de los servicios de inspección del trabajo, su importancia actual. Costa Rica.-Año 1966. Pág. 25



entre las primeras las de Canadá (1900), Argentina (1907), Chile (1907), Uruguay (1907), México (1911), Estados Unidos (1913), Brasil (1918). El resto de países crearían instituciones similares en los años siguientes. En un comienzo hubo dudas acerca de la estructura ministerial de la cual deberían depender estas oficinas, generalmente del Ministerio del interior, pero también de Industria, Fomento, y Obras públicas ó incluso de Relaciones exteriores.

En el segundo período, de 1930 a 1960 los primeros campos de acción de la Administración del trabajo amplían sus funciones y se convierten progresivamente en ministerios ó secretarías de trabajo que asumen la función de Inspección del trabajo, a través de unidades especializadas.

Para el período de 1960 a 1990 los ministerios alcanzan su máximo desarrollo, registrándose en las actividades ministeriales muchas leyes de fondo, así como orgánicas relativas a la Administración. Sin embargo en algunos países como Chile y Argentina se ven mermadas sus estructuras de Inspección del trabajo, reduciéndose en ellos el número de inspectores del trabajo.

Finalmente el de 1990, se inicia un período de reestructuración orgánica y funcional que intenta responder a las profundas transformaciones producidas por la internacionalización de la economía, por los cambios políticos hacia la democracia y por el cambio tecnológico y sus derivaciones sociales.

## **1.6 La inspección del trabajo en Nicaragua**

Los orígenes de la inspección del trabajo en Nicaragua lo encontramos en el Código del trabajo del 12 de Enero de 1945 y el Reglamento de inspectores dictado del 23 de Agosto de ese mismo año, en los cuales se encuentra contenido las primeras normativas que rigieron en nuestro país en cuanto al funcionamiento de la actividad inspectiva.

Así también encontramos disgregadas en otros reglamentos del Código del Trabajo normas que hacen referencia a la inspección del trabajo; pero de forma específica a



ciertos tipos de trabajo como: construcción, calderas, carga y descargas en buques, en pintura, entre otros.

Este código de 1945 se logró gracias a las luchas de la clase trabajadora, para que todos los reclamos en materia laboral, que se resolvían por la vía del Derecho civil, se resolvieran en adelante por el Derecho laboral, logrando así independizarse de cualquier rama del derecho.

Desde 1945 se nota la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, primero con la creación de las normas laborales y segundo con el mecanismo de control creado para vigilar y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Con la creación del Ministerio del Trabajo en 1951 como la institución especializada en llevar a cabo la política laboral del país, la inspección del trabajo se convierte en el instrumento de que ha sido dotado para llevar a cabo dicha política.

Es a partir del artículo 335 que el Código del Trabajo de 1945 viene a regular el quehacer del inspector del trabajo sus derechos, obligaciones, prohibiciones, sanciones, etc.

Para ser inspector del trabajo sólo se requería ser nicaragüense, abogado, haber alcanzado la mayoría de edad (ser mayor de 25 años), de estado seglar y de idoneidad reconocida.

En ese entonces la falta de cumplimiento de las disposiciones dadas por los inspectores así como el impedir que cumplan su servicio se penaba con multas de veinte a trescientos córdobas y en los casos de reincidencia se llegaba hasta el arresto por un lapso de diez días y este castigo iba dirigido tanto para el patrón como para el responsable de la infracción.



La estructura jerárquica que tenía en esa época el programa de inspección era: el Ministro del trabajo, que representaba el más alto nivel de la administración laboral, dependiente de este se encontraba la Inspectoría General del trabajo, a cargo de un inspector general el cual tenía su oficina central en Managua y luego estaban las Inspectorías departamentales, las que estaban ubicadas en cada una de las cabeceras departamentales y dentro de sus funciones estaba conocer de los reclamos individuales y colectivos de trabajo de su área geográfica, es decir en su jurisdicción.

El inspector local que depende de cada inspectoría departamental del trabajo, cuyo número obedece al volumen de población y de la importancia laboral de cada jurisdicción; centraba su función en determinar si en los centros se cumple con las disposiciones laborales, de higiene y seguridad dictadas a favor de los trabajadores y contenidas en el Código del Trabajo y en el Reglamento orgánico del Ministerio del Trabajo de la época<sup>2</sup>.

Es incuestionable observar que en los años sesenta la organización y funcionamiento del Ministerio del Trabajo no le confería a la inspección la relevancia social y jurídica que esta tenía por innumerables razones que van desde la desvalorización y sumisión técnica en que fue mantenida hasta la manipulación política que siempre ha estado presente en este tipo de actividad desde su nacimiento.

Para el 19 de Julio de 1979 se nombró a los inspectores y a la mayoría de los funcionarios del Ministerio del trabajo los cuales se desempeñaban como estudiantes universitarios ó egresados y eran prácticos conocedores de la legislación laboral ó dirigentes sindicales.

El Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT) organizó para 1979 un Seminario que versó sobre materias relativas a la inspección del trabajo, medicina del

---

<sup>2</sup> Roca Moreira, Jesús. Monografía sobre la Inspección del Trabajo en Nicaragua. O.I.T. Centro interamericano de Administración del Trabajo.-Año1980. Pág. 3 s.s.



trabajo, higiene y seguridad ocupacional, administración laboral y relaciones de trabajo, al cual participaron los inspectores nombrados en Nicaragua.

Para los años ochentas se contaba con un inspector del trabajo, dieciséis inspectores departamentales y cien inspectores locales a nivel nacional. Y es a partir del año 1984 que se inicia un proceso de estudio y creación de instrumentos metodológicos de la actividad inspectiva que recoge todos los derechos laborales de los trabajadores que pudiesen ser objeto de contravención por parte de los empleadores.

La figura que proyectaba el programa de inspección en esa época era el de ser una actividad dinámica consciente de su papel protagónico en las nuevas relaciones que se desenvolvían entre los trabajadores y los empleadores.

Sin embargo el servicio de inspección del trabajo tenía la debilidad de que se encontraba inmerso en el campo de las Relaciones laborales debido a que los inspectores también conocían de conflictos individuales y colectivos en los que hacían uso de la conciliación; todo ello vino a desembocar en la necesidad de desmembrar en dos estas dependencias, lo que se concreta con la creación de la Ley 290 “Ley de organización, competencia y procedimientos del poder ejecutivo y su reglamento el decreto 71-98, en el cual se dispone en su artículo 230 numeral 3 que la Inspectoría General del trabajo desde ahora ostenta el rango de Dirección General de Inspección del trabajo separándose así de las Relaciones laborales.

En este tenor es que surge el nuevo Código del trabajo, Ley 185 publicado en la Gaceta número 205 del 30 de Octubre del año 1996, en el que se le otorga una visión más amplia a la figura de la inspección al conferirle funciones, que van más allá de su naturaleza jurídica.

Pero más que todo, estas leyes vienen a ser formalidades porque aún no se le ha dado la verdadera importancia que tiene la inspección en los procesos de cambio y de transformación económica, jurídica y social de los procesos de producción.



El 27 de Febrero de 1997 se publicó en la Gaceta número cuarenta y uno el decreto 13-97 “Reglamento de inspectores del trabajo”, para llenar el vacío que tiene el Código del Trabajo, Ley 185, al no crear de forma expresa el cuerpo de inspectores. Sin embargo su contenido recoge en esencia todas las regulaciones del primer reglamento de inspección que data del año 1945, es decir un reglamento que responde a un contexto social de hace más de sesenta años.

Este reglamento establece cuales son los aspectos que dicho funcionario debe vigilar para que el empleador cumpla en materia de condiciones de trabajo, de contratación, sobre la jornada, vacaciones, descanso, décimo tercer mes, salario, y disciplina laboral; lo que se traduce en el contenido de la guía inspectiva.

En cuanto a la realización de la propia inspección se mandata al inspector para que visite en forma periódica los centros de trabajo a que permita la participación de los trabajadores y del empleador durante la inspección, a que proteja la identidad de los trabajadores cuando estos expongan sus quejas, a levantar un acta señalando las irregularidades que se encuentren, la fijación de un plazo prudencial para corregir dichas irregularidades y verificar con posterioridad si se han cumplido las instrucciones dadas.

La facultad de realizar inspecciones en los centros de trabajo está contemplada dentro de las facultades del Ministerio del trabajo, establecidas en la Ley 290 de Organización, competencia y procedimientos del Poder ejecutivo y su reglamento.

La novedad del decreto 13-97 estaba en cuanto al valor de las multas aplicables cuyos montos oscilaban entre dos mil y diez mil córdobas; lo que quedaba a la facultad discrecional del inspector del trabajo. Este punto venía a constituir una de las debilidades de dicho reglamento pues al no existir una graduación de la faltas y por ende de las multas en relación con aquellas, el inspector podía incurrir en defecto o en exceso al momento de sancionar y los empleadores por su parte considerarían que la multa excedía la gravedad de la infracción.



Entre otras debilidades de este reglamento estaba la de abrir un proceso impugnatorio por los resultados arrojados en una inspección cuyo objetivo primario no es sancionar, sino educar y corregir, lo que ha provocado un menoscabo para la eficacia de la inspección y obligaba al inspector general del trabajo a invertir tiempo en un procedimiento no contemplado en la ley.

Llamaba también la atención la forma en que se resumían los incumplimientos de los empleadores ó causas para la aplicación de las multas que se clasificaban en: violación de derechos laborales, incumplimiento de disposiciones del inspector, obstruir la labor del inspector y accidente laboral. Lo que crea una confusión al considerar que si las normas incumplidas en las disposiciones dadas por el inspector se refieren a violaciones a las normas laborales, entonces estas violaciones deberían ser catalogadas también como violación a los derechos laborales.

Considerando que el marco jurídico del servicio de inspección no brindaba el soporte necesario para mejorar el nivel de eficacia de la misma, tanto por su desfase en el tiempo como por la debilidades y prácticas inadecuadas, como las señaladas anteriormente es que se hace necesario la creación de otro marco jurídico como es la Ley 664 Ley General de Inspección del trabajo, publicada en la Gaceta el 19 de Septiembre del año dos mil ocho y que se pretende sea el instrumento idóneo para el desempeño de las funciones del inspector.

### **1.7 La inspectoría departamental de León**

Las primeras oficinas del Ministerio del trabajo en León datan de los años sesenta. En el cuerpo de inspectores se contaba con un jefe de inspección, diez inspectores locales de los cuales siete estaban concentrados en la ciudad de León, uno en el municipio del Jicaral, uno en El Sauce y uno en Nagarote.

La inspección del trabajo fue el primer servicio que brindaban las oficinas de la inspectoría departamental de León las cuales se encontraban ubicadas en el edificio de la Administración de rentas.



Para los años setenta la inspectoría tenía un único responsable, por lo cual el número de inspecciones era reducido y sólo conocía de las infracciones a los trabajadores por denuncias que estos llegaban a interponer en la oficina.

Para los años ochenta como una especie de sucursal del Ministerio del trabajo; la inspectoría se dedicaba a llevar a cabo las tareas de inspección pero ahora en todos los municipios del departamento de León; desarrollando las leyes que competían a la labor inspectora. Además se ampliaron sus servicios agregándose higiene y seguridad ocupacional, cooperativas y salario.

La inspectoría departamental de León en lo referente al servicio de inspección tenía debilidades en cuanto al poco número de inspecciones que se realizaban por año y la falta de un archivo histórico que nos informe acerca de cómo se ha venido desarrollando a lo largo de todos estos años que tiene de existencia, esta última debilidad todavía la posee. En cuanto al número de inspecciones realizadas se han venido superando con las políticas del nuevo gobierno que busca determinar la eficacia de las instituciones gubernamentales.

Todos los datos obtenidos de parte de los inspectores son recopilados y remitidos a la Dirección General de inspección con sede en Managua y se guía por los lineamientos de las leyes vigentes. Actualmente cuenta con un número reducido de cinco inspectores laborales para abarcar a todo el departamento de León.



## CAPÍTULO II

### IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

#### 2.1 Razones de la existencia de la inspección

Son numerosas las razones que hacen llegar a la conclusión de que era necesaria una acción administrativa en el ámbito laboral en los diferentes países y que de alguna forma coinciden con el propio nacimiento del derecho del trabajo:

- La vinculación del derecho laboral con el interés público e incluso con el orden público. En efecto, el derecho del trabajo surge para solventar los conflictos que derivan de las tensiones y los conflictos sociales, con el fin de frenar tensiones, mejorar la gobernabilidad social y resolver la llamada cuestión social. La normativa laboral trasciende a la empresa o a la industria y es del interés central de toda la sociedad.
- El interés de la Administración en el seguimiento directo de los temas laborales.
- Más reciente, pero no por ello menos evidente, es la importancia de evitar competencias desleales entre empresarios y dumping social, para lo cual el cumplimiento de la ley es fundamental.
- La rapidez y el menor costo total del proceso administrativo con relación al judicial, e incluso la vinculación más inmediata en la denuncia por parte de los representantes sindicales. Por otro lado, siempre ha habido una tendencia a evitar una excesiva judicialización del derecho del trabajo, que es más práctico y vivo que otras disciplinas jurídicas, y que busca una dinámica diferente en la resolución del problema.
- Por último, y basado en lo anterior, la inspección previene, informa y actúa sin usar siempre la represión, dejando como último recurso la sanción, evitando conflictos en su origen y solucionando problemas laborales, sin esperar la existencia de una sentencia judicial. Además como cuenta con la posibilidad de emprender un proceso sancionador



en función de su apreciación (Procedimiento administrativo por presunción de faltas), su acción resulta doblemente efectiva.

Es cierto que el ordenamiento laboral cuenta con una medida adicional de respuesta ante el incumplimiento aparte de la vía judicial: la acción colectiva, pero ni siquiera ésta puede fungir el papel de la inspección en cuanto que las medidas de conflicto, si bien efectivas, tienen enormes limitaciones para reclamar casos de incumplimiento concreto, y su uso excesivo supondría un costo y un desgaste enorme para las organizaciones de trabajadores.

De lo anterior se desprende que la inspección de trabajo es realmente una institución de naturaleza mixta, por cuanto por un lado desarrolla una actividad de control de la aplicación de la ley, mientras que por otro es una rama administrativa que presta servicios relacionados con la información, la formación y de consulta. La inspección es un órgano público calificado, que une la realidad laboral con la administración del trabajo, llegando en algunos países a convertirse en órgano de consulta institucionalizada para planificar la política social y la legislación.

## **2.2 La relación laboral y los sujetos sobre los que actúa la inspección del trabajo**

Como punto de partida tratamos el tema de la relación laboral pues es sobre las relaciones activas sobre las que actúa el servicio de inspección, proporcionándole a la relación laboral, la importancia debida ya que de ésta o a través de su manifestación, surge un cúmulo de derechos y obligaciones legalmente exigibles entre los sujetos que la conforman.

La aportación posterior, perteneciente al autor Mario de la Cueva, materializa y amplía eficazmente la pequeña definición que la legislación laboral nicaragüense hace al respecto.

“Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o



la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias ... Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios.

La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la extinción de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad.

La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estado que la rige. Ésta su manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo



es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador”<sup>3</sup>

Sin duda, ante la amplitud del vocablo “relación” ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.

Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes.

En armonía con lo expuesto, nuestra legislación en el Artículo 19 del Código del Trabajo, establece que la relación laboral ó de trabajo: “...es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”.

En virtud de lo anterior podemos decir que la relación de trabajo comprende la prestación de un servicio personal o la realización personalmente de una obra determinada a cambio de una remuneración, sin que aún ésta se haya hecho efectiva, lo cual puede ejemplificarse con el supuesto de que una persona solicite trabajar en una fábrica de zapatos y sin mediar contrato de trabajo escrito, tome un trozo de suela y haga el corte para iniciar la elaboración de un zapato; ya se ha establecido una “relación laboral” entre éste y su empleador y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente.

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 9ª. Edición. México: Ed. Porrúa, S.A. Año 1984. Pág. 187, 191, 194 y 195.



Esas relaciones que vienen a ser reguladas por el Código del Trabajo y el resto de normativas vigentes que influyen de manera directa ó indirecta no siempre son respetas y frecuentemente se cometen arbitrariedades a los derechos del trabajador. Es en ese momento que entra en escena la inspección del trabajo como órgano que busca garantizar el cumplimiento de esos derechos y prevenir conflictos futuros entre las partes que no dejen desenvolverse la relación laboral correctamente.

### **Sujetos de la relación laboral:**

Como sujetos de la relación de trabajo se considera al trabajador y al empleador; no obstante, cabe mencionar por su importancia y común utilidad, que figuran algunos conceptos como auxiliares de los patronos. Sobre esta base, definiremos a los sujetos de la relación laboral, por su importancia, en la inspección del trabajo.

❖ **Trabajador:** es quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero.

De lo anterior consideramos que es importante resaltar que la denominación que se le dé a la persona que presta sus servicios, es indiferente para los efectos legales del goce y disfrute de los derechos que la legislación otorga al trabajador.

Sin embargo, el concepto jurídico-laboral de trabajador que nos da el Código del trabajo de Nicaragua es mucho más específico. “Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal ó escrita, individual ó colectiva, expresa ó presunta, temporal ó permanente se obliga con otra persona natural ó jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un



servicio ó ejecutar una obra material ó intelectual bajo su dirección y subordinación directa ó delegada”.

El término “trabajador”, es el normalmente utilizado en la actualidad, tanto por los textos positivos, como por la doctrina, para referirse a esta parte de la relación laboral frente al de “obrero” u “operario”, propio de etapas históricas superadas. Sólo la persona física, natural o individual, puede ser sujeto del contrato de trabajo, en calidad de trabajador, ya que hemos afirmado el carácter personal de la prestación objeto del contrato de trabajo, como algo que define la especialidad del contrato de trabajo, al ser inseparables la prestación (trabajo) de la persona que lo ejecuta (trabajador). Para este concepto de trabajador, es indiferente la distinción, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, hasta llegó a definir el ámbito de la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales; concepción hoy enteramente superada.

❖ Empleador: Como sinónimo de esta palabra se utilizan los términos de patrón, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo, derivado de emplear y correlativo de empleado. Dentro de ellos, los más usuales son el de patrón y empresario; si bien esta última voz en algunos países se prefiere reservar para referirse a los contratistas de trabajo, para los que ejecutan un trabajo por cuenta ajena. Sin embargo en Nicaragua nuestro código del trabajo comprende dentro del concepto de empleador a tales contratistas.

El artículo 8 del Código laboral de Nicaragua define que el empleador: “es la persona natural ó jurídica que contrata la prestación de servicios ó la ejecución de una obra a cambio de una remuneración”.

La dirección o poder de mando, la responsabilidad y abono directo o indirecto de los salarios integran las notas características de la índole laboral del empleador.



Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

La palabra “patrón”, como se le llama al empleador en algunas legislaciones, deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón ó empleador como explotador de servicios.

Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empleador y trabajador representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses contrapuestos, pero coordinados por el contrato, la inspección del trabajo que viene a prevenir, educar y supervisar las condiciones del trabajo y las leyes laborales vigentes.

En cuanto a los auxiliares del empleador, es apropiado analizarlos porque en muchas ocasiones en que se efectúa la labor inspectiva los inspectores se encuentran con esta persona, que no es más que otro trabajador dentro de la empresa, pero que muchas veces oculta las arbitrariedades que se cometen a los trabajadores dentro del establecimiento.

Se debe hacer un cambio de mentalidad y aumentar la educación que le den los inspectores en sus visitas a los trabajadores de confianza ó representantes del empleador. En estos casos es responsabilidad de esta persona que los derechos de los otros trabajadores salgan a flote. Por tanto con su actitud negativa el representante del



empleador contribuye a queden mermados los derechos laborales. Queda por tanto a la conciencia de cada quien, pues el inspector en su acta no denota como responsable de la falta al representante del empleador sino a la empresa como tal.

❖ Representante del empleador: el empleador requiere de personas físicas que lo representen. El empleador, como persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores.

La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Es representante del empleador, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al empleador y afectarán la relación de trabajo.

El autor Mario de la Cueva sostiene que “Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. ...los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono<sup>4</sup>.”

El Artículo 10 del Código de Trabajo preceptúa: “Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a estos 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”.

Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 159



Representante del patrono, entonces, será toda persona individual que estando relacionada con aquel por un contrato de trabajo, le representa en las funciones de dirección y administración de las actividades laborales que deben desarrollar los trabajadores de la empresa, es decir toma decisiones y las ejecuta o hace ejecutar en nombre del patrono y le obliga directamente a él frente a los trabajadores que se afecten por las decisiones o medidas adoptadas.

En nuestra legislación laboral la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y pueden sustituir a la persona natural ó jurídica que representan.

### **2.3 La misión de la inspección del trabajo**

Existen muchas formas y sistemas de inspección del trabajo en el mundo. Por encima de las diferencias, todas tienen en común una misión fundamental que determina las grandes funciones de la inspección.

El convenio número 81 define la misión como:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines. En la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias ó los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.



Esta fórmula estricta y flexible a la vez da a la misión de la inspección del trabajo un amplio alcance.

Lo referente a las disposiciones legales puede parecer como una limitación a la actuación de los inspectores, en la medida en que estos no tienen la facultad de imponer todas las mejoras de las condiciones de trabajo que les parezcan convenientes.

De hecho como se acaba de ver la inspección del trabajo está encargada de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias ó los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Colocada al mismo nivel que la función de aplicación de la legislación, esta otra función convierte a la inspección del trabajo en el agente del progreso social, al concederle facultad de iniciativa para la protección de los trabajadores. Esta función se basa lógicamente en el hecho de que los inspectores únicos funcionarios en contacto con el medio ambiente de trabajo, son los que están en mejor situación para conocer las deficiencias de la legislación social.

La misión de la inspección del trabajo se define con vigor, pero también como hemos dicho con flexibilidad. La amplitud de esta misión varía de un país a otro, según la importancia y la naturaleza de la legislación vigente, según la extensión de la competencia de los inspectores, y según el campo de aplicación del sistema.

La competencia de los inspectores puede ser general y abarcar toda la legislación que trata de las condiciones y del medio ambiente de trabajo; ó por el contrario puede limitarse a ciertas materias como la higiene y la seguridad ó los salarios.

El sistema puede englobar a todos los sectores de la economía ó únicamente a alguno de ellos; puede cubrir todo el conjunto del territorio nacional sólo una parte de él. Estas situaciones están previstas en el convenio número 81 de tal modo que las tareas encomendadas a los servicios nacionales de inspección pueden ser según los países,



muy limitadas ó muy amplias, sin dejar por ello de responder a la definición internacional de la misión de la inspección.

La flexibilidad de la misión de la inspección se permitió en un comienzo para promover la creación de servicios nacionales de inspección, incluso de competencia limitada, puesto que la experiencia demostraba que las atribuciones de esos servicios no dejarían de ampliarse con los años.

#### **2.4 El papel actual de la inspección**

La rápida evolución y las continuas innovaciones que se producen en el entorno laboral siguen planteando problemas en todas partes a las inspecciones del trabajo. Al mismo tiempo, las inspecciones del trabajo han estado sometidas a las mismas presiones de la administración pública en general.

Las limitaciones que sufren se refieren a las reducciones del gasto público, a la tendencia a una administración ajustada, a los llamamientos a favor de una mayor responsabilidad y transparencia y a la descentralización de las responsabilidades.

En respuesta a todo ello, las inspecciones del trabajo se han visto obligadas a innovar y a buscar nuevas asociaciones. Elemento clave en la respuesta que han efectuado las inspecciones del trabajo en muchos países ha sido el incremento de su cometido en la prevención, en lugar de su papel tradicional de reacción a los acontecimientos y de adoptar medidas una vez que ya habían ocurrido los accidentes y las infracciones a la legislación.

En cuanto al ámbito sectorial y territorial: Todos los países disponen de sistemas de inspección que se ocupan de todos los sectores productivos a los que se aplica la normativa laboral. Se considera al sector agrícola como de difícil inspección en casi todos los países, identificándose una falta de suficiente despliegue territorial y escasez de inspectores. El sector marítimo no tiene seguimiento habitual, salvo escasas excepciones.



En lo referente al contenido y ámbito personal de aplicación de las normas y funciones ejercidas por los inspectores: La misión y cometidos de la Inspección del Trabajo están en general incorporadas en normas de rango legal, definiendo competencias sobre toda empresa en la que existan relaciones laborales. No se extiende la competencia al trabajo independiente o por cuenta propia ni al trabajo familiar, salvo excepciones.

En lo concerniente al entramado orgánico-funcional y la eficacia del sistema: La autoridad central de la inspección se define de formas muy diferentes, que a veces son sólo una declaración de supervisión o de dependencia, lo que repercute en la gestión y en el establecimiento de objetivos del sistema.

La opinión más general entre los países del mundo dio cuenta de la falta y necesidad de medios económicos, instalaciones y número de inspectores adecuado a la cantidad de establecimientos a visitar. Ha sido progresiva la incorporación en los últimos años de los inspectores al régimen jurídico de la función pública, pero en algunos países no existe garantía de estabilidad.

La planificación de actividades en función de objetivos está desigualmente extendida, apreciándose que en los países con pocos efectivos y medios; su actividad se limita a dar respuesta a las denuncias y a algunas campañas o programas por sectores o localidades determinadas. En algunos países los inspectores del trabajo sólo entran en las empresas cuando están provistos de una orden de servicio.

En lo que atañe a la intervención de la Inspección del Trabajo en las empresas en el marco de una realidad evolutiva: La tendencia generalizada resalta el rol preventivo de la Inspección del Trabajo sobre el punitivo. Los procedimientos han sido orientados en muchos casos para advertir antes que sancionar. No obstante la capacidad informativa con fines de prevención no tiene toda la incidencia deseada, por falta de capacitación en algunos casos o por falta de medios o métodos en otros. No existe estrategia especial respecto de la pequeña empresa ni hacia el sector informal. Sólo en algunos



casos y aún, en parte, se encomienda la protección de los derechos de sindicalización y negociación colectiva a la Inspección del Trabajo.

Adicionalmente y dentro de otras consideraciones importantes, está el diálogo social, como medio de prevención laboral y para formular programas y normas; mayor énfasis en la labor informativa y formativa de la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la acción sancionadora cuando fuere necesaria, la necesidad de dotar a las inspecciones de mayores recursos humanos, económicos y materiales para el desarrollo de la misma inspección, y el desarrollo de la cooperación como instrumento útil para la mejora de la institución.

Un aspecto especialmente subrayado es la conveniencia de incrementar la actividad inspectora de forma planificada, para cuyos efectos se han de tener en cuenta, entre otros insumos: Estadísticas; datos recogidos en registros públicos; información derivada de la colaboración interinstitucional; prioridades manifestadas por interlocutores sociales, a través de muestreos y de consultas realizadas a los ciudadanos. Igualmente deben tenerse en cuenta los recursos humanos, económicos y materiales con los que se cuenta y las peculiaridades de los distintos sectores productivos y materias a inspeccionar. El objetivo identificado es elevar el nivel de cumplimiento de la normativa a través de la actividad fiscalizadora.

Para conocer el grado de satisfacción de los usuarios del sistema se recomiendan hacer encuestas y auditorías externas y para mejorar su atención, una organización territorial adecuada que acerque la administración al ciudadano. Se recomiendan también sistemas de atención de quejas de usuarios, visitas realizadas por dos o más inspectores, revisión aleatoria de actividades, control de actividades por responsables del sistema con lo cual se pretende conocer la calidad del trabajo y controlar las desviaciones de la actividad inspectora.



Finalmente en estos tiempos modernos se considera que en materia de la inspección deben fomentarse las actividades inspectivas que potencien la acción preventiva del sistema.

También se manifiesta en común que la forma más conveniente de organizar el servicio es a través de un órgano único que actúe en todos los sectores y ámbitos territoriales, con inspectores de adecuado perfil y especialización, asistidos por asesores técnicos en áreas deficitarias o específicas.

Se pretende que en particular las organizaciones de empleadores deberían colaborar en la generación de normas, elaboración de políticas de inspección, tareas de información, difusión y concientización hacia sus miembros y asesoramiento y concientización de los inspectores.

Asimismo se observa que las organizaciones de empleadores no son consultadas ni formal ni informalmente por los órganos de dirección de los servicios inspectivos limitándose su participación, y se requiere también el diseño de políticas de evaluación de la actuación del servicio.

El papel central del inspector hace que, además de su faceta de supervisión tantas veces mencionada, el inspector se convierta, en numerosas ocasiones, en soporte fundamental de la mayor parte de las instituciones sociales vigentes.

Aparte de sus funciones de control general sobre las disposiciones legales estrictamente relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, la inspección supervisa frecuentemente otras normas relativas a servicios sociales, empleo de mano de obra extranjera, formación profesional, seguridad social, etc.

En numerosos países se confía también a los servicios de inspección competencias en el área de solución de conflictos, participación en la negociación de convenios



colectivos a iniciativa de las partes, actividades de recopilación y valoración de datos socio-económicos, realización de memorándum e informes técnicos en las materias de su competencia para las autoridades laborales, y otras funciones de naturaleza puramente administrativas. El abanico de funciones atribuidas es muy variado y responde a culturas y tradiciones nacionales diferentes.

La extensión y multiplicidad de tareas asignadas a los inspectores nace de su concepción en tanto que son expertos de las relaciones laborales con cualificados conocimientos técnicos y con una especial visión del marco general de la empresa, lo que les convierte en la institución ideal para asesorar, corregir y dirimir las dificultades del mundo profesional, es decir una función global. Además el hecho fundamental de su presencia directa en el centro de trabajo, les dota de una capacidad singular para atender las necesidades de los trabajadores de la empresa de manera inmediata.

En efecto, la visita del centro de trabajo es un momento único del control de la norma laboral en sus diferentes aspectos y tiene una influencia directa en la mejora inmediata de las relaciones laborales.

Sin embargo este carácter amplio y multidisciplinario (especialmente propio de la inspección llamada generalista) puede, sin embargo, llevar en algunos casos a un problema fundamental: la dispersión de la actividad y la confusión de funciones.

El inspector puede ejercer funciones amplias y acordes con las necesidades del mundo laboral, pero nunca llegar a un reduccionismo tal que pueda desvirtuar la naturaleza de su función, tal y como se tipifica en los Convenios internacionales, a riesgo de afectar el interés general.

De forma general la inspección del trabajo tiende a dejar de ser hoy en día un instrumento sancionador y castigador y se orienta a convertirse en una institución que contribuye a la formación de un clima de paz y armonía en los centros de trabajo.



Actualmente el enfoque que tiene la inspección es la de:

- **Vigilar:** según la cual los inspectores deberán en el ejercicio de sus funciones, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones de horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y además disposiciones afines, en la medida que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- **Educar:** los inspectores colaboran en la educación de la clase trabajadora y para este efecto deberán brindar conferencias e ilustrar a los empleadores y trabajadores sobre los derechos que derivan del Código del Trabajo. Asimismo colaborarán con las obras educativas que emprendan los sindicatos y empleadores, y facilitarán información técnica y asesoramiento sobre la manera más efectiva de cumplir las normas legales.
- **Prevenir:** en cuanto a que se anticipa a evitar posibles conflictos, que se podrían producir como consecuencia de una mala aplicación de la legislación laboral. Por tanto con las correcciones que manda a realizar el inspector se previene que en un futuro se desarrolle un conflicto por algún derecho violentado por el empleador y que afecta a los trabajadores.

## 2.5 La reclamación de los derechos laborales

Reclamación en un sentido amplio: se deriva del término latino reclamare, sinónimo de pedir con insistencia y en un sentido estrictamente jurídico es una protesta contra el desconocimiento del derecho propio. Exigencia de una obligación ajena incumplida, desvirtuada ó retrasada. Queja. Contradicción, por escrito ó verbalmente, de una cosa considerada injusta.

De igual modo se fundamenta en la acción y efecto de reclamar y correctamente en el hecho de acudir ante una autoridad administrativa ó jurisdiccional, para que reconozca a favor del reclamante la exigencia de un derecho.



La reclamación constituye la acción enderezada por la persona, que se considera afectada, ante autoridad correspondiente, con el propósito de que el derecho que cree que le asiste, sea no solamente declarado, sino que, eventualmente y de conformidad con los procedimientos pre establecidos en la ley, hecho efectivo, ya sea que este consista en dar, hacer, no hacer ó entregar.

Como se expresa anteriormente, la reclamación se basa en el hecho de la acción enderezada por persona que se considere afectada, pero ¿afectada por qué?. En materia laboral, y dadas las condiciones que se establecen para la interpretación de la naturaleza del trabajo prestado (plazo indefinido ó definido), puede darse que en la relación laboral, al trabajador se le afecten algunos de sus derechos. Por tanto lo reclamado por el trabajador, se entiende como un deber jurídico contraído, en virtud de una relación preestablecida, demostrable, líquida y exigible.

### **Formas de la reclamación laboral**

#### **Ante el empleador:**

En los casos de pagos de los derechos del trabajador que se ha ganado por su labor que ha desempeñado ó derivado de la terminación de la relación laboral, deviene necesario que si esta se efectúa sin causa justa, es decir por voluntad unilateral de una de las partes de la relación -asúmase la patronal- y sin el avenimiento del plazo, se proceda a cancelar al trabajador el pago de los días laborados, vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones, sea en forma íntegra o proporcional dependiendo de cada situación, lo que debería ser la normalidad, la liquidación del monto y el mutuo otorgamiento del finiquito respectivo.

Cabe mencionar que la suma que integra las prestaciones relacionadas son debidas, puesto que el empleador desde el momento en que la relación laboral se inicia, adquiere la obligación al pago de las mismas, ó de manera inmediata al cese de la relación. La naturaleza de esta liquidación es proveniente de las responsabilidades mismas de la relación, y aunque con efectos jurídicos notorios por el hecho mismo de constituir prestaciones debidas, es procedimentalmente contable.



**Ante las inspectorías departamentales del MITRAB:**

En vista de la posibilidad de renuencia del empleador al cumplimiento de los derechos del trabajador, puede este acudir a un procedimiento de naturaleza eminentemente administrativa, consistente en la reclamación de sus derechos laborales por medio de la Dirección General de Inspección del Trabajo, dependencia centralizada del Ministerio del Trabajo.

En dicho procedimiento, se podrá conocer de las violaciones y arbitrariedades que comete el empleador en perjuicio de sus trabajadores todo regulado por la parte sustantiva del Código del Trabajo, la ley general de inspección y cualquier otra norma vigente que tenga relación directa ó indirecta con el caso que se ventile. Para ello el trabajador deberá exteriorizar lo que sucede en el momento de la inspección ó realizar su denuncia en las oficinas de las inspectorías departamentales suministrando con exactitud los datos que serán sujetos a la verificación.

Si el reclamo se hace por la vía de la inspección del trabajo mediante denuncia del trabajador se manda a realizar una inspección del caso, en un plano que aunque oficial, aún no es de carácter litigioso, quedando todas las actuaciones contenidas en actas de inspección que contienen las correspondientes correcciones y dejándose copia a cada una de las partes.

La intervención de la Inspectoría se limita a tratar de que las partes arriben a un entendimiento, a un acuerdo, de forma que no ocasione perjuicio al trabajador, intervención que carece de carácter coercitivo y que únicamente prolonga la agonía en el sentido económico del trabajador y hasta cierto punto da tiempo al empleador para mejorar su defensa.

**Ante el órgano jurisdiccional:**

Constituyendo una tercera opción para el trabajador, otra posibilidad de hacer efectivos sus derechos laborales, la que consiste en la reclamación judicial de los mismos, a partir de la interposición de la demanda correspondiente ante el órgano jurisdiccional.



Ante la eventual negativa del empleador, el trabajador se ve obligado a poner en movimiento al órgano con el propósito de ver satisfecha su pretensión fundamentada en ley.

Así, siendo un conflicto individual de trabajo, la acción iniciada por medio de la demanda instaurada, en el supuesto de su admisión, dará lugar a un proceso cuyos principios de tutelaridad, economía procesal, concentración, sencillez, etc., tienden a garantizar el desarrollo del proceso de forma que no sea gravosa para las partes pero sobre todo, en función de la tutelaridad, velar porque los intereses concretos y determinados de los litigantes por hallarse pre establecidos en la normativa jurídica vigente, generen la resolución judicial que, bajo la forma de una sentencia que pudiese ser de condena, en todo caso al cumplimiento de los derechos violentados y reclamados.

Habiéndonos nutrido de la importancia de la inspección como reguladora de las relaciones laborales activas, pasaremos a conocer la estructura y sistema que la inspección tiene en nuestro país.



## CAPÍTULO III

### SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN NICARAGUA

#### 3.1 Generalidades de la inspección

El sistema de inspección en Nicaragua está a cargo del Ministerio del trabajo y viene constituido por:

- a. Las normas entre las que se encuentran la ley 664 “ley general de inspección del trabajo y la ley 618 “ley de higiene y seguridad del trabajo, la ley 290 “ley de organización, competencia y procedimientos del poder ejecutivo y otras que estudiaremos en su debido momento y que constituyen todo el derecho positivo que regula la totalidad de la materia de la inspección en nuestro país.
- b. Servidores públicos que son todos aquellos que tienen a su cargo funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas. En este conjunto encontramos al ministro del trabajo, al director general de inspección del trabajo y a los delegados departamentales y regionales ubicados en las diferentes inspectorías que tiene el MITRAB en todo el país.
- c. Los servidores que tienen atribuidas directamente las funciones inspectivas, en este grupo se ubican los inspectores del trabajo que son los que llevan a cabo las tareas de inspección y tienen contacto directo con los trabajadores y las realidades laborales que se viven en cada empresa que visitan en los diferentes departamentos en los que están desempeñándose.
- d. Los medios que no son más que los recursos ya sea de tipo material, humanos, económicos, de infraestructura, equipamiento, transporte u otros que permitan el correcto desempeño del servicio de inspección del trabajo.



- e. Los procedimientos que son todas las actividades, métodos y actuaciones encaminadas a la planificación, desarrollo, dirección y control de la inspección.

Pero que es en si la inspección del trabajo como tal; al respecto se han dado varios conceptos en torno al tema en cuestión.

El Doctor Guillermo Cabanellas expresa que “la inspección del trabajo es el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social<sup>5</sup>”.

Manuel Osorio por su parte define la inspección del trabajo como “el organismo administrativo que dependiente de la autoridad de aplicación tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracciones de ella. Llámese también policía del trabajo<sup>6</sup>.”

En los convenios y recomendaciones internacionales no se da un concepto acerca de la inspección del trabajo como tal, pero la OIT en varios documentos oficiales ha conceptualizado la inspección del trabajo como “el instrumento indispensable para la concepción, aplicación y mejoramiento de la legislación del trabajo<sup>7</sup>”.

En nuestro ordenamiento jurídico nicaragüense la inspección del trabajo se conceptualiza como: “servicio público que se encarga de promover, prevenir, educar, y tutelar el cumplimiento de las normas laborales, así como sancionar su incumplimiento<sup>8</sup>”.

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho usual. 21ª. Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1989. Pág. 441

<sup>6</sup> Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 24ª. Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1997. Pág. 523

<sup>7</sup> Oficina internacional del trabajo. La inspección del trabajo, manual de educación obrera. 1era. Edición. Ginebra. 1986

<sup>8</sup> Ley general de inspección del trabajo de la República de Nicaragua, publicada en La Gaceta No.180 del 19 de Septiembre del 2008. Arto. 4



Como podemos observar todos los estudiosos de la materia de la inspección del trabajo no coinciden en un concepto único. Para unos la inspección del trabajo es considerada un instrumento, para otros una institución e incluso para otros un servicio, como es el caso de nuestro país.

Al respecto diremos que la inspección del trabajo es un instrumento en manos de Ministerio del Trabajo que regula las condiciones del trabajo al examinar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente, enseñando y actualizando a los sujetos de la relación laboral y previniendo conflictos que obstaculizan el correcto desarrollo del trabajo y por ende el crecimiento económico del país.

### **3.2 Organización administrativa**

El Ministerio del trabajo ha encargado a la Dirección General de inspección del trabajo la responsabilidad del servicio de inspección. Por tanto después del Ministro del trabajo, este ocupa el segundo lugar en la cúspide de la pirámide u organigrama del Sistema de Inspección.

Corresponde al Director General de Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo<sup>9</sup>.

El servicio de inspección del trabajo tiene presencia en los quince departamentos del país y en las dos regiones autónomas (Atlántico norte y Atlántico sur), en correspondencia a la forma en que Nicaragua está organizada política y administrativamente. El Ministerio del trabajo tiene presencia en cada una de las cabeceras departamentales y en dichas regiones autónomas, a través de las delegaciones de dicha institución: Las inspectorías departamentales del trabajo ó inspectorías regionales en su caso; las cuales dependen funcionalmente del Director General de Inspección del Trabajo y por jerarquía del Ministro del Trabajo.

---

<sup>9</sup> Ibídem. Nota No.8. arto. 8



Asimismo el Director General de Inspección del Trabajo elaborará un informe anual sobre el desarrollo y resultados de la Inspección del trabajo, en base a los informes mensuales que obligatoriamente deben remitirle los inspectores regionales y departamentales; dicha información será de carácter público lo que significa que estará a disposición de todo los que tengan interés en conocerla.

Para una mayor eficacia de la inspección se pueden habilitar Inspectorías Municipales, pero únicamente para la tramitación de la inspección en ese territorio y estarán dependiendo técnicamente de las inspectorías regionales y departamentales según sea el caso.

En el último escaño de la estructura se encuentran los inspectores del trabajo encargados de las labores de inspección y que están revestidos de autoridad para ser respetados en todos los lugares donde vayan a realizar la actividad de inspección.

La legislación laboral de Honduras establece que los inspectores del trabajo “son los agentes ejecutivos del Ministerio quienes controlarán directamente la aplicación de las leyes laborales”<sup>10</sup>.

La ley general de inspección del trabajo los define en su artículo 4 inciso c) como: “servidores públicos investidos de fe pública y autoridad administrativa, encargados de realizar la función inspectiva”.

Tal es la estructura que actualmente tiene el Sistema de la Inspección del Trabajo.

### 3.3 Tipos de inspecciones

Los inspectores del trabajo están facultados a realizar sus debidas inspecciones a todos los centros de trabajo y aún en aquellos lugares donde se presume que existe prestación de trabajo, sean públicos ó privados.

<sup>10</sup> Arto. 616. Código laboral de la República de Honduras



Es oportuno que los inspectores visiten de forma sistemática los diferentes establecimientos objeto de inspección, planificando y evitando pérdidas de tiempo que hubiese sido empleado en otro lugar que lo requería más.

La Ley general de inspección del trabajo nos enuncia los tipos de inspecciones que los inspectores del trabajo podrán llevar a cabo en el desarrollo de su labor inspectiva como son:

- **Anunciada ó concertada:** es cuando el inspector realice una inspección notificando de previo al empleador y a los trabajadores. Tanto en este tipo de inspección como en la siguiente se persigue examinar el conjunto de las instalaciones y controlar el cumplimiento de todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
- **Ordinarias:** son las que se llevan a cabo sin previo aviso. Se realizan por lo general a lugares donde los peligros del trabajo son considerables ó a empresas nuevas. Este tipo de inspección son expresión de la función preventiva del Sistema de Inspección, es decir con esta inspección se trata de prevenir posibles conflictos que se podrían producir como consecuencia de una mala aplicación de la legislación laboral.
- **Extraordinarias:** son aquellas que realiza el inspector después de realizada una denuncia en el Ministerio del Trabajo por una parte afectada, por conocimiento de conflictos ó en situaciones especiales (como por ejemplo accidentes de trabajo que exigen un rápido examen de los motivos tanto materiales como jurídicos) ó cuando se lo mande el Ministerio del Trabajo ó alguna autoridad.
- **Reinspecciones:** es cuando el inspector del trabajo realice una inspección con el fin de verificar ó comprobar que el empleador ha cumplido con las disposiciones que se le ordenaron cumplir en una inspección anterior.
- **Por comparecencia:** esta se da cuando el inspector después de haber realizado la inspección del establecimiento, en el acta de inspección manda a que alguna



de las partes de la relación laboral concurra a la inspectoría a presentar documentos que el inspector da fe de tener a la vista; pero que se requiere su presentación.

- **Especiales:** se les llama así por la temática que abordan como: trabajo infantil, maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimientos de pago de salario mínimo ó de prestaciones sociales y otros a juicio del Director General de inspección del trabajo.

### 3.4 Herramientas de trabajo del inspector

Los inspectores del trabajo para la realización de su labor de inspección tienen a su disposición siete instrumentos básicos de apoyo que les permitirán llevar a cabo una correcta inspección siempre y cuando se apeguen a las normativas que esas herramientas le imponen. Estas son:

- **El código del trabajo (Ley 185):** publicado el 30 de Octubre de 1996 y entró en vigencia 60 días después de su publicación. Es cierto que de forma expresa el Código no manda la creación de la institución de la inspección, como lo disponía el Código del trabajo de 1945; pero en diversos preceptos legales de la mencionada ley, se hace referencia a la inspección, confiriéndole facultades que corresponden con su propio actuar.

Obsérvese lo dispuesto en los artículos 17 inciso “m”, 23, 38, 39, 41 inciso “d”, 48, 71, 126, 131, 135, 163, 188 inciso “f”, 197, 213, 232, 233, 244, 249, 250 inciso “d”, 251, 255, 373, 374, 376, 380, 381, 382, 400 y 403. (Ver anexo No. 1)

- **Guía técnica de inspección:** es el instrumento que define el procedimiento para llevar a cabo el servicio de inspección del trabajo. El objetivo general de la misma es normar la actividad de inspección, a fin de garantizar un criterio único en la interpretación de las leyes laborales, asimismo homogeneizar el Sistema Nacional



de Inspección del trabajo a fin de que el Ministerio del Trabajo esté en condiciones de asegurar una eficaz atención a los problemas derivados del incumplimiento de las normas jurídicas.

Data desde la década de los años ochenta, ya que se creó en 1984 con el Gobierno del Frente Sandinista de Liberación Nacional, con el apoyo de la Cooperación Española.

La guía técnica de inspección contiene todos aquellos artículos del Código del Trabajo susceptibles de ser violados y viene a dar como resultado el acta de inspección.

La referida guía se encuentra organizada en ocho bloques, los que a su vez se dividen en sub-bloques. Dichos bloques son:

- Bloque No. 1: Relación laboral y contrato de trabajo
- Bloque No. 2: Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones
- Bloque No. 3: De los salarios
- Bloque No. 4: Disciplina laboral
- Bloque No. 5: Convención colectiva
- Bloque No. 6: Derecho al seguro social
- Bloque No. 7: Igualdad y no discriminación
- Bloque No. 8: Del trabajo de los y las adolescentes

Debido a que la Guía de inspección es un instrumento básico en las actividades inspectivas del trabajo requiere ser constantemente revisada y actualizada para estar acorde a las normativas laborales vigentes del país.

➔ **Acta de inspección:** es el documento que recoge los resultados de la visita que el inspector del trabajo, en el ejercicio de sus funciones, realiza a una empresa determinada. Teniendo en cuenta que las actas que realizan los inspectores y los informes que brindan en materia de sus atribuciones tendrán el valor de prueba,



salvo que hubieran otras pruebas que de modo evidente revelen falsedad ó parcialidad del acta ó informe, estas deberán ser elaboradas de acuerdo al procedimiento que se les indica.

En su estructura se aprecian tres partes bien diferenciadas:

**Encabezado:** contiene el número ordenado de inspecciones realizadas, los datos generales relativos al sector económico y régimen jurídico de propiedad que tiene la empresa, cantidad de trabajadores que tiene seccionados y divididos por sexo.

**Datos generales:** en el cual consta la fecha y hora en que se realiza la inspección, nombre del inspector actuante, disposiciones legales que amparan su actuación, nombre ó razón social de la empresa y dirección de la misma, nombre del empleador ó su representante (detallando el cargo que tiene en la empresa).

**Cuerpo del acta:** aquí el inspector indicará las infracciones detectadas basándose en las disposiciones descritas a la par de manera detallada de acuerdo al orden que le da la Guía técnica de inspección, anotando en el cuadro de al lado los documentos en los que se basó (tarjetas de control de horarios, planillas, contratos, etc.) para la comprobación de los hechos recabados. Asimismo asentará el número de trabajadores afectados y las medidas correctivas orientadas a subsanar las irregularidades que se hayan encontrado y plasmado en el acta de inspección, fijando un plazo prudencial para la corrección de las mismas. Los datos deben estar basados en hechos ciertos, no deben ser parciales ni contener inexactitudes que traerían como consecuencia la invalidez del acta. Posterior a esto existe un último apartado conocido como observaciones donde el inspector anota cualquier aclaración que tenga a bien y finaliza estampando la hora y fecha en que se termino la inspección, firma de las tres partes involucradas (empleador, representante de los trabajadores e inspector del trabajo). **(Ver anexo No. 2)**

En cuanto a **los tipos de actas** están en dependencia del tipo de inspección que realiza el inspector a saber: acta de inspección anunciada, acta de inspección



ordinaria, acta de inspección extraordinaria y así según los tipos de inspecciones ya descritos anteriormente. Asimismo existe el acta de infracción y presunción de faltas, la cual se levanta cuando al realizar el inspector una reinspección comprueba que las recomendaciones y requerimientos que mando a efectuar en la primera inspección no se subsanaron ó también cuando hay obstrucción a la labor inspectiva que como su nombre lo indica se levanta en los casos en que se le impide al inspector el poder ejecutar el servicio de inspección. Entendiéndose en la Ley 664 como **obstrucción a la labor inspectiva**:

- a) A la negativa injustificada ó al impedimento efectuado por el empleador, su representante ó sus dependientes, trabajadores o no de la empresa, a que se realice una inspección en un centro de trabajo ó en determinadas áreas del mismo. El impedimento puede ser directo ó indirecto perjudicando u obstruyendo la labor del inspector del trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la inspección ó negándose a prestar el apoyo necesario.
- b) Al acto de obstaculizar la participación de los trabajadores ó la organización sindical.
- c) Al abandono injustificado del empleador ó su representante, en cualquiera de las diligencias que se practiquen en el proceso inspectivo.
- d) A la inasistencia injustificada del empleador ó su representante a la diligencia cuando hubiere sido debidamente notificado por el inspector del trabajo.
- e) A cualquier tipo de agresión en contra de los inspectores del trabajo, efectuada por el empleador ó sus representantes.

► **Ley de organización, competencia y procedimiento del Poder ejecutivo (Ley 290):** aunque es cierto que esta norma no crea el servicio de inspección del trabajo, sin embargo manifiesta su apoyo en cuanto a que señala la función del Ministerio



del trabajo como el órgano que coordina y ejecuta la política del Estado en materia laboral; ejerciendo la función de inspección a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Además esta ley nos plasma las medidas de impugnación a que pueden recurrir los que se sienten afectados ante una resolución que se haya dictado dentro de un proceso administrativo. Y en el reglamento de esta ley (Decreto 71-98) encontramos el recurso de Reposición que surte su efecto en las resoluciones de cierres de empresas por reincidencias en faltas graves.

- ➔ **Ley general de inspección del trabajo (Ley 664):** constituye el ordenamiento jurídico básico de la materia de la inspección del trabajo y aún puede alcanzar el ámbito de higiene y seguridad en todo lo que no contradiga a esta ley. Es una ley que trae nuevos cambios a la prestación del servicio de inspección. Está dirigida a trabajadores activos y únicamente tiene dos excepciones que son en los casos de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.

Como bien lo dice en su artículo 1: “tiene por objeto regular el sistema de inspección del trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral”.

Por tanto viene a ser un complemento al Código del Trabajo en lo referente a la inspección pues detalla y determina las funciones de cada uno de los que intervienen en el servicio de inspección, la forma de resolver un conflicto causado por los resultados de un acta de inspección, en fin a lo largo de ella observamos las características principales de la inspección como son: educar, vigilar y prevenir.

Esta ley plasma los principios ó pilares fundamentales que deben regir las actuaciones de los inspectores los cuales deberán tenerlos siempre presentes en toda su labor estos son:



- Legalidad: lo que significa que siempre actuarán en función de todas las leyes vigentes en nuestro país, saliéndose de ese marco sus actuaciones serían arbitrarias y en contravención a las normas.
- Primacía de la realidad: este principio es de gran importancia porque aunque el empleador le presente los documentos de la empresa en los que haga constar el respeto a los derechos laborales, siempre va a tener mayor peso para el inspector la realidad que constata en la inspección.
- Imparcialidad: con respecto a este principio a veces se crea en la mentalidad de los trabajadores que no se cumple; sin embargo el inspector debe demostrar que los resultados de su inspección no se inclinan a una de las partes sino que se basan en la justicia.
- Equidad: consiste en que el inspector no tendrá favoritismo de ningún tipo con alguna de las partes, aplicando las normas de forma igualitaria.
- Autonomía técnica y funcional: los inspectores son independientes en el ejercicio de su labor inspectiva, frente a cualquier injerencia que pueda darse por influencia indebida.
- Jerarquía: quiere decir que los inspectores se sujetarán a los lineamientos que en materia de inspección bajen las autoridades superiores del sistema de inspección.
- Celeridad: significa que el servicio de inspección debe desarrollarse de forma diligente, evitando pérdidas de tiempo.
- Confidencialidad: es decir los inspectores deben ser leales a las declaraciones que en confidencia le hagan los trabajadores, manteniendo en sigilo la identidad de quien se lo dijo.



- Sigilo profesional: no es más que la no divulgación por parte del inspector de toda aquella información que conozca de los establecimientos a los que inspeccionó, manteniendo este sigilo aún después de haber dejado el cargo. El menoscabo a este principio conlleva a sanciones de tipo penal.
  - Unicidad, integralidad y polivalencia: versa en que el sistema de inspección es único, integrado por los inspectores laborales y los de higiene y seguridad del trabajo, bajo la subordinación del Ministro del trabajo, quien coordina las acciones de la Dirección General de Inspección del Trabajo y la Dirección General de seguridad e higiene del trabajo.
- ➡ **Ley del servicio civil y de la carrera administrativa (Ley 476):** en esta se establece los requisitos y procedimientos para el ingreso de los inspectores del trabajo al Sistema de inspección; así como también el régimen jurídico al que está sujeto un servidor público.

El Ministerio del trabajo tiene un presupuesto limitado, lo que incide en el número de servidores públicos de que puede disponer para atender el tema de la inspección del trabajo y en el monto de las remuneraciones que los mismos reciben.

Por su parte la Ley General de Inspección establece como requisitos para optar al cargo de inspector del trabajo: Ser al menos estudiante del tercer año de la carrera de derecho ó diplomado en Procuraduría laboral y de seguridad social, poseer habilidades de comunicación y trabajo en equipo y cumplir con un programa de capacitación inicial impartido por la Dirección General de Inspección del trabajo.

El artículo 81 de la Ley de servicio civil y de la carrera administrativa plasma como requisitos generales para optar a un puesto de servidor público:

- Ser Nicaragüense
- Ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años, en el momento de la contratación.



- Reunir los requisitos establecidos para desempeñar el puesto a proveer. (En el caso de los inspectores los requisitos descritos en el párrafo anterior por la Ley General de inspección del trabajo.)
- Estar en pleno goce de sus derechos individuales.
- Estar física y mentalmente habilitado para el desempeño del puesto.

Asimismo en esta Ley encontramos las sanciones a que serán acreedores los inspectores cuando cometan alguna de las siguientes faltas:

- ♣ Falta leve: violaciones que no causen daños materiales y económicos a la institución y no trascienda más allá de la conducta de la persona que lo cometa. Por la comisión de esta falta se le sancionará con amonestación verbal ó escrita a su expediente. Por ejemplo de este tipo sería el uso de equipos y materiales de oficina para efectos distintos de la función del inspector.
- ♣ Falta grave: violaciones a las normas disciplinarias que afectan el desarrollo normal de la institución y el prestigio profesional y conducta del funcionario ó empleado que la comete. Se sanciona con suspensión de labores de uno a quince días sin goce de salario, según la reiteración ó gravedad de la falta. Por ejemplo: el abuso de autoridad del inspector en el ejercicio de su función.
- ♣ Falta muy grave: violaciones a las normas disciplinarias que causen daños materiales y económicos a la institución ó a terceros obstaculizando seriamente el desarrollo normal de la misma y afectan la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios. Se corrige con la cancelación del contrato del funcionario ó empleado ó suspensión temporal de funciones de entre uno a tres meses sin goce de salario. Como ejemplo de este tipo de falta podríamos mencionar el utilizar la función de inspector para presionar a particulares a respaldar una campaña política partidaria.



➡ **Reglamento a la ley 290, Ley de organización, competencia y procedimientos del Poder Ejecutivo (Decreto 71-98):** publicado el 30 de Octubre de 1998, viene a especificar las funciones y competencias del Ministerio del Trabajo y sus dependencias. Por ejemplo, en el artículo 237, especifica en ocho numerales las funciones de la Dirección General de Inspección del Trabajo y en el artículo 238 detalla las funciones de la Dirección de la Inspección del Trabajo Infantil.

Como podemos observar estos instrumentos son de fundamental conocimiento para los inspectores, además de que le facilitan la labor de inspección. Todas estas herramientas necesitan que sus normas se vayan mejorando y complementando puesto que deben actualizarse para responder a las problemáticas del mundo globalizado.

### 3.5 Funciones de los inspectores del trabajo

El papel fundamental del inspector del trabajo no está en promover sus ideas personales, por generosas que estas sean, sino en hacer cumplir las leyes laborales vigentes. Vigilar y educar serán las dos vertebrales fundamentales de su actuar.

La función general de los inspectores del trabajo es el ejercicio de la función inspectiva y de aquellas otras competencias que le faculte el ordenamiento jurídico laboral.

En la práctica de sus tareas inspectivas podrán realizar cualquier actividad de verificación, requerir información (como planillas, contratos, etc.) al sujeto inspeccionado ó al personal de la empresa, todo con el objeto de constatar el cumplimiento de las normativas laborales en el centro sometido a inspección. Aún más para una mayor calidad de la inspección podrán hacerse acompañar por peritos, especialistas, técnicos ó dos trabajadores del sector a inspeccionar si fuere necesario su intervención en determinado asunto de la inspección.

También podrán realizar entrevista a los trabajadores sin la presencia del empleador ó su representante haciendo uso del principio de confidencialidad.



Otra función del inspector del trabajo y no menos importante es la de orientar y brindar asistencia a los trabajadores y empleadores para la promoción y conocimiento de las leyes laborales. Aquí se hace referencia a la característica de educar que tiene el servicio de inspección del trabajo. Con esta función se hace énfasis en que el inspector debe apoyar de manera especial a las pequeñas y medianas empresas y al sector informal orientándolas pues se ha comprobado que estos sectores son el principal motor que impulsa la economía de nuestro país. Por esto se les da un tratamiento especial a este tipo de empresas (Ley 645, Ley de promoción, fomento y desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa), incluso se puede observar en la aplicación de las sanciones económicas que a este sector se les reduce en un cincuenta por ciento de lo que establece la ley 664.

Independientemente de la labor inspectiva que están obligados a ejecutar; los inspectores, también realizan actividades que si bien es cierto se le atribuyen al Ministerio del Trabajo a través de sus delegados departamentales de las inspectorías, no obstante los inspectores debido a su contacto directo con los trabajadores y las empresas son los que las efectúan, están son:

- Autorizar reglamento interno
- Recabar información sobre suspensiones de contratos de trabajo, que remite al Inspector departamental para que autorice. Arto. 38 y 39 del CT.
- Obtener información sobre terminaciones de contratos de trabajo. Arto. 41 y 48 del CT.
- Conocer solicitudes y denuncias de despidos de mujeres en estado de embarazo. Arto. 144 CT.
- Conocer de solicitudes y denuncias de despidos de dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical. Arto. 231 del CT.



- Formar parte de la comisión tripartita para sancionar a un servidor público.

Pero también no se debe olvidar que también los inspectores se dan a la tarea de “amigables componedores” en asuntos de conflictos, los que se tramitan en las inspectorías a través de una conciliación.

### 3.6 Facultades del inspector del trabajo

El inspector del trabajo es una autoridad y como tal tiene la facultad que le da el artículo 27 de la Ley General de inspección del trabajo de:

- + Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral sean de aplicación general ó de los regímenes especiales, según corresponda.
- + Exigir la presencia del empresario ó de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas del Sistema de Inspección del Trabajo.
- + Requerir en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios y de todos aquellos documentos que por obligación legal deba llevar el empleador, así como obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo.
- + Cuando se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores, el inspector del trabajo, con el acta de inspección podrá solicitar a la autoridad judicial que se dicten medidas cautelares. En cumplimiento del principio de gratuidad que rige en el Derecho Laboral, estas medidas cautelares podrán ser dictadas sin fianza ni depósito alguno.



Asimismo el artículo 29 de la referida Ley señala las diferentes medidas que el inspector puede mandar a ejecutar una vez finalizada la inspección y si el caso lo amerita:

- ❖ aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas socio-laborales.
- ❖ advertir al sujeto responsable sobre la necesidad de cumplir determinadas disposiciones legales bajo plazos determinados, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten y siempre que no se deriven de perjuicios directos a los trabajadores.
- ❖ requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa laboral, indicando siempre los plazos para ello.
- ❖ requerir al sujeto inspeccionado para que, en un plazo determinado y razonado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones industriales ó productivas, en el montaje ó en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud ó a la seguridad de los trabajadores.
- ❖ iniciar el procedimiento administrativo por presunción de faltas mediante el levantamiento de Actas de infracción por violación a las normas laborales ó de infracción por obstrucción a la labor de inspección.
- ❖ iniciar el procedimiento administrativo para determinar si procede el cierre temporal ó permanente de los centros de trabajo por inobservancia de las normativas sobre prevención de riesgos laborales. Cuando el riesgo sea grave e inminente para la seguridad ó salud de los trabajadores, a juicio del inspector del trabajo, podrá ordenar la suspensión inmediata y provisional de labores mientras se tramita el proceso administrativo correspondiente.



- ❖ Poner en conocimiento del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimiento en dicho ámbito para que puedan adoptarse medidas necesarias para garantizar la protección social de los trabajadores afectados.
- ❖ Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente, respetando siempre el principio de legalidad y los límites de las atribuciones otorgadas al Ministerio de Trabajo por las leyes correspondientes.

### **3.7 Prohibiciones e incompatibilidades del inspector**

Los inspectores en el ámbito de su actuación tienen prohibido:

Asesorar ó defender a título privado a personas naturales ó jurídicas que se dedican a actividades que pueden caer en la esfera de la inspección ó puedan serlo en un futuro, por lo que debe estar al margen de emitir juicios que no debe pronunciar.

Otra prohibición es la de revelar secretos de índole financiera, comerciales, de producción ó de fabricación de las empresas a las que inspecciona e incluso cualquier información a la que tenga acceso. Deberá ser sigiloso en su labor inspectiva pues el incumplir esta normativa sería considerado como delictivo cayendo en la rama de lo penal perdiendo con ello hasta su cargo.

Asimismo no deberá aceptar ningún tipo de regalías en dinero ó en especie que le hagan los trabajadores ó algún dirigente sindical.

Por otro lado no podrán fungir como inspectores en los casos en que tengan algún interés directo ó indirecto en las empresas objeto de su inspección y cuando tengan relación de consanguinidad y afinidad con algún empleador ó trabajador de la empresa que inspeccionen, todo esto con el objeto de que su actuación sea transparente, imparcial y veraz.



### **3.8 Procedimiento administrativo por presunción de faltas**

Es una forma especial en que se lleva a cabo el trámite de imposición de sanciones a los establecimientos que han incurrido en infracciones reiteradas veces y viene a ser un mecanismo de presión que garantiza que los empleadores no atropellen las normas laborales en perjuicio de sus trabajadores.

Con este procedimiento se incorporan nuevas modalidades que el Reglamento de inspectores del trabajo (Decreto 13-97) no poseía y también viene a readecuar normas que podían caer en el pensar que los resultados que el inspector daba en las actas reflejaban una actuación discrecional de su parte; como por ejemplo en la aplicación de las multas.

Este procedimiento se inicia de oficio ó por denuncia del afectado mediante acta de infracción y presunción de faltas e intervienen en él los presuntos responsables de la comisión de infracciones, los representantes de los trabajadores y las autoridades administrativas competentes.

La situación que describa el inspector de manera detallada en el acta de infracción y presunción de faltas, deberá estar relacionada a cualquiera de las causales siguientes que nos describe el arto. 46 de la ley general de inspección:

- a. Incumplimiento del pago de los salarios adecuados y de las regulaciones sobre el salario mínimo.
- b. Contravención del pago en tiempo y forma de las prestaciones de ley.
- c. Medidas y garantías básicas en las modalidades de contratación laboral establecidas por la ley.
- d. Irrespeto a las garantías de libertad sindical a los trabajadores y al fuero sindical de sus dirigentes.



- e. Incumplimiento de la convención colectiva.
- f. Incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y convenios fundamentales de la OIT ratificados por Nicaragua sobre el trabajo infantil.
- g. Inobservancia de las condiciones especiales de protección a las mujeres en estado de embarazo ó post natal.
- h. Incumplimiento a los convenios fundamentales de la OIT sobre discriminación en el empleo.
- i. Condiciones básicas que garanticen la seguridad e higiene en el trabajo, la vida ó la integridad física de los trabajadores.
- j. Inobservancia de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Este procedimiento consta de dos instancias: la primera son los inspectores regionales ó departamentales y la segunda y última instancia administrativa es la Dirección General de Inspección del Trabajo, agotándose en esta la vía administrativa.

En el proceso se tendrá presente los principios de: observación del debido proceso, economía y celeridad procesal y el principio de pluralidad de instancias.

Se inicia con la presentación del Acta de infracción y presunción de faltas por parte del inspector actuante que ha recopilado la información sobre la cual se basa para recurrir al proceso administrativo.

Las actas debido a que están dotadas de fe pública prestan mérito probatorio suficiente para iniciar el procedimiento administrativo.



Dicho inspector presenta el acta ante su superior inmediato. El siguiente paso es el emplazamiento que se le hace al empleador para que conteste lo que tenga a bien en el plazo de tres días, con remisión de una copia del acta en forma íntegra. También se le enviará copia de la referida acta al sindicato si fuere el caso.

Cumplido el plazo se abre a pruebas por cinco días para que las partes evacuen todos sus alegatos y pruebas.

Por esto es importante la calidad de la elaboración del acta de inspección, debido a que es en este momento en que se pueden presentar pruebas que la invaliden perdiéndose con ello tiempo y reconocimiento de los derechos de los trabajadores que se ven afectados.

Una vez finalizado el período probatorio el superior del inspector actuante emite en el plazo de dos días hábiles la resolución correspondiente.

Como se observa es un proceso corto y evita pérdidas de tiempo y recursos económicos a las partes.

Contra la resolución que emite el superior cabe los recursos de Revisión y Apelación que se describen en la Ley 290, Ley de organización, competencia y procedimientos del poder ejecutivo.

El recurso de Revisión se interpone en un término de quince días hábiles, en el caso de las inspectorías departamentales ante el delegado de dicha inspectoría y deberá contener: nombre y domicilio del recurrente, acto contra el cual se recurre, motivos de la impugnación y lugar de notificaciones. Este recurso se resuelve en veinte días a partir de la interposición del mismo.

La interposición de estos recursos no suspende la ejecución de las medidas que el inspector haya mandado a realizar al empleador.



El recurso de apelación se interpone ante el mismo delegado de la inspección departamental. En esta segunda instancia conocerá el Director General de Inspección del Trabajo, al cual se le remitirá el recurso junto con su informe y resolverá en un término de treinta días.

En los casos de cierres de empresas será atribución únicamente del Ministro del Trabajo la toma de esa decisión. Contra la resolución de cierre que este mande se puede interponer recurso de Reposición descrito en el Reglamento de la Ley 290 (Decreto 71-98), el que se sustanciará y resolverá por el Ministro en el término de tres días hábiles. Contra esta resolución no cabe ningún recurso administrativo, no obstante el agraviado podrá recurrir de amparo.

### **3.9 Infracciones y sanciones**

Con la nueva ley 664, Ley general de inspección del trabajo se hace una clasificación de las infracciones en base a las causales en que se fundamenta el acta de infracción y presunción de faltas ya abordadas anteriormente.

Esta novedad ha sido bastante acertada debido a que en el anterior reglamento de inspectores, estos tenían la potestad de aplicar a su criterio una multa sin ser supervisado por otro superior en su aplicación, por lo que se creía que el monto de la multa que imponía el inspector no correspondía a la infracción cometida.

Las infracciones se clasifican en: leves, graves y muy graves. Las infracciones muy graves obedecen a: incumplimiento a la convención colectiva, al pago de salarios mínimos ó adeudados, falta de pago de las prestaciones sociales, irrespeto a los sindicatos, inobservancia al código del trabajo y los convenios de la O.I.T y omisión a las condiciones de protección de mujeres embarazadas. Aquí se suma como infracción grave la obstrucción a la labor del inspector. Los empleadores que caigan en la comisión de este tipo de infracción serán acreedores de una multa de entre cuarenta a ochenta salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa ó institución pública.



Las infracciones graves son las que se relacionan a: inobservancia de las medidas y garantías de contratación, la discriminación en el empleo, seguridad e higiene en el trabajo, la vida ó la integridad física de los trabajadores y omisión de los derechos de los discapacitados. Los que cometan estas infracciones recibirán una multa de entre veinte a cuarenta salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa a la que se le aplica la sanción.

Las infracciones leves son las que se vinculan a incumplimiento de obligaciones formales del empleador en contra de lo establecido en reglamentos y normas de materias distintas a las tipificadas en los dos tipos de infracciones anteriores. Serán sancionados con multa de entre cinco y veinte salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa en cuestión.

Sólo las micro, pequeñas y medianas empresas y el sector informal reciben un tratamiento especial en la aplicación de las multas, al estar protegidas por la Ley de promoción, fomento y desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa (Ley 645), por tanto los montos antes mencionados se les reducen en un cincuenta por ciento.

Las sanciones también se pueden reducir en un cincuenta por ciento por el cumplimiento de las disposiciones violadas dentro de los diez días posteriores de dictada la resolución. Y en un treinta por ciento si el empleador comprueba el cumplimiento de las disposiciones antes del vencimiento del plazo para apelar.

Por tanto las empresas deben evitar al máximo caer en el cometimiento de infracciones porque los salarios mínimos suben alrededor de dos veces por año: para Febrero y Agosto específicamente; por lo que en ese sentido se eleva también el monto de la multa que le aplicarían si comete cualquiera de las infracciones anteriores. La multa aunada al pago de un derecho que se le ha incumplido a un trabajador, sería una enorme carga económica para el empleador que lo podría llevar hasta la quiebra ó cierre del establecimiento.



El encargado de la aplicación de la multa es el inspector departamental ó regional como primera instancia y la Dirección General de Inspección del Trabajo en segunda instancia. Dicha multa se pagará en la Tesorería General de la República de Nicaragua ó entidades competentes de la Dirección General de Ingresos.

En fin como se puede observar este marco de la ley 664 viene a regular íntegramente todo el quehacer de la inspección del trabajo subsidiando al Código del Trabajo mismo en todo aquello en lo que no se plantee en él referente a la inspección con tal de proteger de manera eficiente los derechos de los trabajadores.



## CAPÍTULO IV

### LA INSPECTORÍA DEPARTAMENTAL DE LEÓN Y SU SERVICIO DE INSPECCIÓN

#### 4.1 Servicios que presta la inspección departamental de León

La inspección departamental de León como una especie de sucursal del Ministerio del Trabajo, presta los servicios de:

**(Ver anexo No. 3)**

- **Higiene y Seguridad del Trabajo**

Brinda una serie de servicios a los empleadores y trabajadores, con el objetivo promover las mejoras de las condiciones de trabajo en materia de higiene y seguridad ocupacional y así garantizarles la restitución de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Servicios en materia de higiene:

1. Licencia en materia de higiene y seguridad.
2. Trámite de inscripción y reestructuración de las comisiones mixtas en materia de higiene y seguridad.
3. Aprobación de los Planes de Trabajo de las Comisiones mixtas.
4. Aprobación del Reglamento Interno del Funcionamientos de las Comisiones Mixtas.
5. Aprobación de los Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad (RTO).
6. Abrir libros de actas de las comisiones mixtas en materia de higiene y seguridad del trabajo.



Servicios en materia de seguridad:

1. Solicitud de inspecciones.
2. Investigación de accidentes laborales.
3. Asesoría técnica.
4. Procedimiento para la autorización de funcionamiento de los equipos generadores de vapor.
5. Procedimiento para abrir libros para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor.
6. Procedimiento a las pruebas hidrostáticas.
7. Procedimiento de licencia de operador de calderas.
8. Requisitos para la Certificación de los importadores, suministradores y de equipo de protección personal en materia de higiene y seguridad del trabajo.

▪ **Conciliación individual y colectiva**

La conciliación laboral individual es un método alternativo de resolución de conflictos, con el que personas trabajadoras y empleadores de forma voluntaria, tienen la oportunidad de solucionar un conflicto sobre prestaciones sociales, después que termino su relación laboral.

Todo el proceso de conciliación es asistido por una abogada o abogado conciliador de la inspección, que es un facilitador en el proceso de comunicación entre empleador y el trabajador para que logren ponerse de acuerdo entre sí; garantizando la restitución de derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las disposiciones de la ley 185 “Código del Trabajo”.



Pasos para conciliarse:

- 1- Ir a la inspección departamental, dirigirse a la dirección de conciliación. Ahí una orientadora u orientador laboral analiza tu caso, crea tu expediente y te entrega una esquila.
- 2- La esquila la presentas en la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, donde se te asigna una abogada o abogado conciliador que llevara tu caso.
- 3- La secretaria o secretario de la Dirección, programa una cita única en donde se define el día en que la persona trabajadora, empleador (a) y abogada o abogado conciliador, asisten de forma voluntaria a una reunión conciliadora donde podrán ponerse de acuerdo.
- 4- El día de la cita se reúnen en la oficina de la abogada o abogado conciliador en un ambiente de respeto mutuo e inicia la comunicación entre empleador (a) y persona trabajadora, teniendo ambos la oportunidad de intervenir, moderados por la abogada o abogado conciliador. Si las partes logran un acuerdo, se redacta un “acta de acuerdos” que incluye solamente los puntos acordados; empleador y trabajador la firman y lo ahí señalado es de cumplimiento obligatorio e irreversible.

En caso que el empleador (a) y la persona trabajadora no lleguen a un acuerdo, la Inspección departamental de León, traslada el caso a la vía judicial y el MITRAB lo apoya con su Dirección de Defensoría Laboral.

▪ **Negociación colectiva**

Es el acuerdo por escrito al que llega un (a) empleador (a) o grupo de empleadores (as), con una o varias organizaciones de personas trabajadoras con personalidad jurídica.



Pasos para la negociación colectiva:

- 1- Presentar en la inspección Departamental, un pliego de peticiones, con original y tres copias, junto con la lista de trabajadores y trabajadoras que apoyan las peticiones y la certificación de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales que presentan el pliego. (Arto. 373 CT.).
- 2- Una inspectora o inspector recibe, revisa, manda a subsanar y/o admite el pliego y remite a Negociación colectiva y conciliación.
- 3- Se nombra a una abogada o abogado conciliador que dirigirá la negociación.
- 4- Se cita a las partes para que inicie el proceso de Negociación en las salas de negociación de la inspección.
- 5- Se da una audiencia preliminar donde una abogada o abogado conciliador da sus recomendaciones, se establecen las reglas de la negociación y se firma un acuerdo donde las partes se comprometen a respetar lo acordado.
- 6- Inician las sesiones de negociación.
- 7- Se lleva a cabo la última sesión de revisión de forma y estilo.
- 8- Se firma el Convenio Colectivo al que llegaron las comisiones negociadoras representando a ambas partes.

▪ **Asociaciones sindicales**

Presta los servicios de:

- a. Solicitud de Inscripción de Organizaciones Sindicales
- b. Renovación y Reestructuración de Junta Directiva de Sindicatos



- c. Centrales sindicales
  - d. Tramitación en la inscripción de federaciones confederaciones y centrales. (Por primera vez)
  - e. Renovación y reestructuración de comité ejecutivo de federaciones, confederaciones y centrales.
  - f. Reformas de actas constitutivas y/o sindicatos.
  - g. Habilitación profesional para procuradores laborales y de seguridad social.
- **Procedimiento administrativo laboral**

El presente proceso está orientado en los principios de oralidad, intermediación, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal, impulsión de oficio, gratuidad, realidad, in dubio pro operario e inquisitividad, todo por la búsqueda de la verdad; es oral, breve y contradictorio.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO) regula la tramitación sobre solicitudes de: a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo; b) cierre de las empresas, y c) cancelación de contrato de trabajo por justa causa, conforme los artículos 38, 41 literal d) y 48 del Código del Trabajo.

Es competente para conocer en el procedimiento, el Inspector (a) Departamental del Trabajo donde se firmó el contrato o se pactó la relación, o donde se presta la relación laboral, a elección de la parte actora.



▪ **Servicio público de empleo (SEPEM)**

Se desempeñan las funciones de:

1. Garantizar la función de intermediación para la colocación en el ámbito nacional.
2. Autorización y seguimiento de las agencias de empleo privadas.
3. Manejo de datos estadísticos de intermediación de las oficinas del SEPEM en el ámbito nacional.
4. Garantizar servicios de orientación laboral en las oficinas de empleo.
5. Organización y articulación de convenios con las entidades colaboradoras para la organización de servicios de empleo territoriales.
6. Promoción del empleo y el autoempleo.

▪ **Inspección del trabajo**

Servicio por el cual un Inspector del Trabajo se presenta a una empresa a realizar una inspección sobre los derechos laborales de los trabajadores que laboran en ese establecimiento.

Lo primero que hace es identificarse para que el empleador le permita realizar su inspección, pero por ningún motivo el empleador puede despojar de su identificación al inspector del trabajo ya que esto entorpecería la labor inspectiva, posterior a esto y antes de iniciar la inspección el inspector debe solicitar la presencia de un dirigente sindical para que participe en la inspección, sino existe organización sindical en la empresa el inspector solicitará la presencia de un miembro de la comisión mixta de higiene y seguridad, y si no existe ni sindicato ni comisión mixta de higiene y seguridad el inspector del trabajo seleccionará a un



trabajador al azar de la planilla de pago para que presencie la inspección y represente al resto de trabajadores, una vez que están presentes el representante del empleador, el representante de los trabajadores y el inspector del trabajo se inicia la labor inspectiva, y se procede a la revisión de los siguientes documentos:

**1.-** Contrato individual de trabajo por escrito para verificar que se le haya entregado una copia al trabajador, y que dicho contrato contenga los siguientes requisitos:

- 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 deba realizarse
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna
- e) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida
- f) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros 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, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

**2.-** Que si se realizó contrato verbal de trabajo el empleador le haya entregado al trabajador una constancia que contenga la fecha de inicio de la relación laboral, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado.



**3.-** Control de entrada y salida para verificar que los trabajadores no laboren más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana si laboran en una jornada diurna, siete horas y medias diarias o cuarenta y cinco horas a la semana si laboran en una jornada mixta, siete horas diarias o cuarenta y dos horas a la semana si laboran en una jornada nocturna, que las horas extras no excedan más de tres diarias o nueve a la semana, que en los lugares insalubres no laboren más de seis horas diarias y que no realicen horas extras, y que el trabajador disfrute de media hora para ingerir alimentos, de un día de descanso a la semana, y que descansen los días feriados y asuetos.

**4.-** Calendario de vacaciones para verificar que los trabajadores disfruten de quince días continuos de descansados y con goce de salario por cada seis meses de trabajo ininterrumpido con el mismo empleador, y que el tiempo que el trabajador no labore por una causa justificada (enfermedad, permiso u otra causa) sea considerado como de efectivo trabajo para la acumulación de las vacaciones.

**5.-** Planilla de pago para verificar que el salario que devengan los trabajadores no sea inferior al mínimo legal establecido por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que el salario sea pagado en la forma y tiempo convenido o en el que la Ley ordene, que se cumplan con las medidas de protección al salario, que el decimo tercer mes sea pagado en tiempo y forma, y que no exista discriminación por razón de sexo ya que las mujeres y hombres deben tener igual salario por realizar el mismo trabajo.

**6.-** Reglamento interno de trabajo y expediente socio laboral, para verificar que el reglamento interno de trabajo haya sido aprobado por el Ministerio del Trabajo, y que a los trabajadores no se les aplique medidas disciplinarias que no estén contenidas en el reglamento interno de trabajo aprobado por el MITRAB.

**7.-** Convenio colectivo (en las empresas que hubiere) para verificar que se estén cumpliendo las clausulas contenidas en dicho convenio, y que se beneficie a todos



los trabajadores comprendidos en las categorías comprendidas en el convenio aunque no sean afiliados al sindicato suscriptor.

**8.-** Reporte de los trabajadores al INSS y último recibo de pago de la seguridad social, para verificar que todos los trabajadores están gozando de todos los derechos otorgados por la seguridad social.

**9.-** Expediente socio laboral de los trabajadores para verificar los documentos de identidad del trabajador y poder constatar su edad.

Posterior a la revisión documental el inspector del trabajo realizara un recorrido por la empresa para verificar si se encuentran laborando adolescentes trabajadores y así poder tutelarles sus derechos y realizara entrevista a los trabajadores a solas (en su puesto de trabajo sin la presencia del empleador u otro trabajador) para verificar que en el centro de trabajo no exista discriminación por ninguna causa, y que la información brindada por el empleador mediante los documentos sea veraz.

De igual manera se verificará que las mujeres tengan iguales oportunidades laborales que los hombres y que no sean discriminadas por ninguna razón, que la empresa tenga contratada una persona discapacitada por cada cincuenta personas trabajadoras, que los empleadores aseguren el empleo a todas sus personas trabajadoras sin discriminación y que en los procesos de selección, administración y promoción interna se consideren a todas las personas por su capacidad, ya que todas las personas somos iguales ante la ley (Artículo 27 de la Constitución Política de Nicaragua) y no debe existir discriminación por razón de sexo, edad, raza, discapacidad, credo político, religioso u otros.

Toda esta documentación será solicitada al momento de realizar una inspección ordinaria, ya que en la reinspección únicamente se verificara el cumplimiento de lo ordenado en una inspección ordinaria y en la inspección especial se verificara uno o varios aspectos de la relación laboral.



## 4.2 Función de la Inspectoría departamental

El decreto 71-98, Reglamento a la ley 290, Ley de organización, competencia y procedimiento del poder ejecutivo nos manifiesta en su artículo 250 las funciones de las inspectorías departamentales y por ende la función que debe acatar y seguir en su actuar la inspectoría departamental de León como son:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de trabajadores mediante las inspecciones laborales integrales ó reinspecciones en los centros de trabajo.
- Asesorar técnica y jurídicamente a los empleadores y trabajadores sobre la forma más eficaz de cumplir las disposiciones legales.
- Actuar como amigables componedores en la solución de conflictos individuales ó colectivos que se presenten.
- Auxiliar a las autoridades judiciales del trabajo cuando sean requeridos
- Todas aquellas otras funciones que la ley le disponga.

Como se aprecia la gama de funciones de la inspectoría es amplia y se difunden en todos los servicios que se prestan en ella. Girando todo en torno al objeto de lograr una efectiva ejecución de los derechos laborales dentro de un ambiente de relaciones pacíficas entre empleadores y trabajadores.

## 4.3 Capacitación a los inspectores

La capacitación es un importante instrumento del que debe hacer uso el Ministerio del Trabajo para guiar a los inspectores a nivel nacional sobre los lineamiento comunes que deben seguir al realizar el servicio de inspección. Además es de gran utilidad porque permite al inspector irse actualizando sobre las leyes y temas laborales que deberá poner en práctica en su actividad inspectiva.



La ley general de inspección del trabajo reconociendo el papel que juega la capacitación expone que la Dirección General de Inspección del Trabajo deberá implementar programas anuales de capacitación inicial y de formación continua y periódica para los inspectores del Trabajo. Sin embargo esto no se ha cumplido en su totalidad, pues en lo que respecta a los inspectores del departamento de León expresaron que sólo han recibido de dicha Dirección General la capacitación inicial sobre los lineamientos de la inspección, manejo de la guía inspectiva, etc.

No obstante en la inspectoría departamental de León se han llevado a efecto capacitaciones internas a los inspectores pero referidas a los modelos de las actas de inspección que han variado en lo que va del año 2011, entonces se les ha capacitado para saber llenar estos nuevos formatos.

Anteriormente las inspecciones se realizaban de manera digital, se levantaba los datos en los establecimientos, se hacía un requerimiento de la documentación que no se encontraba para que el empleador la llevara en determinada fecha, pero el inconveniente que se miraba era que muchas veces se presentaban con la información incompleta a las oficinas y los perjudicados eran los mismos empleadores por que se resolvía a favor del trabajador.

Actualmente a partir del mes de Junio del presente año se sigue un modelo de acta de inspección más práctico y que evita pérdida de tiempo. Los inspectores de León las han denominado “**actas en caliente**” precisamente porque se levanta la información, se notifica las fallas que se encontraron, se dan las medidas correctivas y en ese mismo momento se deja el acta al empleador el cual está obligado a sacarle una copia y a acatar las disposiciones estipuladas.

#### **4.4 Condiciones materiales de la Inspectoría de León**

Cabe exponer aquí las condiciones materiales en que se presta el servicio de inspección en el departamento de León, tomando en cuenta todos aquellos elementos que facilitan la labor inspectiva desde el punto de vista logístico y material. Prestando atención



particular a las condiciones de la oficina de la inspección del trabajo y el acceso de la misma a los instrumentos fundamentales.

Basándonos en las entrevistas al personal de la inspección y en observaciones realizadas se puede señalar que la situación actual en que se presta el servicio de inspección en León en lo que concierne a materiales se caracteriza por los siguientes aspectos:

- ┘ Las oficinas de la inspección departamental de León están generalmente en buen estado, aunque su tamaño y el mobiliario no responde a las exigencias laborales de los inspectores. Es notable que por el hecho de estar cerca de Managua la inspección de León se encuentra en condiciones de mantenimiento mejores en comparación con otras que están más alejadas de la capital. La impresión que se recaba es que el apoyo de mantenimiento que las inspecciones reciben se deba muchas veces a relaciones personales entre los inspectores departamentales y los funcionarios que trabajan a nivel central.
  
- ┘ En cuanto a los equipos como las computadoras e impresoras existen en número bastante aceptable y en buen estado. Esto se traduce en que los inspectores cuentan con este instrumento de manera accesible para la elaboración de sus informes inspectivos. Estos medios informáticos aunque no influyen en la sustancia del trabajo realizado, si inciden en la eficiencia del trabajo y en los tiempos de ejecución.
  
- ┘ Cantidad de materiales de papelería insuficiente respecto a sus necesidades reales, enfrentando períodos de escasez. Esto se observa en la racionalización que se hace de los formatos de las actas de inspección; los que se imprimen en un determinado número del cual llevan un control y se les dan contados a los inspectores; por lo que ellos deben evitar el deterioro de un formato. Todo esto es dado que el presupuesto que se le asigna al Ministerio del Trabajo para cubrir todas sus necesidades es



insuficiente, al igual que obstaculiza ampliar el número de inspectores del trabajo en cada departamento.

- └ Otro problema relevante que existe en lo que atañe a las condiciones materiales de la inspectoría de León es la escasez de medios de transporte que faciliten a los inspectores el desempeño de sus funciones. Solamente cuentan con un jeep y una moto en calidad de préstamo que le hizo otra institución del Estado. Esta falta de vehículos crea también problemas de imagen para los inspectores que en repetidas ocasiones tienen que pedir apoyo de transporte a los empleadores cuyas empresas son objeto de inspección. Al mismo tiempo se crea en los trabajadores una percepción de falta de imparcialidad en la labor y prejuicios sobre la calidad de la inspección y la integridad moral de los inspectores.

Todas estas debilidades son factores que paulatinamente deberá ir superando la inspectoría en la búsqueda de brindar un servicio de inspección óptimo que garantice el cumplimiento de los derechos laborales.

#### **4.5 Planificación y puesta en marcha de la inspección**

La planificación de la inspección es parte integral del proceso de inspección ya que le permite dar los lineamientos que deben seguir los inspectores para cumplir el número de inspecciones que deben de realizar.

A través de la planificación se pretende dar cobertura a todas las empresas existentes en cada departamento, adecuando los recursos de que se dispone a las necesidades sociales y a las exigencias de la realidad social.

El proceso de inspección se ha dividido en dos partes principales: **1.** La planificación de la inspección y **2.** La ejecución de la inspección la que se subdivide en tres apartados:

- a. El conjunto de instrumentos que el inspector debe llevar al momento de la inspección, como son la guía técnica de inspección, el formato del acta de



inspección que debe llenar, la Ley 290, la ley general de inspección, la ley de salario mínimo entre otros.

b. La forma en que debe identificarse ante la empresa que va a inspeccionar, la que debe ser con carnet en el que se le acredita su cargo. Una vez identificado procederá a informar al empleador ó a su representante del objeto de su visita pidiendo se le proporcione la siguiente información:

- Contrato de trabajo
- Convenio colectivo
- Planillas de pago
- Horario del centro de trabajo
- Tarjetas de control de entradas y salidas
- Registro de horas extras
- Reglamento interno
- Cualquier otro documento para ejercer su función de forma eficaz

c. La revisión de documentos, contiene el estudio de los documentos mencionados en el apartado anterior para la verificación de la normativa laboral respecto a lo contenido en la Guía inspectiva. Igualmente se dispone que adicional a la revisión de la documentación aportada, el inspector deba constatar los datos recabados a través de entrevista con los trabajadores de la empresa.

**La planificación de la inspección** incluye la preparación del inspector, la revisión del número de empresas que deben visitar, revisión de los antecedentes de la empresa a inspeccionar tales como: actas anteriores, convenios colectivos existentes, reglamentos internos si los hay y otros que sirvan al inspector para formarse una idea del cumplimiento de la empresa en materia de legislación laboral.

Esta situación descrita que no es más que la función de vigilancia del inspector se realiza a través de los diferentes tipos de inspecciones ya descritos, haciendo énfasis en las reinspecciones a las que se les da un tratamiento especial en la planificación,



pues son las que arrojan el grado de cumplimiento de las empresas en los lineamientos e instrucciones que les han mandado hacer los inspectores laborales.

En la inspectoría departamental de León se planifican el número de inspecciones en base a la planificación anual que les remite la Dirección General de Inspección del Trabajo, el cual le da unas metas que deben ser cumplidas a lo largo de todo el año; a este documento se le llama “**Plan Operativo Anual**” conocido por sus siglas en español “**POA**”, nombre con el cual nos referiremos a él en adelante.

La Dirección General de Inspección del Trabajo considera que los criterios para la planificación deben girar en torno al número de inspectores, al número de inspecciones a realizar en función de los recursos y al tiempo de duración de las inspecciones de acuerdo a las características de la empresa a visitar.

Teniendo en cuenta el “POA” se realiza una segmentación semestral, mensual y semanal de la cuota de inspecciones a realizar. Por tanto mes a mes se les asigna a los inspectores una cantidad de inspecciones que deben llevar a cabo, teniendo la obligación de presentar al menos cinco inspecciones por semana.

Todos los cinco inspectores laborales que actualmente tiene la inspectoría de León reúnen la misma cuota de empresas que van a visitar.

Como una debilidad en este punto se encuentra que no cuenta la Inspectoría con una base de datos completa del número real de empresas que tiene el departamento de León. Se podría obtener a través del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), pero todavía la base de datos de esta institución se cree que es menor a la que los inspectores poseen debido a que muchos empleadores no están inscritos en esta institución, a pesar de llevar recorrido cierto tiempo de existencia.

Por lo que cuando los inspectores se encuentran con este tipo de situaciones en las que los empleadores no tienen número de INSS patronal ó no han afiliado a sus



trabajadores, se manda a asegurar e inscribir al INSS, se verifica tal operación y se anexa dicha empresa a la base de datos que se tiene en la Inspectoría.

Incluso los inspectores refieren que no pocas veces les ha pasado que cuando van a realizar alguna visita inspectiva, en el camino descubren otra empresa de la que no tenían conocimiento por lo cual preguntan sus datos para ir a inspeccionarla en el preciso momento. Esto ocurre generalmente con las empresas agropecuarias en lugares como por ejemplo el Sauce, Santa Rosa del Peñón. En el camino a dichos municipios hay varias fincas y haciendas, por lo cual haciendo uso de la improvisación los inspectores se ponen a preguntar a los pobladores de esos lugares sobre la existencia de empresas ó fincas en las que hayan relaciones laborales, las que posteriormente pasan a formar parte de la planificación mensual.

Asimismo manifiestan los inspectores de León que en el sector doméstico se finalizó en el mes de Febrero del corriente año un plan nacional que se había puesto en marcha y que consistía en la búsqueda de empleadas domésticas indagando sobre sus relaciones laborales; puesto que es del conocimiento de todos que es un sector mal pagado contrarrestando así el pensar de que sólo a través de denuncias se conocían de las violaciones que se cometían a los derechos de estas trabajadoras. Siendo una labor muy ardua porque se tenía la dificultad de que muchas casas no los dejaban entrar ó daban información carente de veracidad y a la trabajadora no hay forma de obligarla a decir la realidad. Sin embargo se obtuvieron resultados óptimos.

También se realizan inspecciones en horas nocturnas a aquellos centros de trabajo que laboran por la noche. Todo en cumplimiento a lo que mandata la ley en cuanto a que las inspecciones se podrán efectuar a cualquier hora del día ó de la noche durante la jornada de trabajo instituida en el establecimiento ó incluso se visitarán lugares en los que se tenga motivos razonables de que están sujetos a inspección.

La selección de las empresas a inspeccionar se debe regir por:

- El nivel de conflictividad



- Total de trabajadores
- Importancia de la actividad de la empresa en la economía del país
- Repercusión social de la actividad de la empresa
- Consultas jurídicas

En cuanto a la periodicidad de las inspecciones se proporcionan tres recomendaciones, para lo cual se subdividieron las empresas en tres grupos: 1. Las conflictivas que deben ser inspeccionadas por lo menos dos veces al año, 2. Las excepcionales una vez al año por el cumplimiento cabal de la ley y 3. Las que se desconoce su grado de observancia a la ley y son parte integrante de la actividad económica del país se deben fiscalizar también una vez por año.

Todos estos criterios se siguen tomando en cuenta en la planificación de las inspecciones y se continua su uso aún al pasar del Reglamento de inspectores a la nueva Ley general de inspección por considerarse siempre importantes, prácticos y facilitadores de un juicio correcto al planificar la inspección.

En cuanto a la planificación de las reinspecciones se tiene como criterios<sup>11</sup>:

- 1) Total de inspecciones integrales realizadas
- 2) Total de infracciones detectadas y de trabajadores afectados
- 3) Las consecuencias económico-sociales que puede generar el hecho de violar reiteradamente la legislación laboral
- 4) La repercusión negativa que tales violaciones tienen en la figura del inspector del trabajo como autoridad laboral, encargada de velar por el cumplimiento de la legislación en dicha materia.

---

<sup>11</sup> Documento del Octavo Seminario de Capacitación con los inspectores del Trabajo a Nivel Nacional. Ministerio del Trabajo. Managua, 08 de Octubre de 1999.



Al fin de este enumerado se establece que se procurará reinspeccionar el mayor número de empresas inspeccionadas de forma integral. No obstante en la práctica no se cumple con estos criterios, puesto que el parámetro principal es el nivel de conflictividad; el que obliga a la Inspectoría a tener un mayor control sobre las empresas que presentan más denuncias. Además se toma en consideración donde se ubica la empresa, ya que las que se encuentran más alejadas son menos susceptibles de ser vigiladas y por consiguiente de que los trabajadores lleguen a denunciar.

#### **4.6 Calidad de las inspecciones**

El control de la calidad de la inspección se realiza de forma jerárquica. El inspector departamental de León evalúa a sus inspectores laborales que tiene a su cargo y este a la vez es evaluado mensualmente en Managua por la Dirección General de Inspección del Trabajo.

La calidad de una inspección y específicamente del acta de inspección es fundamental para evitar situaciones que desemboquen en la nulidad del acta que acarrea consigo pérdida de tiempo y de derechos de los trabajadores afectados.

Hacemos mención especial del Acta de inspección por ser el instrumento básico y patente de la inspección al cual se dirige la valoración de la calidad, sin dejar de realizarse supervisiones que comprueben la correcta actividad del inspector.

En la inspectoría departamental de León, el delegado departamental se reúne el día Lunes de cada semana para planificar las inspecciones y evaluar las actas de inspección.

La evaluación se efectúa a través de la exposición de las actas en un data show. Se escogen de forma aleatoria entre un 60 y 70% de las actas y se van pasando una a una, a la vez cada inspector y el delegado evacúan cualquier falla que deba ser saneada para que no se repita y con ello se instruyen todos a la vez para evitar caer en el mismo error.



El inspector departamental deberá comprobar los aspectos siguientes:

- ✓ Que el inspector tenga una secuencia lógica en la realización de la inspección, desde la preparación, desarrollo y conclusión de la misma.
- ✓ Que el acta de inspección sea llenada correctamente
- ✓ Que se enuncie la fuente de la información
- ✓ La correcta indicación de las infracciones detectadas
- ✓ Que las infracciones sean descritas en forma clara y precisa señalando las normas laborales que están siendo violentadas y que número de trabajadores están siendo afectados por dicha infracción.
- ✓ Que las medidas correctivas y las disposiciones sean dictadas con las debidas normas jurídicas de sustentación ajustándose al derecho y plazos ponderados de cumplimiento.
- ✓ Que haya correspondencia entre la infracción, la norma jurídica violentada y las medidas correctivas ó disposiciones orientadas por el inspector laboral
- ✓ Comprobar que el acta de inspección sea debidamente foliada y rubricada, según los folios en que esté compuesta.

#### **4.7 Vivencias, problemáticas y realidades en la práctica del servicio de inspección en León.**

Los inspectores laborales de León consideran que el ordenamiento jurídico laboral en materia de inspección vigente en Nicaragua está acorde con las necesidades del siglo en que vivimos, en el sentido de que da una oportunidad al empleador. Esta oportunidad se refleja en que cuando se realiza una primera inspección en la que se aborda la totalidad del derecho del trabajador y se encuentran infracciones, no se



levanta inmediatamente un acta de infracción sino que se le manda al empleador a reparar. Entonces el inspector valiéndose de una reinspección verifica si se cumplió con la estipulación. Sin embargo los inspectores razonan que debería existir una mayor fuerza coercitiva con respecto al cumplimiento de las medidas correctivas que se estipulan a los empleadores en dependencia de las infracciones que se encuentren.

Por lo general la ley general de inspección del trabajo se aplica en su mayoría al pie de la letra por los inspectores del departamento de León (objeto de nuestro estudio), aunque exteriorizan que hay puntos en los que se adecua la ley a las circunstancias y realidades que se viven. Como ejemplo de esto podemos citar que la referida Ley 664 pone como plazo quince días máximos para realizar la verificación de la aplicación de una medida correctiva. Si se realiza una primera inspección en el mes de Agosto a una empresa y se deja una medida correctiva que consiste en pagar el complemento del salario mínimo a un trabajador que se le paga de forma mensual. Entonces en esta situación el inspector no se ajustará a la letra de la ley porque aunque vaya quince días después a realizar la reinspección, no podrá comprobar nada puesto que hasta el otro mes recibe su pago el trabajador. Como se observa siempre y no sólo en este cuerpo normativo hay márgenes entre lo que la ley dice y lo que en la práctica la realidad te impone hacer.

Cada inspector tiene un número de empresas que visita, después de un determinado tiempo, generalmente de un año, se intercambian entre ellos las empresas que tenían asignadas. En esto también se diría que está en contravención a la ley pues se establece que las actuaciones de verificación se llevarán a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores. No obstante el delegado afirma que esto se efectúa así, con el objetivo de que algún aspecto que no vio ó se le haya escapado al inspector que realizó la primera inspección, lo logre detectar el otro en la reinspección.

En el caso de las inspecciones anunciadas expresan los inspectores que por lo general no se efectúan aunque la ley lo mande, por el hecho de que se corre el riesgo de que los empleadores escondan situaciones en las que se pudieran incidir y reparar.



Por otro lado manifiestan que sería ideal fusionar a los inspectores de higiene y seguridad con los de inspección laboral por el hecho de que a la hora de ir a visitar una empresa hay situaciones en que se mezclan ó entrelazan el ámbito laboral con el de higiene y seguridad ocupacional. Por lo que en esos casos los inspectores del trabajo se hacen acompañar del inspector de higiene y seguridad precisamente por el conocimiento técnico que estos tienen en maquinarias, medidas en equipos, etc.

La función de educación la tienen siempre presente los inspectores en sus actuaciones pues siempre se hacen acompañar de un representante del empleador ó el empleador mismo y un representante de los trabajadores si hay un sindicato ó se escoge uno al azar para que asistan en la inspección de tal manera que cuando se verifican ciertos datos y se encuentran violaciones a los derechos laborales se les explica tanto a empleador como a trabajador el porqué tal situación es errónea, equivocada ó violatoria de los derechos laborales y que se debe hacer para cambiarlo. Aparte de que se le llama en privado al trabajador haciendo uso del principio de confidencialidad para entrevistarlo. En esto revelan los inspectores que se encuentran con la debilidad de que no pueden hacer hablar al trabajador, no hay medio legal que lo obligue, ni forma de que diga la realidad total por miedo ó por sentirse intimidado por el empleador.

Se han presentado casos a los inspectores en los que una vez levantada el acta de inspección y se le solicita la firma al empleador éste no quiere firmar. En estos casos se anota en observaciones ese hecho; pero es importante entender que la fe pública que reviste ese documento y por tanto su valor probatorio no se lo da la firma del empleador ó del trabajador sino la firma del funcionario o sea del inspector puesto que no es un acta de acuerdo sino de inspección. El que inspecciona es el funcionario no el empleador. Al inspector le atañe verificar lo que sucede, lo que encuentra y como acto de formalidad solicita las firmas de los involucrados.

En cuanto a la firma del representante de los trabajadores no se ha logrado un cien por ciento de la eficacia de la representación de estos y no pocas veces ocurre que cuando se selecciona a un trabajador para que represente al resto se excusa de firmar porque



considera que en dependencia de las resultas del acta el empleador podría acometer en su contra, despidiéndolo por ejemplo. Obviamente que si esto sucede los inspectores salen a la defensa del trabajador afirmando que fue en virtud de haber firmado el acta que el empleador hizo aquello, pero como no tienen fuerza para reintegrarlo, tendría el trabajador que ejercer su acción ante el juzgado y esto lo conduciría a meses de litigio y pérdidas económicas causadas por una simple firma. Por esto se ha preferido no requerirle firma al trabajador; pues como se dijo antes la que interesa es la del inspector.

Por otro lado prevenir conflictos laborales es una tarea complicada que deben llevar a efecto los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones pues al realizar una inspección por ende se previene que en un futuro se llegue a un conflicto que sólo lleve al desgaste, en tiempo y dinero, de ambas partes. Por tanto los inspectores en su tarea inspectiva tratan de ejercer presión y hacer conciencia en el empleador para el correcto pago ó aseguramiento de los derechos de los trabajadores; pues todo esto muchas veces es un problema de actitud en la que el ciudadano empleador no quiere acatar lo que la ley regula ó lo que manda el inspector en sus actas, por lo que al no querer cumplir ese derecho laboral no queda otra vía que exigir al empleador el decidirse por una de estas dos alternativas: ó asegurar los derechos de ese trabajador ó la multa.

El procurarle derechos a los trabajadores es una paradoja en el sentido de que si los inspectores quieren aplicar la ley de manera rigurosa, muchas veces significa un perjuicio indirecto para los trabajadores. Decimos perjuicio indirecto porque el sentido de la norma no es ese, pero trajo como consecuencia determinada situación negativa para el trabajador. Tal es el caso de las multas que debe aplicar el delegado departamental de León a un empleador al haber cometido una infracción que no reparó aún después de haberle mandado el inspector una medida correctiva. Por lo que la multa aunada al monto que debe a uno ó más trabajadores afectados podrían dar como resultado la quiebra de la empresa y el desempleo de los que dependen de ese trabajo. Por tanto en este particular la inspectoría departamental de León actúa de forma más flexible, sopesando el hecho de que si eliminando esa multa el empleador puede a la



par de pagarle mantenerle el empleo al trabajador; es preferible a percibir una multa que únicamente la miran las arcas del Estado.

La idea de no sancionar con la multa, sino de aplicar una medida correctiva es para que el empleador le cumpla sus derechos al trabajador y le mantenga su trabajo, pero si aún así no quiere cumplir, ni modo se le aplicará como un último recurso. Incluso se han dado casos en la inspección en que se les ha dado prórroga a los empleadores y pagan en cuotas hasta que satisfacen la deuda.

Lo que sí constituye una debilidad fuerte para la inspección es la falta de una base de datos completa de todos los lugares donde existe una relación laboral, abarcándose aquí no sólo a las empresas grandes, medianas y pequeñas sino también al sector informal y a empleadores que tienen sólo a un trabajador como en el caso de las domésticas.

Al respecto opinan los inspectores que esto es un atraso tanto de organización como de tiempo y más que todo significa trabajadores a los que se deja de proteger sus derechos. Por lo que se ven en la situación de buscar los establecimientos preguntando y a veces por casualidad descubren una nueva empresa la que agregan a la lista que tienen.

El número de inspectores es otra gran debilidad en el servicio de inspección, porque aunque se tuviera la lista de todos los establecimientos del departamento de León, sería imposible que la abarcaran en su totalidad el escaso número de cinco inspectores que prestan el servicio de inspección. No obstante estos cinco dan un resultado óptimo y realizan un plus esfuerzo; además de que cuentan con la ventaja de ser profesionales del Derecho que se han especializado en materia de inspección del trabajo y dinámicos en su labor inspectiva como lo demuestran los resultados que arrojan los anuarios del Ministerio del Trabajo acerca del número de inspecciones que realizan.



Entre otras debilidades de menor orden está la dificultad de unificar criterios entre los inspectores en aspectos como la estandarización de los plazos para ejecutar las medidas correctivas. Por ejemplo si se encuentra una violación al bloque 1: Relación laboral y contrato de Trabajo, difieren en cuanto tiempo deben mandar a hacer el contrato, unos dicen de manera inmediata que en términos de ley significa en veinticuatro horas, otros en una semana ó si son bastantes los trabajadores dos semanas. Es en este sentido que difieren unos de otros. Sin embargo ese inconveniente se ha venido superando a través de charlas y lineamientos bajados del nivel central.

#### **4.8 Vacíos legales en el servicio de inspección**

De manera general se puede decir que el servicio de inspección cuenta con todo el cuerpo de leyes necesarias para efectuarse de una manera óptima la inspección del trabajo. Sin embargo al hacer un análisis hay una herramienta importante para el inspector que carece de cierto aspecto como es: La guía Técnica de inspección. No es algo alarmante, pero con ello se trata de dar una crítica constructiva en pro de que la guía se complete día a día adecuándose a los tiempos.

Este aspecto que no posee la Guía inspectiva no son referentes a prestaciones económicas a las que tienen derecho los trabajadores sino a derechos no patrimoniales que no por ello deja de ser importante por cuanto es un derecho del trabajador esto es: el respeto a la libertad sindical, como el derecho que tienen los trabajadores a organizarse en sindicatos y una vez organizados, el ejercicio pleno por estos de la libertad sindical contemplada en los convenios 87 y 98 de la O.I.T, así como en las normas del Código del Trabajo. Sin embargo este aspecto es casi nada en comparación con todo el resto de derechos que cubre dentro de todos sus bloques y sub-bloques. Además de que la Ley general de inspección cubre en su articulado este punto.

Además los inspectores afirman que ven en la guía técnica un instrumento de utilidad que no limita su iniciativa y su actuación en el ejercicio de la inspección del trabajo. Por ejemplo: a pesar de que la ley general de inspección está dirigida a relaciones laborales activas, a través de una inspección especial el inspector puede verificar el



cumplimiento en el pago de una liquidación de un trabajador ó en una reinspección, pero no es el procedimiento correcto. Cuando una persona es despedida y no le pagan su liquidación el mejor recurso es la conciliación en la que se presentan a la Inspectoría departamental el empleador y el trabajador para llegar a un acuerdo. Este es un trámite muy aparte de la inspección y específico para este tipo de casos, pues como ya hemos dicho la ley general de inspección tiene como ámbito de actuación las relaciones laborales activas.



## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE LEÓN

#### 5.1 Inspecciones realizadas

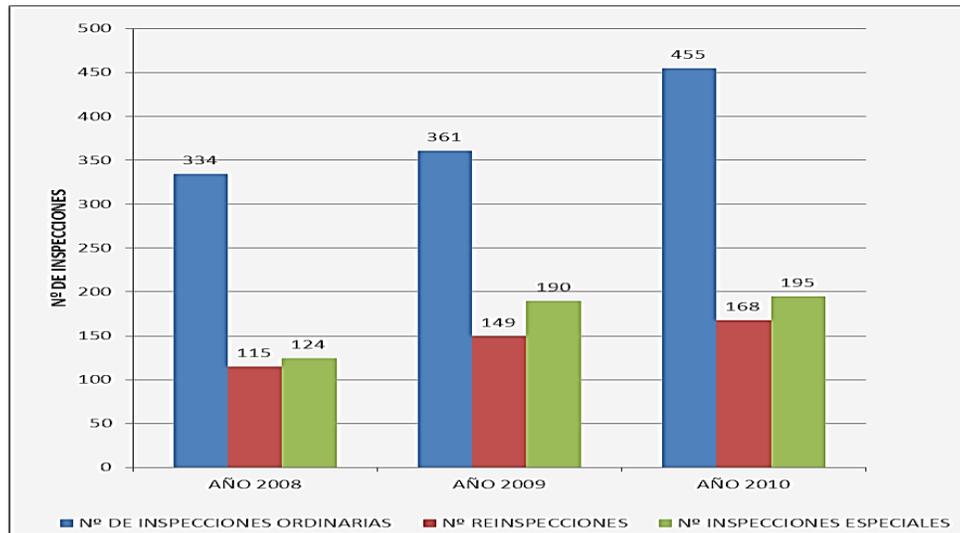
El presente análisis del servicio de inspección en el departamento de León lo hacemos en base a los datos estadísticos de los anuarios del Ministerio del Trabajo correspondiente a los años 2008, 2009 y 2010. Partimos del 2008 porque es el año que entra en vigencia la ley general de inspección del trabajo (Ley 664) y finalizamos con el 2010 porque los datos del 2011 serán publicados hasta el próximo año en la página electrónica del MITRAB.

Ante todo es importante aclarar que la búsqueda de información específicamente de la Inspectoría departamental de León fue desgastante hasta cierto punto, debido a que se comportan celosos en brindar la información; situación que no debiera darse porque se presta a crear suspicacias en los que llegamos a investigar. Más que una especulación palpamos la realidad de que no es que no quieran dar la información sino que no las tienen por falta de orden y archivos electrónicos completos. Además las informaciones generales de la inspectoría en materia de inspección del trabajo son públicas, la misma ley general de inspección lo dice en su artículo 14.

Con respecto a los datos de los anuarios que publica el MITRAB que son a nivel general de todo el país no hubo contratiempo en obtenerlos, el problema se nos presentó en la obtención de datos específicos del departamento de León y a pesar de que logramos obtenerlos nos deja una clara apreciación de que la inspectoría en materia de información a la ciudadanía es negligente. Pero dentro de todos estos obstáculos que se presentaron logramos vencerlos y obtener la información objetiva que nos permite realizar un análisis del servicio de inspección del trabajo en el departamento de León.



	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Nº DE INSPECCIONES ORDINARIAS	334	361	455
Nº RE INSPECCIONES	115	149	168
Nº INSPECCIONES ESPECIALES	124	190	195

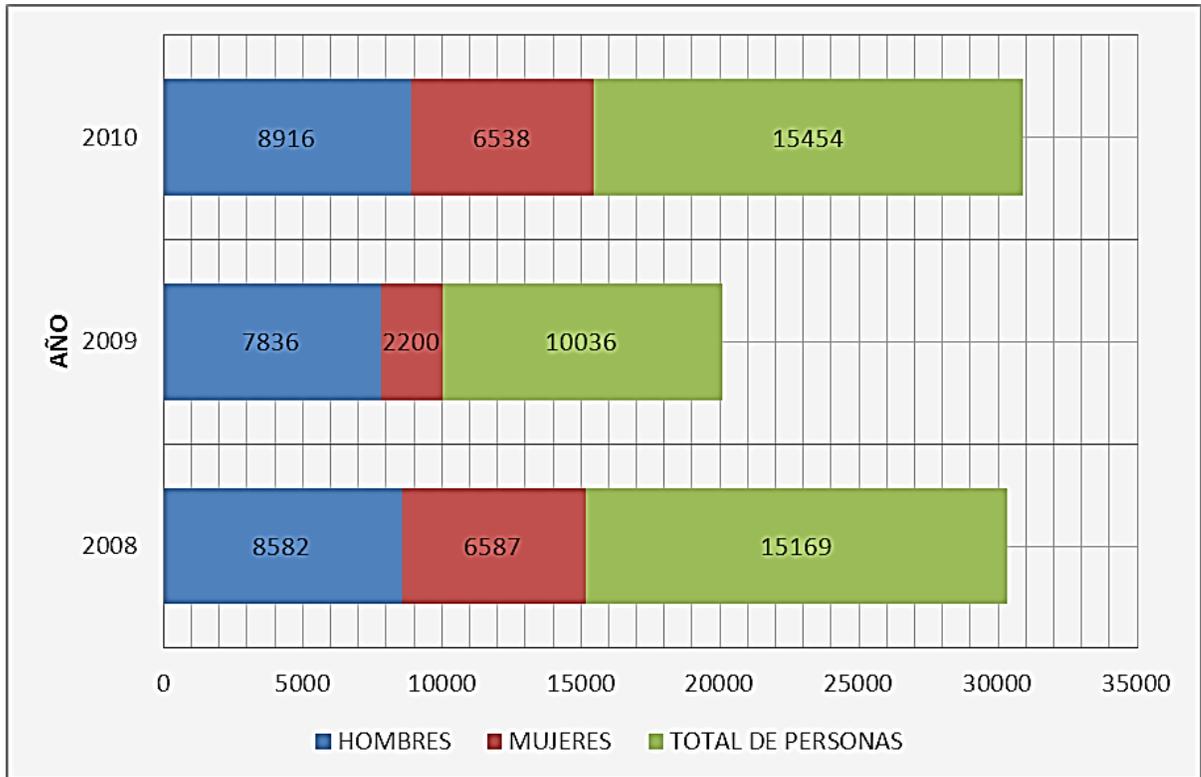


En cuanto a las inspecciones realizadas<sup>12</sup> por los inspectores del departamento de León podemos apreciar en este gráfico que el número de inspecciones ordinarias que se realizaron en el 2010 representan un incremento del 36.22 % en relación a las realizadas en el 2008. El porcentaje de cobertura que representan estas inspecciones realizadas anualmente no se puede concretizar pues como ya se ha referido la inspección adolece de una base de datos completa. Este trienio se ha caracterizado por un comportamiento creciente en cuanto al número de inspecciones realizadas lo que se manifiesta también en las inspecciones especiales y en las reinspecciones. Esto se traduce por un lado en un mayor alcance en el aseguramiento de los derechos del trabajador y por otro en una mayor comprobación de la ejecución de las medidas correctivas que deja el inspector. Asimismo en cuanto a las inspecciones especiales nos hace significar que cada vez aumenta más la cobertura de las inspecciones en temas tan

<sup>12</sup> Anuarios estadísticos del MITRAB.-Años 2008, 2009 y 2010



delicados como el trabajo infantil, maternidad, fuero sindical, suspensiones y otros temas que caracterizan este tipo de inspección.



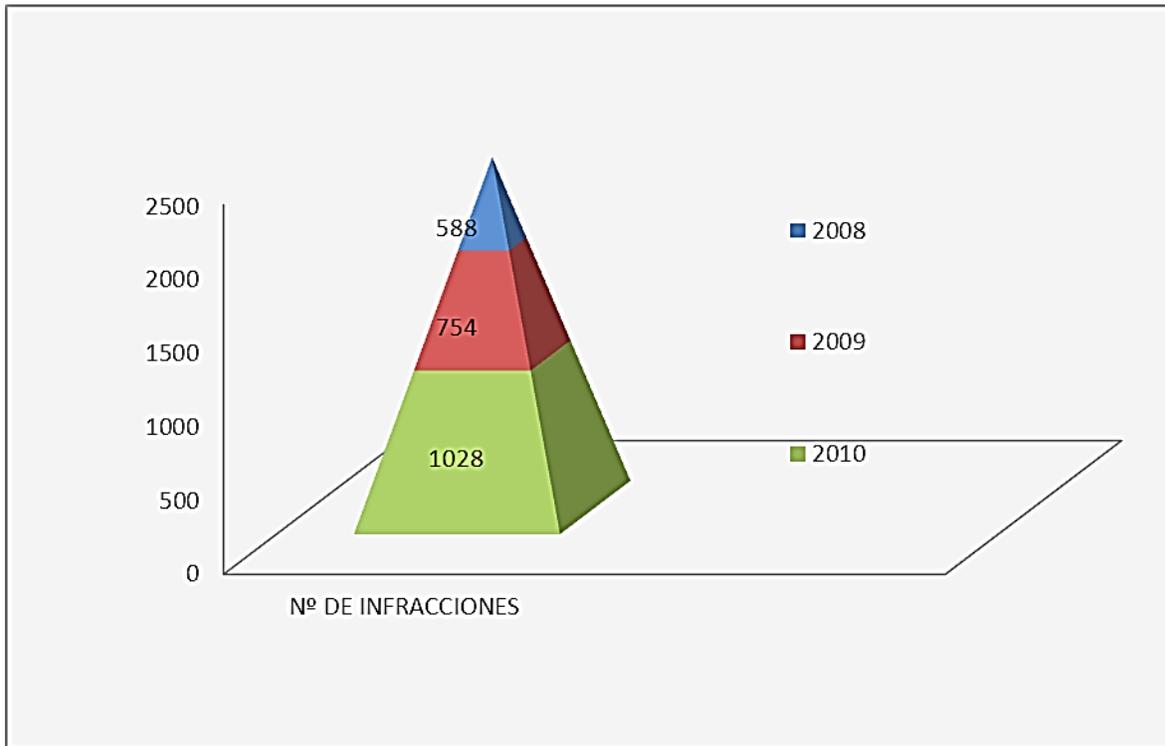
Otro importante incremento se observa en el número de personas cubiertas en las inspecciones puesto que con ello se trata de abarcar a la mayor parte de la población económicamente activa del departamento de León.

Se realizaron 432 reinspecciones representando a penas un 37.56 % de cobertura de las inspecciones realizadas. A pesar de ir en crecimiento este índice aún no se ha logrado llegar a reinspeccionar ni el 50% de todas las empresas inspeccionadas; comprobándose en el 2008, 2009 y 2010 un 34, 32 y 47 % respectivamente de cumplimiento en las correcciones ordenadas lo que significa que aunque pasa por altos y bajos en el camino la eficacia de la inspección crece a paso lento pero va logrando su cometido. En contraposición a esto encontramos algo desalentador como es el porcentaje de reducción en los trabajadores afectados cuyo índice ha venido



disminuyendo de un 51 a un 20% en el último año en estudio, lo que demuestra que es necesario hacer mayores esfuerzos por aumentar el número de reinspecciones y la beligerancia de las medidas de corrección para lograr un mayor cumplimiento.

## 5.2 Infracciones



Las 1,150 inspecciones efectuadas en el trienio antes señalado mostraron la existencia de 2,370 infracciones a los bloques en que se encuentra dividida la guía inspectiva, panorama poco alentador porque se nota que estas también han ido creciendo progresivamente en el transcurso de estos tres años.

Estos puntos deben ser medulares para el inspector por cuanto al detectar la infracción traerá consigo la corrección que deberá darse a esa falta.

Por tanto la reinspección viene a jugar un papel decisivo en la labor inspectiva, pues el realizar una primera inspección no basta para obtener el cumplimiento de los derechos laborales. Sólo a través de esta constatación se lograría atenuar este crecimiento infraccionario.



### 5.3 Multas aplicadas

AÑO	Nº DE MULTAS	MONTO DE LA MULTA
2008	5	76,085
2009	0	0
2010	0	0

Si se reinspeccionaron 432 establecimientos en el período y el grado de cumplimiento comprobado en esas reinspecciones tuvo un promedio para los tres años de un 37.66%, la aplicación de apenas 5 multas que se dieron en el año 2008 y ninguna en los otros dos resulta insignificante y contradictorio a la vez. Sin embargo la inspectoría departamental justifica este escenario con el hecho de que siguen en su actuar la política de dejar como último recurso la aplicación de una multa al empleador, para evitar el cierre del centro de trabajo que dejaría en el desempleo a los trabajadores que depende de él. Claro que esto va en dependencia del estudio de cada situación.

### 5.4 Causas de las infracciones

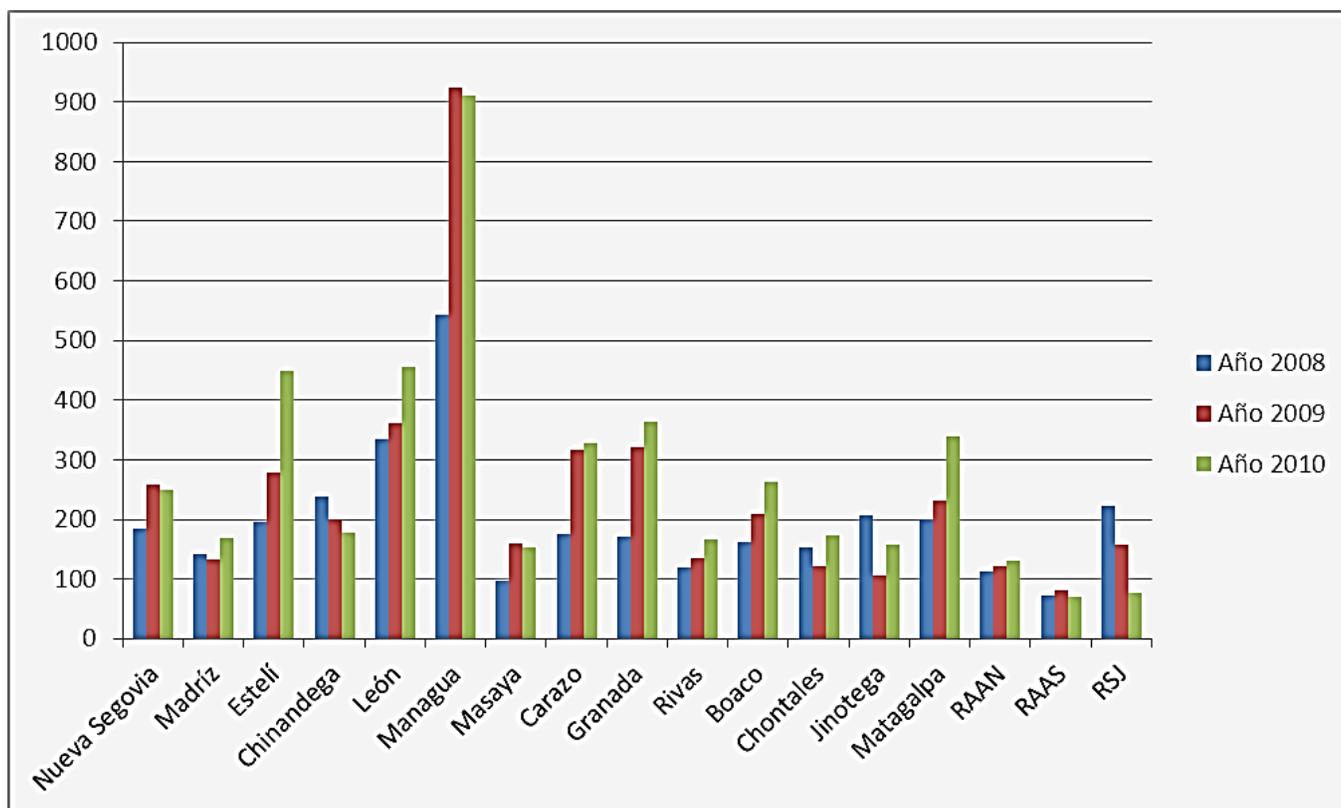
Llama la atención que de las cinco multas que se aplicaron en el 2008 la mayoría fue por incumplimiento en el pago del salario mínimo seguida de violación al fuero sindical, que aunque no lo tiene incluido la guía inspectiva, la ley general de inspección lo contempla en los tipos de inspecciones como un punto que se debe indagar al realizar el servicio de inspección.

En lo que respecta al salario mínimo en la búsqueda de dar soluciones a este incumplimiento se han elaborado panfletos en los que se informa las alzas que tiene el salario mínimo durante el año para que lo empleadores tengan conocimiento de ello, dichos panfletos se tienen en la recepción de la inspectoría a la vista del público. Por tanto la no aplicación correcta del salario mínimo ya no es por desconocimiento sino por arbitrariedad del empleador.



### 5.5 La inspectoría de León con respecto a los demás departamentos de Nicaragua

Departamentos	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Nueva Segovia	184	258	249
Madriz	141	132	169
Estelí	195	279	450
Chinandega	239	201	178
León	334	361	455
Managua	543	924	910
Masaya	98	159	153
Carazo	176	317	327
Granada	170	322	363
Rivas	119	136	167
Boaco	162	210	263
Chontales	154	122	174
Jinotega	207	107	158
Matagalpa	200	232	340
RAAN	113	121	130
RAAS	73	81	71
RSJ	222	158	76





Como se puede apreciar en el gráfico que antecede la inspectoría departamental de León a pesar de su reducido número de inspectores en materia laboral, se ubica en el segundo lugar de mayor número de inspecciones ejecutadas en el trienio que estamos estudiando, seguido del departamento de Estelí.

Es encomiable la labor de estos inspectores considerando la veracidad de los datos que presentan los anuarios del Ministerio del Trabajo; en los que se nos presenta a una inspectoría con una eficacia promedio en el servicio de inspección del trabajo en contraposición con otros departamentos en los que la eficacia está casi por el suelo.

Con respecto a Managua que ocupa el primer lugar, es lógico ver que al ser la capital y contar con un mayor número de inspectores su eficacia es superior al resto de departamentos manteniéndose constante ese comportamiento en los tres años.

Al estudiar el devenir histórico de esta inspectoría valuamos su crecimiento anual al observar que el número de inspecciones que se realizaban en años anteriores con relación a los que en la actualidad vemos, han aumentado; lo que significa que está logrando incrementar día a día su eficacia.

## **5.6 Futuro de la inspección del trabajo en León**

La inspectoría departamental de León está en el momento de dar un salto cualitativo y cuantitativo en el principal rol que juega como es la protección de los derechos de los trabajadores a través del instrumento de la inspección.

El país se encuentra en épocas de campañas electorales de partidos que prometen impulsar la creación de un empleo sostenible y decente del que merecen disfrutar no sólo los trabajadores del referido departamento sino del país entero.

Toca al Ministerio del Trabajo el incidir en el mejoramiento del Sistema de inspección en su conjunto en forma directa a través del fortalecimiento del cuerpo de inspectores.



Los resultados de este último trienio no deben quedar sin ser analizados, al contrario debe elaborarse un plan de acción que vengán a paliar todos los elementos que no contribuyen a que la inspección sea un mecanismo eficaz. Por tanto será un reto para la inspectoría, potenciar los recursos materiales y humanos con los que cuenta para ser la pionera de la inspección en Nicaragua.

Hay elementos de primer orden que se deben mejorar como la base de datos y el aumento del número de inspectores y otros que aunque son de una escala menor también repercuten en los resultados de la inspección como la unificación de criterios y aún el hecho de llevar un orden y guarda correcta de los archivos electrónicos de la inspectoría.

Los retos son muchos pero la voluntad política de los gobiernos en este tema, en particular en los últimos años ha generado avances considerables y conciencia generalizada de la necesidad de una inspección eficiente y eficaz.



## Conclusiones

Una vez abordado nuestro tema investigativo podemos decir que la inspección del trabajo en el departamento de León progresa año con año quizás no de forma rápida, pero paulatinamente crece en la búsqueda y alcance de que se respeten los derechos laborales de los trabajadores; pero aún así queda mucho por avanzar.

El esquema de su quehacer está bien definido a través de todo el marco de leyes que regulan no solo al servicio de inspección sino también a los funcionarios que la ejecutan, quedando pendiente: aumentar el número de inspectores tarea que no está en manos de la inspectoría sino del MITRAB y superar a la vez la falta de una base de datos completa que comprenda el número total de relaciones laborales que existen en León.

Se logró constatar que la eficacia de la labor inspectiva no llega ni a un 50% del número de inspecciones que se realizan anualmente lo que implica un estudio profundo y la puesta de marcha de actividades que vengan a fortalecer la inspección del trabajo.

También no podemos dejar de mencionar fortalezas que hay en la inspectoría como es el tener un cuerpo de inspectores con un buen dominio de la inspección, con iniciativa, analíticos y que no se limitan a los lineamientos de la guía inspectiva sino que en su afán de proteger los derechos del trabajador indagan todo aquello que pueda afectar cualquier derecho laboral que no comprenda la referida guía.

Asimismo es bueno hacer hincapié en que es necesario separar de la inspección todas aquellas actividades distintas de la inspección, que lo único que hacen es distorsionar la esencia de la actividad inspectiva y su buen desarrollo.

Esperamos haber contestado todas las interrogantes y nutrir de conocimientos a los trabajadores que serían los más interesados en que el servicio de inspección se el mecanismo más apropiado para asegurar en forma exacta e igualitaria la aplicación eficaz de las leyes no sólo en el departamento de León sino en el país entero.



### **Recomendaciones**

Tomando en cuenta todo el estudio del tema y el marco legal vigente en Nicaragua en materia de derecho laboral así como la realidad en que se presta el servicio de inspección del trabajo elaboramos algunas propuestas encaminadas a fortalecer el actividad de inspección del trabajo en el departamento de León para hacer de ésta una garantía eficaz en la protección de los derechos del trabajador:

- ✓ Concretizar una base de datos completa a través de una retroalimentación entre las Alcaldías de cada municipio , el Instituto Nicaragüense de Seguridad social, la Cámara de comercio y la inspectoría departamental con el objetivo de que ésta última se nutra de la información que tengan las otras acerca del número de empresas que tienen inscritas.
- ✓ Fortalecer la comunicación entre los inspectores y de estos con el nivel central para facilitar la unificación de criterios y metodologías todo esto a través de capacitaciones frecuentes impartidas por la Dirección General de inspección del trabajo.
- ✓ Crear un archivo histórico del devenir de la inspectoría de León para que se tenga conocimiento del desarrollo que tiene en el tiempo.
- ✓ Llevar un control ordenado de los archivos electrónicos que contienen los datos de las inspecciones realizadas por la inspectoría departamental para que los que investiguen no se vean en la dificultad de remitirse al MITRAB por la carencia de información de la inspectoría que acarrea consigo una visión negativa de la institución.
- ✓ Instar al Ministerio del trabajo a aumentar el número de inspectores asignados al departamento de León para mayor eficacia de la inspección.
- ✓ Apoyar a los inspectores con un mayor acceso a papelería sin necesidad de estarla racionalizando.



- ✓ Impulsar discusiones sobre la necesidad de un aumento a la asignación económica que recibe el MITRAB en el presupuesto general de la República, para que la inspección pueda tener acceso a medios de transporte propios, aptos y seguros, para la movilización de los inspectores a aquellas zonas alejadas.



### Bibliografía

- ✓ ANUARIOS ESTADÍSTICOS 2008, 2009, y 2010 del Ministerio del trabajo, publicados en la página web del ministerio.
- ✓ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*. 21<sup>a</sup>. Ed. Tomo IV. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L, 1989. 504p. ISBN 950-9065-69-2.
- ✓ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 9<sup>a</sup>. Ed. México: Porrúa, S.A, 1984.
- ✓ CÓDIGO Laboral de la República de Honduras, decreto No.189 del 15 de Julio de 1959.
- ✓ DECRETO 13-97, *Reglamento de inspectores del Trabajo*, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 41 del 27 de Febrero de 1997.
- ✓ DECRETO 71-98, *Reglamento a la ley de Organización, competencia y procedimiento del poder ejecutivo*, publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1998.
- ✓ GUTIÉRREZ CHACÓN, Eduardo E. *Antecedentes históricos de los servicios de inspección del trabajo, su importancia actual*, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, CR, 1966. 96 p.
- ✓ KHORDERO – AUBERT, Elliott. *Estructura Orgánica del Ministerio del Trabajo*. León, Nicaragua, 1977. 68 p.
- ✓ LEY No. 185, *Código del Trabajo de la República de Nicaragua*, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1996.
- ✓ LEY No. 290, *Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo*, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 102 del 3 de Junio de 1998.
- ✓ LEY No. 476, *Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa*, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 235 del 11 de Diciembre del 2003.
- ✓ LEY No. 664, *Ley General de inspección del Trabajo*, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 180 del 19 de Septiembre del 2008.
- ✓ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Documento del octavo seminario de capacitación con los inspectores del trabajo a nivel nacional*. Managua, 1999.



- ✓ MUÑOZ, Agustín. *La inspección del trabajo en el marco de la modernización de la administración del trabajo*. Dinamarca, 2002, 80 p.
- ✓ OFICINA internacional del trabajo. *La inspección del trabajo: manual de educación obrera*. 1ª. Edición. Ginebra, Suiza: Alfaomega, 1986.102p. ISBN 968-6223-31-2
- ✓ ORTEGA, Luisa; Montenegro, Rabindranath. *La inspección del trabajo en Nicaragua*. León, Nic, 1999. 70 p.
- ✓ OSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. 24ª. Edición. Buenos Aires, Argentina: Heliasta, 1997. 1007p.
- ✓ ROCA MOREIRA, Jesús. *La inspección del trabajo en Nicaragua*. Lima, Perú, 1980.
- ✓ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho individual del trabajo y seguridad social*. Managua, Nicaragua: BITECSA, 2001. 209 p.



# ANEXOS



# ANEXO 1



### **Artículos del Código del trabajo de Nicaragua que hacen referencia a la inspección:**

**Arto. 17 inciso m):** Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.

**Arto. 23:** El contrato de trabajo se redacta en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dicha copia podrá ser presentada al Ministerio del Trabajo para su certificación.

**Arto. 38:** Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte ó a la totalidad de sus trabajadores de una empresa ó lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

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

Para toda suspensión colectiva se procurarán el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito ó la fuerza mayor no imputable al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de la inspectoría departamental del trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador ó sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe ó no causa justificada para la misma.

Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

**Arto. 39:** El inspector departamental del trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, ó cuando venza el período por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar a los inspectores la información pertinente que le solicite.

**Arto. 41 inciso d):** Por cesación definitiva de la industria, comercio ó servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del trabajo.



**Arto. 48:** 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 causales:

- a) Falta grave de probidad
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador ó de los compañeros de trabajo.
- c) Expresión injuriosa ó calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio ó daños económicos a la empresa.
- d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual ó reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

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

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

**Arto. 71:** La inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales ó mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

**Arto. 126:** Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas ó del servicio doméstico, el juez ó el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado.

A este efecto se consideran pequeñas empresas las que tengan a su servicio no más de diez trabajadores si se emplea maquinaria impulsada por fuerza motriz y no más de veinte si no se emplea dicha fuerza. Sin embargo si el juez comprueba que la empresa tiene capacidad económica suficiente podrá denegar la solicitud.

**Arto. 131:** La edad mínima trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de edad.

A los y las adolescentes que trabajan se les reconocerá capacidad jurídica para la celebración de contrato de trabajo a partir de los dieciséis años de edad.



Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años cumplidos, podrán celebrar contrato de trabajo con el permiso de sus padres ó representantes legales, bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo. Corresponderá a la Inspectoría General del Trabajo, a solicitud de parte ó de oficio, conocer y sancionar denuncias sobre la violación a esa disposición.

**Arto. 135:** Las violaciones de los derechos laborales de los y las adolescentes que trabajan serán sancionados con multa progresiva que oscilarán de cinco a quince salarios mínimo promedio, que aplicará hasta tres veces la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, sin perjuicio de acordar por la reincidencia, la suspensión ó cierre temporal del establecimiento. El valor de esta multa se asignará a la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, sin perjuicio de las reclamaciones laborales que él ó la adolescente ó su representante legal puedan presentar ante los juzgados laborales respectivos.

**Arto.163:** El contrato de trabajo en el mar podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por uno o varios viajes.

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

Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puerto de carga o descarga del buque, a condición que dé aviso anticipado a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

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

Además de los datos a que se refiere el presente Código para todo tipo de trabajo, el contrato de los trabajadores del mar deberá contener los siguientes:

- *a)* lugar y fecha de nacimiento del trabajador;
- *b)* designación del buque a bordo del cual se compromete a servir;
- *c)* lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo para comenzar sus labores;
- *d)* los víveres que le serán suministrados.



Un ejemplar del contrato deberá ser entregado al trabajador y otro deberá ser enviado a la oficina del Ministerio del Trabajo del lugar de embarque. De la terminación del contrato se dará aviso a dicha oficina.

Al firmar un contrato de trabajo las partes deberán presentarse ante el Inspector del Trabajo del lugar para que de lectura al contrato en voz alta, haga las explicaciones pertinentes sobre las cláusulas del mismo y proceda a su registro. A solicitud de parte, la autoridad competente deberá certificar que las cláusulas del contrato de trabajo le fueron presentadas por escrito y confirmadas a la vez por el empleador o su representante y por el trabajador.

El empleador deberá colocar a bordo las cláusulas del contrato de trabajo que afecten a la tripulación en un sitio visible y fácilmente accesible a ésta.

Las autoridades administrativas y judiciales nacionales son competentes para conocer de los conflictos originados como consecuencia de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques en los siguientes casos:

- *a)* cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;
- *b)* cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales;
- *c)* cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales;
- *d)* cuando el trabajo se haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua.

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

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios a bordo.

Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo.

**Arto.188 inciso f):** repetir los exámenes clínicos y radiológicos: cada seis meses, para los trabajadores ocupados en túneles, trituradoras y, en general, todos los expuestos a aspirar sílice libre; así como valoración audiométrica y oftalmológica a los trabajadores expuestos a sufrir lesiones auditivas, y oculares; y cada doce meses al resto de los trabajadores, salvo que los Ministerios de Salud y del Trabajo ordenaren un lapso menor. Copia de los resultados de cada examen serán remitidos a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social dentro de los cinco días de realizados. La



negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del inspector del trabajo local, constituye causa justa de despido;

**Arto. 197:** Los centros penales deberán llevar planillas especiales que demuestren los ingresos de los reos, los que serán entregados al reo o al familiar que éste determine por escrito.

Dichas planillas podrán ser revisadas en cualquier momento por el Juez o los inspectores del trabajo.

**Arto. 213:** El registro podrá negarse únicamente:

- *a)* si los objetos y fines que persigue el sindicato no se ajustan a lo consignado en el presente Código;
- *b)* si el sindicato no se constituye con el número de miembros determinado en el artículo 206 de este Código;
- *c)* si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existen.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo no podrá negarlo.

Una vez recibidos el acta constitutiva y los estatutos a que se refieren los artículos anteriores, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo procederá a la inscripción del sindicato en el registro correspondiente dentro de un plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos. Si en ellos hubiera algún vacío que llenar, lo hará saber a los interesados dentro de los tres primeros días hábiles de ese plazo. Una vez subsanado el vacío la inscripción se hará dentro de los diez días subsiguientes.

El retraso en la inscripción será objeto de medidas disciplinarias por parte del superior respectivo.

Si la Dirección de Asociaciones Sindicales denegare la inscripción de la entidad sindical, por la causas señaladas en los literales, *a)*, *b)* y *c)* de este artículo, los interesados podrán apelar dentro de los cinco días de notificada la denegatoria ante el Inspector General del Trabajo, el que resolverá el recurso dentro del término de diez días. De esta resolución podrá recurrirse de amparo, en los casos y términos señalados por la ley de amparo.

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

El Inspector Departamental del Trabajo, una vez constatada la violación al fuero sindical, decretará la nulidad de los actos violatorios.



**Arto. 233:** Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este Código, los trabajadores protegidos serán veinte.

Si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien deberá obtener de previo la autorización de la Inspección Departamental.

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

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

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

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

**Arto. 249:** Si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga.

Los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.

**Arto. 250 inciso d):** que sea declarado legal por la Inspección General del Trabajo.



**Arto. 251:** Si un paro es declarado ilegal por la Inspección General del Trabajo, en la misma declaración se emplazará a los empleadores a que reanuden las labores en un plazo de cuarenta y ocho horas y paguen los salarios que se hubieren dejado de percibir. Si el empleador incumpliere lo ordenado se mantendrá el pago de los salarios de los trabajadores mientras dure el desacato, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurriere por cualquier otra causa.

**Arto. 255:** El reglamento interno será elaborado por el empleador y deberá llenar los requisitos siguientes:

- *a)* ser aprobado previamente por la Inspección Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores;
- *b)* ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir;
- ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocados en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo.

**Arto. 373:** Cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter economicosocial, deberá presentar en la Inspección Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

- *a)* autoridad a quien se dirige;
- *b)* identificación del sindicato;
- *c)* las peticiones que se hacen y contra quién o quiénes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente;
- *d)* la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas;
- *e)* las quejas concretas que se presentan;
- *f)* señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la inspección departamental del trabajo respectiva;
- *g)* breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico-social, y
- *h)* petición de que se tenga por planteado el pliego.

**Arto. 374:** El original del pliego de peticiones formará parte del expediente respectivo; una copia del mismo se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego; otra se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido; y la última quedará en el archivo de la respectiva inspección departamental del trabajo.



**Arto. 376:** Desde el momento en que los interesados entregaren a la inspección departamental del trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la inspectoría departamental del trabajo, siempre y cuando se tratare de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones.

**Arto. 380:** De cada audiencia conciliatoria se levantará acta, consignándose los hechos más importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdo. Cada acta deberá ser firmada por los comparecientes.

En caso de no llevarse a efecto la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización.

De llegarse a un arreglo definitivo, el acta consignará los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llegarse a acuerdo, los trabajadores podrán recurrir al trámite del artículo 385.

**Arto. 381:** El conciliador velará por que los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental del Trabajo respectivo velará por que los acuerdos sean rigurosamente cumplidos.

**Arto. 382:** La contravención de lo pactado se sancionará con multas a favor del Fisco aplicadas por el Inspector Departamental del Trabajo, que serán apelables ante el Inspector General del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiere ocasionado.

**Arto. 400:** Firme el laudo arbitral es de obligatorio cumplimiento y se remitirá copia del mismo al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente para los fines de su cargo.

El Juez del Trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al Laudo Arbitral. Si los trabajadores lo desacataren, se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el Laudo. Si fuere el empleador el que desacatare el Laudo el Juez decretará la intervención de la empresa y el interventor se encargará de aplicar lo resuelto. La intervención sólo será levantada si el empleador cumple lo ordenado.



**Arto. 403:** Mientras no se nombren los jueces locales del trabajo, actuarán con ese carácter, los Inspectores Departamentales del Trabajo, o municipales en su caso, y sus actuaciones y resoluciones estarán sujetas al Poder Judicial. En donde no hubiere Inspector Municipal del Trabajo, conocerá el Juez local civil o único en su caso.



# ANEXO 2

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DE LEÓN  
ACTA DE INSPECCION \_\_\_\_\_**

<b>Fecha de inspección</b>	
<b>Número de Empresa</b>	
<b>Razón Social</b>	
<b>Nombre comercial</b>	
<b>Dirección y teléfono</b>	
<b>Sector económico</b>	
<b>Propiedad</b>	
<b>Persona representante legal del empleador</b>	
<b>Total de personas trabajadoras</b>	_____ M _____ F _____
	Adolescentes _____ M _____ F _____
	Personas con Discapacidad _____ M _____ F _____
	Niños _____ M _____ F _____
	Personas trabajadoras extranjeras _____ M _____ F _____
	Mujeres embarazadas _____ Trabajadores de Subsidio _____ M _____ F _____

	Trabajadores de Vacaciones ____ M ____ F ____
No. INSS Patronal	
No. RUC	
Organizaciones Sindicales	_____ Miembros Junta Directiva _____ M _____ F _____
Persona representante del Empleador en la inspección	
Persona representante de los trabajadores en la inspección	
Inspector del Trabajo Actuante	

En el Municipio de \_\_\_\_\_, Departamento de León, a las \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ minutos de la \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil **once**, el o la suscrito (a) \_\_\_\_\_, **Inspector(a) del Trabajo**, en uso de las facultades que me confiere la Ley No. 185 Código del Trabajo; Ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo; Decreto 25-2006 Reformas y adiciones al decreto No. 71-98, Reglamento de la Ley 290; Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo me constituí en el centro de trabajo denominado: \_\_\_\_\_, para realizar **INSPECCIÓN** \_\_\_\_\_, según \_\_\_\_\_, constatando que:

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
					H	M	T
<b>BLOQUE 1: RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO</b>							
<b>Sub bloque 1.1 Contrato Individual de Trabajo</b>							
1.1.1.	Ha celebrado contrato individual de trabajo por escrito en dos ejemplares	Art. 23 CT					
	El contrato de trabajo está firmado por ambas partes						
	Se entregó copia a la persona trabajadora						
1.1.2	El contrato de trabajo escrito contiene los requisitos establecidos en el Código del Trabajo	Art. 20 CT					
1.1.3	El contrato se celebró verbalmente, entregó constancia al trabajador	Art. 24 CT					
	La constancia contiene fecha de inicio de la relación laboral, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado						
1.1.4	Ha convertido en contratos indeterminados la firma de tres contratos determinados	Art. 27 CT					
1.1.5	El período de prueba en los contratos por tiempo indeterminado es de treinta días	Art. 28 CT					
	En los contratos de tiempo determinado no se establece periodo de prueba						

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
1.1.6	La contratación de personas trabajadoras extranjeras no supera el 10% del total de la planilla, salvo las excepciones que por razones técnicas y mediante resolución autorice el Ministerio del Trabajo, en los casos debidamente justificados	Art. 14 CT					
1.1.7	Los contratos de trabajo en el mar reúnen los requisitos exigidos por la Ley	Art. 163, párrafos 5,6 y 7 CT					
	El contrato de trabajo en el mar ha sido presentado ante el Ministerio del Trabajo para el registro debido						
	La terminación del contrato de trabajo se ha comunicado a la oficina del Ministerio del trabajo del lugar de embarque						
1.1.8	Se cumplen las normativas dictadas por el Ministerio del Trabajo, para las actividades laborales relacionadas con el cultivo del café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas	Art. 186, párrafo 2 CT					
<b>Sub bloque 2.1 Jornada de Trabajo</b>							
2.1.1	Cumple con las disposiciones legales relativas a los distintos tipos de jornada de trabajo efectivo	Art. 51, párrafos 1, 2 y 3, CT					
	Diurna de ocho horas/días o 48 horas/semanales						

Cód.	Materia a Verificar	DISPOC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	Nocturna siete horas/días o 42 semanales						
	Mixta 7 1/2 horas/días o 45 semanales						
2.1.2	Las trabajadoras en estado de embarazo, con seis meses cumplidos de gestación no realizan jornadas de trabajo nocturno	Artos. 52 y 140 C.T.					
	Las trabajadoras en estado de embarazo, con seis meses cumplidos de gestación no desempeñan labores insalubres o peligrosas						
2.1.3	En los centros o puestos de trabajo insalubres, la jornada ordinaria no excede de 6 horas/días	Art. 53, párrafo 1 C.T.					
	En los centros o puestos de trabajo insalubres no se realizan horas extraordinarias						
2.1.4	Se considera jornada de trabajo continua aquellas en que se establece hasta una hora para descansar, dentro de esa hora treinta minutos se tienen como tiempo efectivo de trabajo	Artos. 51 y 55 C.T.					
2.1.5	Las jornadas especiales de trabajo no son realizadas únicamente por las personas señaladas en la Ley	Arto. 61 C.T					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
2.1.6	Cuando realizan trabajo extraordinario, el número de horas no es superior a tres horas diarias, o nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el Código del Trabajo, para los casos de interés social o fuerza mayor	Artos. 58 y 59 C.T.					
2.1.7	Cuando se realiza trabajo extraordinario las personas trabajadoras la realizan de manera voluntaria	Arto. 59 C.T.					
2.1.8	Cuando se labore horas extraordinarias y en día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagan en un cien por ciento más de los estipulado para la jornada normal respectiva	Arto. 62 C.T.					
<b>Sub-bloque 2.2 Descansos y Permisos</b>							
2.2.1	Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, la persona trabajadora disfruta de un día de descanso o séptimo día por lo menos, con goce de salario íntegro; salvo las excepciones establecidas al respecto en la ley y cuando el descanso semanal no se realice en día domingo.	Arto. 64 C.T.					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
2.2.2	Los días feriados nacionales obligatorios establecidos por la Ley son descansados y con goce de salario.	Arto. 66 C.T.					
2.2.3	Los días de asueto con goce de salario declarados como tal por el Poder Ejecutivo, y los señalados en la Ley son remunerados	Arto. 67 C.T.					
2.2.4	Cuando el día feriado nacional coincide con el séptimo día, este es compensado y cuando las personas trabajadoras lo laboran, se les remunera como día extraordinario de trabajo.	Arto. 68 C.T.					
2.2.5	El personal que labora en establecimientos industriales o mercantiles incluidos en los casos de excepción del Arto. 69 del Código del Trabajo, gozan del descanso semanal compensatorio	Arto. 70 C.T.					
2.2.6	Las personas trabajadoras están gozando de las licencias y permisos que establece la Ley	Arto. 73 incs. A y b y Arto. 74 incas. A,b y c CT					
<b>sub bloque 2.3 Vacaciones</b>							

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
2.3.1	Las personas trabajadoras disfrutan de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador	Arto. 76 C.T.					
2.3.2	Cuando se pone término al contrato de trabajo las vacaciones son pagadas en base al último salario ordinario devengado por la persona trabajadora	Artos. 77 y 78 C.T.					
	Cuando el salario es variable, el cálculo para el pago de vacaciones se hace en base al salario promedio de los últimos seis meses						
2.3.3	El tiempo que la persona trabajadora ha interrumpido el trabajo por enfermedad, permiso u otra causa justa, es considerado como de efectivo trabajo a efectos del cómputo del tiempo que le confiere el derecho de vacaciones	Arto. 79 C.T.					
2.3.4	En los casos de trabajadores de la construcción, les son acumuladas las vacaciones y pagadas 14 días después de cumplir 6 meses de trabajo	Cláusula 32 del CC de la Construcción					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
<b>Sub bloque 3.1 Salarios y Formas de Pago</b>							
3.1.1	El salario estipulado libremente por las partes no es menor que el mínimo legal fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo para cada sector económico. (El salario mínimo es el del sector económico en que está ubicada la empresa)	Arto. 82 C.T.					
3.1.2	El salario es pagado en la forma y tiempo convenido o en el que la Ley en su caso ordena.	Arto. 86 C.T.					
3.1.3	El salario estipulado es pagado de acuerdo a la modalidad o forma convenida, por unidad de tiempo, por unidades de obra o por tarea	Arto. 83 C.T.					
	El salario diario se calcula con base al salario mensual dividido entre el factor 30.						
3.1.4	Se cumple con las medidas de protección establecidas en la Ley para el salario, el pago de vacaciones no gozadas, el décimo tercer mes y las indemnizaciones por riesgos laborales	Arto. 89 C.T.			<b>M</b>	<b>H</b>	<b>T</b>
3.1.5	El salario básico no es menor al salario mínimo legal establecido, independientemente de los incentivos y comisiones pactadas	Artos. 84 y 85 C.T.					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	Las sumas fijas, periódicas y sin estar sujetas a rendición de cuentas entregadas a la persona trabajadora, son parte del salario ordinario y son incluidas en los cálculos de las prestaciones sociales						
	Las propinas que aparecen desglosadas en las facturas son consideradas parte del salario ordinario						
<b>Sub-bloque 3.2 Décimo Tercer Mes</b>							
3.2.1	La persona trabajadora percibe un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año	Arto. 93 C.T.					
3.2.2	El salario adicional o décimo tercer mes es pagado conforme al último mes de salario recibido	Arto. 93 C.T.					
	Cuando se devenga salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; se paga conforme el salario más alto recibido durante los últimos 6 meses						

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
3.2.3	El pago del décimo tercer mes se efectúa dentro del plazo estipulado por la Ley	Arto. 95 C.T.					
	Cuando el pago del décimo tercer mes no se paga en el plazo estipulado la persona trabajadora percibe una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso						
3.2.4	Para el cálculo del décimo tercer mes son consideradas como tiempo de efectivo trabajo, las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determine la Ley	Arto. 96 C.T.					
3.2.5	El salario correspondiente al décimo tercer mes goza de la misma protección que el salario mínimo y no se realizan deducciones, salvo para el cumplimiento de la obligación de pensión alimenticia	Arto. 97 C.T.					
<b>BLOQUE 4: DISCIPLINA LABORAL</b>							
De conformidad con lo estipulado en el Título XI, Capítulo Único del Código del Trabajo, se verifica:							
<b>Sub-bloque 4.1.: Reglamentos Internos</b>							
4.1.1	El reglamento interno elaborado por el empleador cumple los requisitos establecidos en el Código del Trabajo	Arto. 255, incos. a, b y c C.T.					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	Las disposiciones contenidas en los reglamentos internos no violan la norma laboral						
<b>BLOQUE 5: CONVENCIÓN COLECTIVA</b>							
De conformidad al Título IX, Capítulo II del Código del Trabajo y Ley 442, se verifica:							
<b>Sub-bloque 5.1.: Obligatoriedad y aplicación del convenio colectivo</b>							
5.1.1	Se cumplen las cláusulas estipuladas en el convenio colectivo, durante el periodo de vigencia y durante la negociación del mismo	Arto. 236 C.T.; Arto. 1 de la Ley 442, Ley de Interpretación Auténtica del Art. 236 CT					
5.1.2	Se aplican las cláusulas de la convención colectiva a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención, que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato suscriptor	Arto. 237 C.T.					
<b>BLOQUE 6: DERECHO AL SEGURO SOCIAL</b>							
Sub-bloque 6.1							

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
6.1.1	El empleador está debidamente inscrito en el régimen de Seguridad Social y las personas trabajadoras han sido afiliadas al mismo 72 horas después de iniciada la relación laboral	Arto. 2 Reglament o General, Ley de la Seguridad Social					
6.1.2	En caso de accidente o enfermedad profesional el empleador paga la indemnización correspondiente a la persona trabajadora afectada, cuando ésta no ha sido afiliada al régimen de la Seguridad social o el empleador no ha pagado en tiempo y forma las cuotas del mencionado régimen	Arto. 113 C.T.					
6.1.3	En el sector construcción, el o la contratista que usa los servicios de un o una subcontratista de mano de obra exige a éste o ésta su inscripción en el registro correspondiente del INSS, o en caso contrario asuma la responsabilidad derivada de un riesgo laboral, que al respecto establece la ley.	Arto.180 C.T.					
6.1.4	Las personas trabajadoras que sufrieron riesgo laboral son restituidas a su puesto de trabajo primitivo siempre y cuando no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente (Que la persona trabajadora que haya sufrido un riesgo profesional no sea despedida por esa	Arto. 113 incas. E y f CT.					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	causa)						
<b>Sub- bloqu e 7.1</b>							
7.1.1	No existe discriminación por razón de sexo ni edad	Arto. 138 C.T., Arto. 21 Reglamento					
	El salario de la mujer trabajadora es igual al de los hombres	Ley 720 Ley del Adulto Mayor Convenio 100 OIT					
7.1.2	En los procesos de selección, administración y promoción interna se consideran a todas las personas por su capacidad, independientemente de su sexo, edad, raza, discapacidad, credo político, religioso u otros	Artos. 27 y 28 Cn. P.F. VIII, Decreto 30- 2006 Política Nacional de Empleo, Ley 720 Ley del Adulto					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
		Mayor, Convenio 111 OIT					
7.1.3	Los empleadores aseguran el empleo a todas sus personas trabajadoras sin discriminación por causa de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o parentesco	Artos. 74 y 82 Cn., P.F. III, Ley 202, Resolución Ministerial 1998, Decreto 30-2006 Política Nacional de Empleo,					
7.1.4	Los empleadores no someten a las personas trabajadoras a exámenes médicos discriminatorios (pruebas de embarazo, prueba VIH-SIDA, pruebas dactilares, exámenes médicos exhaustivos, examen polígrafo y otros)	Acuerdo Ministerial 005-09-05 , P.F. XI					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	En el caso de los exámenes médicos reglamentarios, el resultado es dado a conocer primero a la propia persona trabajadora.						
7.1.5	Los empleadores guardan la debida consideración y respeto a las personas trabajadoras, absteniéndose de malos tratos de palabra, obras u omisión y de todo ato que pudiese afectar su dignidad humana	Artos. 26 y 36 Cn, Arto. 17 CT, Ley 202, Ley 238 Arto. 13, Decreto 30-2006 Política Nacional de Empleo					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
7.1.6	La empresa tiene contratada, por lo menos, a una persona discapacitada por cada 50 personas trabajadoras, manteniendo una proporción de 50 a 1	Artos. 56, 57 y 62 Cn, Artos. 198, 199, 200 y 201 CT, Ley 202, Prevención, Rehabilitación, Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad					
7.1.7	Las personas que viven con VIH-SIDA, tienen derecho al trabajo y pueden desempeñar sus labores de acuerdo a su capacidad.	Arto. 36 Cn, Ley 238 Ley de Promoción,					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	No se considera la infección VIH como impedimento para contratar, sancionar o como causa para despedir	Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el SIDA					
7.1.8	Los empleadores otorgan a todas las trabajadoras embarazadas, 4 semanas de reposo remuneradas antes del parto y 8 semanas posteriores o dos semanas por cada hijo que nazca después de uno	Arto. 74 Cn, Arto. 141 CT, Decreto 30-2006, Arto. 4 inco c) Ley No. 718, Ley especial de protección a las familias en las que hayan emabarazos y partos múltiples y					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
		Arto. 14 inco 1 del Reglament o de la ley 718.					
7.1.9	Los empleadores no piden exámenes de embarazo a quienes vayan a contratar	Arto. 74 Cn, P.F. XII, Decreto 30- 2006					
7.1.1 0.	El centro de trabajo tiene un local adecuado para lactancia materna o en defecto del local permite a las trabajadoras llegar una hora tarde o salir una hora antes, durante un periodo de 6 meses después del parto	Arto. 143 CT					
7.1.1 1	Los empleadores no niegan el empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, o las despiden sin causa justificada durante éste o en el periodo postnatal	Arto. 47 Cn, Decreto 30-2006					
7.1.1 2	Los empleadores no violentan a las personas trabajadoras sus derechos morales	Artos. 26 inciso 3 y 36 Cn,					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
	Las personas trabajadoras no son objeto de acoso o chantaje sexual	Capítulo IV inco. "p" Decreto 30-2006					
7.1.1 3	Los empleadores respetan la dignidad e intimidad de las mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica, de naturaleza sexual.	Artos. 26 y 36 Cn, Decreto 30-2006					
7.1.1 4	Los centros penales llevan planillas especiales que demuestran los ingresos de las personas privadas de libertad	Arto. 197 CT					
	Los ingresos percibidos por las personas privadas de libertad son entregados a ellos o al familiar que éstos determinen,						
	Dichas planillas pueden ser revisadas en cualquier momento por la Inspección del Trabajo						
8.1.1	No se está empleando a niños/as, menores de 14 años	Arto. 2 Ley 474; Arto. 73, Ley No. 287 Código de la Niñez y la Adolescencia					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
8.1.2	Los y las trabajadoras adolescentes entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos son contratados con el permiso de sus padres o representante legal	Arto. 2, Párrafo 3, Ley No. 474					
8.1.3	Los menores de 18 años no son contratados en labores peligrosas contempladas en el listado de trabajos peligrosos aplicados para el caso de Nicaragua	Arto. 4 Ley 474, Art. 6 del Acuerdo Ministerial sobre el listado de trabajo peligroso JCHG-08- 06-10					
8.1.4	En la contratación de adolescentes se les garantiza la continuación de su proceso educativo, así como la asistencia a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales	Arto. 5 de la Ley 474 y Arto.75, Inc. d) Ley No. 287 Código de la Niñez y Adolescenc ia.					

Cód.	Materia a Verificar	DISPOSC. LEGALES	Si/ No/ NA	Medios de verificación y medidas correctiva	Afectados		
8.1.5	La jornada laboral de los y las adolescentes trabajadores no excede de 6 horas/día o 30 semanales	Arto. 5 inciso "f" de la Ley 474					
8.1.6	A las o los adolescentes se les paga salario igual por trabajo igual, como al del resto de las personas trabajadoras, y se les paga en moneda de curso legal (no en especie) y lo cobran personalmente los mismos adolescentes	Arto. 5 inciso "b" de la Ley 474					
8.1.7	Los y las trabajadores adolescentes en el ejercicio de sus labores tienen derecho al disfrute de vacaciones, programas especiales de salud, a la seguridad e higiene ocupacional, al pago del décimo tercer mes y a la participación y organización sindical	Arto. 5 de la Ley 474					





Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional  
*El Pueblo, Presidente!*



---

---

---

---

---

---

---

---

Leída que fue la presente acta a las partes, se cierra la presente, en la ciudad de León, a las \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ de la \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil once. La

\_\_\_\_\_  
Representante del Empleador

\_\_\_\_\_  
Representante de Trabajadores

\_\_\_\_\_  
Inspector (a) del Trabajo



# ANEXO 3

