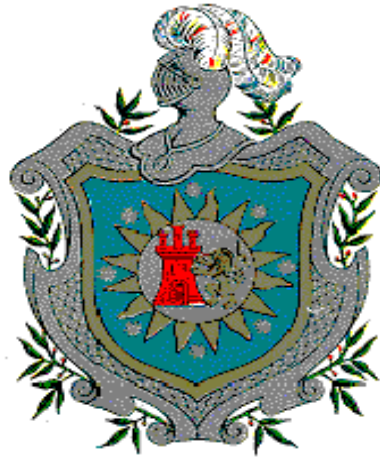


**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
(UNAN, León)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**



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

**TEMA:**

**LOS CONTRATOS LABORALES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO  
DE NICARAGUA**

**AUTOR:**

**LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA**

**TUTOR:**

**DR. LUÍS ENRIQUE MORALES PARAJÓN**

**LEÓN, MARZO DEL 2011**

**Tema:**

**LOS CONTRATOS LABORALES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO  
DE NICARAGUA**

**DEDICATORIA**

A nuestro Padre Celestial, que con tu bondadosa misericordia has permitido que tu hijo promueva un peldaño más en el conocimiento; Gracias por darme una oportunidad más y ten seguro que no te defraudaré y hare útil esta promoción en beneficio de los (as) demás; Gracias por bendecirme y con mucho Amor te reconozco y te dedico esta pequeña y humilde muestra en este trabajo, que es el fruto de muchos esfuerzos y sacrificios.

¡Bendito seas Padre!

A ti Familia que eres mi fuente de inspiración para seguir adelante en esta empresa que hemos formado; a ustedes que se han convertido en el pilar de subsistencia; el hombre no es sabio, si no está acompañado de su amada familia.- Para usted padre, **Renfred Paisano** que sirve de orgullo y ejemplo en mi carrera y en mi vida que apenas comienza.

Lettzelier Rethzlaff Paisano Parada

### **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar agradezco a Dios nuestro Padre Celestial, Todopoderoso por darme vida, salud, inteligencia, para poder hacer todas las cosas, que con su gran bondad me ha iluminado para poder concluir este estudio.

Mi agradecimiento al maestro LUÍS ENRIQUE MORALES PARAJÓN. Por el tiempo dedicado a mí trabajo, por los sabios consejos y letrados que son de gran valor, imperecederos e incalculables; mi agradecimiento infinito a ti Maestro y Tutor.-

Así mismo agradezco a todos los docentes que de una u otra forma me brindaron su apoyo y comprensión en los momentos de dificultades para que yo siguiera adelante, también agradezco a todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado su experiencia.

A mis queridos compañeros (as) de clase, amigos (as), hermanos (as) quienes han confiado en mí para la culminación de esta carrera.

*Infinitas Gracias a todos*

*Dios los Bendiga.*

## **INDICE**

Introducción  
Justificación  
Objetivos  
Desarrollo:

### **CAPITULO I.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

1.1 Antecedente Histórico del Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Derecho del Trabajo en Nicaragua.....	6

### **CAPITULO II.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE NICARAGUA.....**

15

2.1 La Evolución Histórica de la Legislación laboral en la Constitución Política Nicaragüense.....	16
2.2 Disposiciones Laborales mantenidas por las Constituciones 1939,1948, 1950, 1974 y 1987 y sus reformas constitucionales.....	18
2.3 Anexos que contienen las disposiciones del Derecho del Trabajo en las constituciones de Nicaragua.....	19
2.4 Constitución de 1987 y sus reformas de 1995, 2000 y 2005.....	27

### **CAPITULO III.- CONTRATO DE TRABAJO.....**

30

3.1 Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.....	31
3.2 Contrato de Trabajo .....	33
3.2.1 Clases de Contratos de Trabajo.....	36
3.3 Suspensión y Terminación del Contrato.....	42

**CAPITULO IV.- LOS CONTRATOS LABORALES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA.....52**

4.1 Del Trabajo de los y las adolescentes.....	53
4.2 Del Trabajo de las mujeres.....	61
4.3 De los Servicios Domésticos.....	67
4.4 Del Trabajo a Domicilio.....	71
4.5 Del Trabajo en el Mar.....	73
4.6 Del Trabajo en otras vías acuáticas navegables.....	80
4.7 Del Trabajo en la Navegación Aérea.....	82
4.8 Del Trabajo en la Industria de la Construcción.....	83
4.9 Del Trabajo en el Transporte Terrestre.....	84
4.10 Del Trabajo en el Campo.....	88
4.11 Del Trabajo en las Explotaciones Mineras.....	90
4.12 Del Trabajo de Carga.....	95
4.13 Del Trabajo en las Prisiones.....	99
4.14 Del Trabajo de los Discapacitados.....	100
4.15 Del Trabajo en las Plantaciones.....	103
4.16 Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios.....	105

**CAPITULO V.- DERECHO ASOCIACIÓN SINDICAL**

5.1 Situación del Derecho Sindical en los trabajadores bajo contratación laboral especial.....	107
--	-----

Conclusiones

Bibliografía

## INTRODUCCIÓN

En el siglo XIX y a principios del siglo XX, en muchos países, las débiles disposiciones laborales que existían se encontraban en leyes promulgadas aisladamente y en la Legislación Civil, conocida como el *ius Commune* de todos los tiempos, desde su formación en el Derecho Romano, pero que no tenía prevista o más bien, no resolvía adecuadamente las múltiples situaciones y los diversos conflictos socio-Jurídicos de carácter laboral aparecidos como consecuencia del desarrollo de la producción industrial, agrícola y pecuaria.

Surgió entonces el Derecho Laboral, desmembrándose del Derecho Civil, adquiriendo fuerza y desarrollo, y llegando a constituir un cuerpo de leyes autónomo dentro de la legislación sustantiva de la sociedad europea primero y después extendida a todas las naciones.

Una vez separado del Derecho Civil, pasó el Derecho Laboral a integrar el grupo de leyes de interés social, conocido como Legislación Social, de la que forman parte también las leyes de Seguridad Social, de la Reforma Agraria, leyes sobre familia, la niñez y la adolescencia, y toda disposición legal creada directamente con el fin de procurar bienestar social a la población y solución a los problemas sociales y humanos.

Las leyes que regulaban el mundo del trabajo en nuestro País antes de 1945, año en que fue promulgado el primer Código del Trabajo, se pueden ubicar en dos grupos:

*Primero:* Respecto al contrato, se encontraba en el cuerpo del Derecho Civil bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obra, semejante a la forma contractual empleada en el Derecho Romano con la figura de *Locatio Conductio Operis et Operarum*.

*Segundo:* Un conjunto de leyes dispersas que fueron parcialmente regulando distintos aspectos relativos al trabajo, lo que hizo que la Legislación fuera abarcando paulatinamente un gran contenido del trabajo en la época. Tal fenómeno no fue ajeno en la evolución de la cultura jurídica de Nicaragua.

En el caso de Nicaragua estas disposiciones dispersas que contenían reglas laborales eran:

El Reglamento de Policía, la Ley del Descanso Dominical, del 8 de Agosto de 1940 y su Reglamento; la Ley de Seguridad de los Obreros, Salario Mínimo y

horas de trabajo, del 12 de Junio de 1942; la Ley de la silla, del 03 de Diciembre de 1936; la Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a contratar a un número determinado de trabajadores nicaragüenses, del 25 de Febrero de 1931 y sus reformas; la Ley de Accidentes de Trabajo, del 26 de Mayo de 1930 y la Ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con objetos o cosas que no sean la moneda legal, del 20 de Febrero de 1936.

Se debe resaltar además que en nuestro sistema jurídico existían disposiciones constitucionales protectoras de instituciones específicas del derecho del trabajo antes del Código del Trabajo de 1945, contenidas en la Constitución de 1939, éstas eran:

- ✓ Medidas de higiene (Arto.103 Cn.)
- ✓ Libertad de trabajo (Arto. 96 Cn.)
- ✓ Jornada de Trabajo (Arto. 100, Inc. 3 Cn.)
- ✓ Descanso (Arto. 100, Inc. 2 Cn.)
- ✓ Vacaciones (Arto. 100, Inc. 12 Cn.)
- ✓ Salario General (Arto. 100, Inc. 5, 6 y 10 Cn.)
- ✓ Salario mínimo Arto. 100, Inc. 4 Cn.)
- ✓ Protección del Salario (Arto. 100, Inc. 2, 11 y 101 Cn.)
- ✓ Seguridad Social (Arto. 98, 104 y 105 Cn.)

El presente trabajo lo he denominado **Los Contratos Laborales Especiales en el Código del Trabajo de Nicaragua**, haciendo énfasis desde la legislación laboral (Código del Trabajo), pero sin perder el enfoque doctrinal, que nos permite esclarecer el contenido gnoseológico y ontológico del Derecho Positivo del Trabajo, así como también su perspectiva axiológica por la naturaleza propia del derecho que se trata y de esta manera proporcionar mayor utilidad a las instituciones , objeto de este estudio.

Las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo es sabido por los juristas e incluso por los no versados en Derecho que lo constituyen las normas nacionales, iniciando con la Constitución Política de Nicaragua que constituye la cúspide de la pirámide de nuestro sistema jurídico, Código del Trabajo, Leyes Complementarias, Convenios de la OIT, Convenios Colectivos, los propios Contratos Individuales, estudios y documentos hechos sobre los temas de contratos especiales. Además Las normas internacionales que regulan materias conexas, por ejemplo la materia de inversiones, se han constituido en normas complementarias y muchas veces de aplicación cuando son adoptadas en nuestro ordenamiento jurídico nacional y entran en vigencia como fuentes indirectas del derecho laboral.-



En este trabajo abordaré el proceso de definición o conceptualización de los principales elementos que sobresalen en dicho trabajo, para esto existen varias definiciones, para tal efecto, me he fundamentado en lo que define nuestro Código del Trabajo y nuestra carta magna, la Constitución de la República de Nicaragua, por eso, creo que es de suma importancia hacer referencias a la bases jurídicas de los contratos, la aplicación de cada uno en Nicaragua obedeció al mandato Constitucional contenido en el Arto 88 Cn, donde establece que:

“Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales celebren con los empleadores:

1) Contrato individual. 2) Contrato colectivo”.

Según nuestra Legislación Laboral el contrato individual de trabajo “Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador por el cual establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio”. (Art. 19 CT).-

En esta investigación haré destacar las particularidades propias de cada contrato especial que está consignado en el Código del Trabajo vigente.-

## JUSTIFICACIÓN

Las razones principales que justifican hacer este trabajo monográfico son:

Que una vez claros los conceptos, se estudiará los tipos de trabajos de contratación especial que reconoce nuestro Código de Trabajo (Ley 185); que tiene su fundamento en nuestra Constitución Política.-

Es necesario establecer las particularidades de los contratos especiales que nuestro Código del Trabajo reconoce, y que son:

- Del Trabajo de los y las adolescentes
- Del Trabajo de las mujeres
- De los Servicios Domésticos
- ◆ Del Trabajo a Domicilio
- ◆ Del Trabajo en el Mar
- ◆ Del Trabajo en otras vías acuáticas navegables
- ◆ Del Trabajo en la Navegación Aérea
- ◆ Del Trabajo en la Industria de la Construcción
- ◆ Del Trabajo en el Transporte Terrestre
- ◆ Del Trabajo en el Campo
- ◆ Del Trabajo en las Explotaciones Mineras
- ◆ Del Trabajo de Carga
- ◆ Del Trabajo en las Prisiones
- ◆ Del Trabajo de los Discapacitados
- ◆ Del Trabajo en las Plantaciones
- ◆ Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios

Pero en los contratos especiales la ley exige introducir en dichos contratos las particularidades que ya están aprobadas en algunos casos por los convenios internacionales de la OIT ratificados por Nicaragua.-

Es un tema de gran interés ya que se trata de contratos especial que no es igual a los contratos individuales de trabajo, y que merece que se le dé o se le haga un estudio especial con sus características especiales por su impacto económico y social.

Con este estudio pretendo dar a conocer y dejar claro cuáles son las funciones, el alcance y la aplicabilidad que tienen los contratos especiales, e identificar cuáles son las Leyes, Normas y Convenciones que actualmente dan protección a estos contratos en Nicaragua, así como lo establece el Estado en su Carta Magna.

Por otro lado, el mayor propósito elemental es el fortalecimiento del conocimiento sobre los contratos; que consiste en conocer si lo relacionado a la protección jurídica del trabajador, en realidad, tiene en la actualidad, eficacia y cumplimiento.

He delimitado este tema **CONTRATOS LABORALES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA** para desarrollar en cinco capítulos.

El Capítulo **Primero** se refiere a la **Evolución Histórica del Derecho del Trabajo**, que contiene: Antecedente Histórico del Derecho del Trabajo, Derecho del Trabajo en Nicaragua.

El **Segundo** Capítulo se refiere a **El Derecho del Trabajo en la Constitución de Nicaragua**, que contiene: La Evolución Histórica de la Legislación Laboral en la Constitución Política Nicaragüense, Disposiciones Laborales mantenidas por la Constituciones 1939,1948, 1950, 1974 y 1987 y sus reformas constitucionales, Anexos que contienen las disposiciones del derecho del trabajo en las constituciones de Nicaragua, y la Constitución de 1987 y sus reformas de 1995, 2000 y 2005.

El **Tercer** Capítulo se refiere a **Contrato de Trabajo** que contiene: Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo, Contrato de Trabajo, Clases de Contrato de Trabajo, y la Suspensión y la Terminación del Contrato.

El **Cuarto** Capítulo se refiere a **Los Contratos Laborales Especiales en el Código del Trabajo de Nicaragua** que contiene: Del Trabajo de los y las Adolescentes, Del Trabajo de las Mujeres, De los Servicios Domésticos, Del Trabajo a Domicilio, Del Trabajo en el Mar, Del Trabajo en otras Vías Acuáticas Navegables, Del Trabajo en la Navegación Aérea, Del Trabajo en la Industria de la Construcción, Del Trabajo en el Transporte Terrestre, Del Trabajo en el Campo, Del Trabajo en las Explotaciones Mineras, Del Trabajo de Carga, Del Trabajo en las Prisiones, Del Trabajo de los Discapacitados, Del Trabajo en las Plantaciones, Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios.-

El **Quinto** Capítulo se refiere al **Derecho Asociación Sindical** que contiene: Situación del Derecho Sindical en los trabajadores bajo contratación laboral especial.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo General:

Examinar las particularidades de los CONTRATOS LABORALES ESPECIALES según nuestro Código de Trabajo y demás fuentes formales del derecho del trabajo, según se manifiestan en la realidad socio-económica de Nicaragua

### Objetivos Especiales:

- Identificar los convenios de la O.I.T. suscritos por Nicaragua; que conllevan regulaciones sobre los contratos especiales.-
- Describir sus particularidades en comparación con el contrato individual de trabajo.
- Examinar las situaciones del Derecho Sindical en los trabajadores bajo contratación laboral especial.

## CAPITULO I.-

### EVOLUCIÓN HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1 ANTECEDENTE HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Desde cualquier concepción ideológica - jurídica, se parte que el trabajo es inherente a la condición humana, desde los primeros estadios de la cultura, el ser humano, para sobrevivir tuvo que llevar a cabo esfuerzos propios, recolectores y/o cazadores y ello le permitió evolucionar a condiciones de vida superiores. Pero no es sino hasta la denominada edad media que la complejidad social e intelectual hizo posible que las formas del ejercicio del trabajo, permitieran las primeras regulaciones en el mundo laboral.

En la edad media (alrededor del siglo X), aparecieron algunas formas de actividad laboral del ser humano, predominando el sistema artesanal, en el que figuraba el “maestro artesano” con ayudantes o socios y aprendices de un oficio; sin que existiera la actividad empresarial bajo el concepto actual.

Al surgir posteriormente el sistema de trabajo subordinado, aparecieron las figuras de “patrón” y “obrero” y el sistema salarial. No existiendo regulación sobre el trabajo subordinado, en muchos lugares del mundo el trabajador ganaba su sustento y el de su familia en inhumanas condiciones laborales, desarrollando jornadas excesivas, percibiendo ínfimos salarios, y sin protección de normas legales.

La aparición del derecho del trabajo, se da con la mecanización de la producción atrajo a las capitales industriales de Europa a gran cantidad de personas provenientes del campo, quienes abandonaron sus faenas agrícolas para experimentar como obrero en la gran industria.-

Concurrieron también a ofrecer su trabajo como obreros, los artesanos, que laboraban en los talleres que habían quedado como remanentes del desintegrado sistema corporativo.

La afluencia de la mano de obra fue tan grande que bien pronto los puestos de trabajo en las fabricas se vieron colmados, quedando un número considerable de personas desocupadas. La desocupación trajo la miseria y la lucha encaminada por el empleo.

El incremento de la oferta de la mano de obra, que superaba ampliamente a la demanda de la misma y la competencia irregular entre los obreros, colocó a los patrones en una situación de predominio absoluto sobre los obreros, situación esta que fue explotada en la forma más inhumana y cruel.

Las leyes de la oferta y la demanda eran aplicables perfectamente en el sector del trabajo, por cuanto este último era considerado una mercancía como cualquier de

la otra y sometida en consecuencia a la misma ley. El salario, a su vez era considerado como el precio de esa mercancía y determinado por tanto, según las condiciones del mercado.

El Estado liberal reconocía la libertad como uno de sus principios. El sentido de esta libertad fue el de libertad individual de actuación, desafortunadamente se desarrollo en un medio en donde no se elaboraron, las bases y presupuestos sociales indispensables para su ejercicio.<sup>1</sup>

Fueron emitidas sin embargo, algunas disposiciones de tipo laboral en las “Leyes de Indias”, Código promulgado en 1681 por España, que recopilaba las disposiciones legales para el Gobierno del Nuevo mundo, vale decir de América Hispana y contenía la prohibición del trabajo para los menores de 18 años.

Pero no fue sino hasta el Siglo XVIII que surgieron los primeros indicios del nacimiento del derecho del trabajo; lo que ocurrió en Europa como respuesta a las situaciones que vinieron a los grandes cambios surgidos a causa de la mecanización de la producción industrial, que constituyo el novedoso avance de ese siglo.

Estos cambios fueron conocidos como la “Revolución Industrial” y trajeron como secuela, inhumanas condiciones de trabajo debido a los nuevos sistemas económicos y sociales surgidos, y al ir siendo sustituida la sencilla actividad artesanal por las grandes fabricas.

Debido a que esos nuevos sistemas atrajeron al trabajador rural a las ciudades, se produjo un exceso de oferta de mano de obra, dando lugar a que el básico principio económico de la *oferta y de la demanda* fuera aplicando fríamente en lo laboral, y con todo rigor en cuanto a salario y a condiciones de trabajo; amparados los empleadores en el concepto de libertad de contratación y autonomía de la voluntad, sustentado por el liberalismo económico predominante en esa época.

En efecto, fueron dictadas algunas disposiciones relativas al trabajo de las mujeres. Y para detener la explotación de niños, fue limitando la admisión de los menores al trabajo en fábricas. En vista de que, ante el auge del trabajo industrial y de la escasez de mano de obra, niños en la corta edad de 8 y 9 años trabajaban en empresas industriales durante jornadas de 15 y 16 horas, movidos por la necesidad y la cruel e inescrupulosa explotación.

El sector laboral, agrupado en las primeras organizaciones gremiales, fue haciendo conciencia sociolaboral en diferentes países de mayor desarrollo económico, e impulsado la promulgación de apropiadas y más justas normas legales de trabajo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, 9ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, págs.10.

<sup>2</sup> De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, 12ª y 13ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, T.I págs. 28-30.

Por otro lado es falso suponer que el obrero del siglo XVIII era lo suficientemente libre como para determinar las condiciones de trabajo y salario en la relación obrero - patronal.

Su poder contractual era casi nulo, además carecía de las facultades de escogencia que es el presupuesto de la libertad. Como bien señala Mario de la Cueva “Entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata”.

Frente a esta situación la clase obrero luchó por obtener el derecho de asociación profesional que le permitiera defender en forma eficiente sus derechos y la elaboración de leyes que regulasen especialmente las relaciones obrero-patronales. El estado fue tomando poco a poco conciencia de la injusticia social y deponiendo paulatinamente su actitud de simple vigilante al emitir una serie de disposiciones legales tendientes a reglamentar diversos aspectos de las relaciones de trabajo. En Inglaterra en 1802 se dictó una ley que reglamentaba el trabajo de los niños.

Siempre en Inglaterra en ese mismo año se organizó un sistema de inspección de trabajo y se redujo la jornada a ocho horas de trabajo. En Francia en 1824 se dictó una ley que prohibía el trabajo de los menores en las fábricas.

En Alemania durante el Gobierno de Bismarck el Canciller de Hierro, el intervencionismo del Estado sustituyó al capitalismo liberal y por primera vez lo que se puede llamar una legislación social comenzó a establecer las bases sobre las cuales debían asentarse las relaciones de trabajo.

En 1869 se dictó una ley de trabajo en la cual estaban contenidas importantes disposiciones laborales.

En 1881 Bismarck creó el Seguro Social, en 1883 el Seguro de Enfermedades, en 1884 el de Accidentes en 1889 el de Vejez e Invalidez.

En el mundo moderno, se está hablando de “productividad” y de “eficacia”, la huelga, o Derecho Realidad como la llamaba **Guillermo Cabanellas**, ha significado un apoyo demasiado poderoso, para las organizaciones laborales, que en algunos casos a puesto en peligro la economía de los países (industria del Acero en U.S.A.), es importante analizar este nuevo giro, e influir en trabajadores, sindicatos y empleadores, para que se sienten a negociar sus diferencias y unidos bajo los mismos intereses saquen adelante este pobre pero rico país.

El derecho del trabajo ha sufrido una rápida evolución en el tiempo, desde sus inicios, en el Siglo XIX cuando fue llamado derecho industrial o derecho obrero, hasta nuestros días, cuando se le trata de ubicar como parte del derecho social.

Las nuevas leyes poco a poco van limitando la voluntad irrestricta del empleador frente al trabajador, así como la diferencia económica de ambos. Mediante la convección colectiva los trabajadores día a día van acortando la diferencia

impuesta por el desarrollo de la realidad económica frente a la ley, hasta el punto que han convertido el trabajo en una carga y los derechos de los trabajadores en una muralla, restringiendo más y más las posibilidades reales de participación de la riqueza, tanto a los empleadores como a los mismos trabajadores, ya que en la misma medida que las cargas laborales se agrandan las utilidades desaparecen, desmotivando a los inversionistas y llevando a la quiebra a las empresas.

El Derecho del Trabajo que inicialmente surge como una barrera legal ante la desigualdad económica entre los sectores sujetos del trabajo, se convierte a través de la Convención Colectiva y sus colaterales (Sindicatos, Huelgas, Paros), en un arma tan poderosa que pone al revés la situación, hasta el punto que en la actualidad son los mismos trabajadores quienes renuncian a parte de sus conquistas laborales, contenidas en las convenciones colectivas, a fin de mantener abiertas las empresas y vigentes sus contratos de trabajo.

### CAUSAS QUE ORIGINARÓN EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de defensa, tanto como historia como racionalmente, para resolver el llamado “problema Social”, fue entonces esta necesidad la que originó el nacimiento de normas que regularan la relación laboral, obreros-patrón, empleado-empleador. Fue como el trabajador va reconociendo una serie de derechos que le eran negados.

Se habla de defensa del trabajador, frente a una situación de explotación que convertía el trabajo en una labor angustiada, desesperante y esta misma necesidad de defensa surgió motivada por diversos factores, todos de interés e influyentes del surgimiento del derecho del trabajador.

2.- El Nacimiento de la Gran Industria.

Fue necesario el nacimiento de la gran industria moderna, con la concentración de grandes masas de población obreras, en determinados núcleos geográficos para que fueran ascendientes los conflictos laborales, la ley de la oferta y la demanda y esto llevaba a la aparición de crisis coyunturales y cuando estas se presentaban dejaban graves consecuencias para el obrero, entre ellas, supresión o bien disminución de su salario, hasta los límites más infrahumanos, con los que despojados de su salario sufrían miseria y hambre.

3.- El Surgimiento del Proletariado.

La sociedad capitalista no solo se caracterizó por la sustitución de la herramienta manual por la maquina industrial, sino que formo en su seno al proletariado moderno. La clase obrera se formó en el capitalismo a través de la revolución industrial, hombres libres pero carecen de medios de producción y son obligados a laborar jornadas excesivas de trabajo y con un salario de hambre. Es entonces que surge el descontento, las huelgas, los movimientos



proletarios, los empleadores dueños de grandes consorcios debieron dar concesiones sobre salarios, jornadas de trabajo, condiciones de salubridad.

#### 4.- El Aporte de las Ideas Sociales.

Toda esta triste situación en que se encontraba la gran masa de proletarios, situación de miseria, explotación, fue motivo para que innumerables escritores, pensadores, denunciaran esa situación y de esta manera formar conciencia en los sectores populares.

En este sentido entran los escritores de la revolución francesa, los socialistas, el marxismo y finalmente intelectuales católicos como el Pontífice León XIII que escribió RERUM NOVARUM.

### INFLUENCIA DE LA IGLESIA CATOLICA

En la formación y crecimiento de la conciencia sociolaboral, se destaca también el aporte e influencia de la Iglesia Católica; la que basada en las prédicas de Jesucristo y de sus discípulos, y en tratados filosóficos escritos por grandes de sus escolásticos, emitió en 1891, con gran trascendencia en el mundo, la Encíclica Papal **Rerum Novarum** del Papa León XIII, refiriéndose a problemas fundamentales de carácter social, relevantemente al tema del trabajo.

En 1967, la Encíclica **Popularum Progressio**, del Papa Pablo VI, se refiere la necesidad de aplicar los principios de justicia social en las relaciones entre el capital y el trabajo.

En 1991, cien años después de la emisión de la Enciclopedia Rerum Novarum, el Papa Juan Pablo II, muy amado Jefe de la Iglesia Católica, emitió la Enciclopedia **Centesimus Annus**, en la que afirma fundamentales derechos laborales, tales como el trabajo, a la dignidad en el trabajo, a salario y condiciones de trabajo justos y el derecho a asociarse en sindicatos.

#### 5.- El nacimiento de los Sindicatos.

Estos nacen al margen del ordenamiento jurídico, mas tarde tolerado y por ultimo reconocido oficialmente, va realizando una lucha social, recurriendo a procedimientos violentos cuando fue necesario a la coacción o la negación según las circunstancias.

Desde los órganos de dirección de los incipientes sindicatos se van dictando normas a las que someten sus asociados, se van regulando las condiciones de contratación, surge así un Derecho del Trabajo extra estatal, siendo puramente sindical que el Estado debe luego reconocer.

Surgen los contratos colectivos de trabajo en lo que intervienen definitivamente los sindicatos.

## INFLUENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Cabe destacar la importante influencia que ha tenido en el desarrollo del Derecho del Trabajo, la labor realizada por la organización Internacional del Trabajo, conocida por su sigla OIT.

En efecto, concluida la primera Guerra Mundial, la entonces recién formada Organización Internacional del Trabajo; promovió en el orden internacional la adopción de Convenios y Recomendaciones que contuvieran disposiciones laborales y sugerencias, respectivamente, para que fueran aplicadas en los países miembros.

Y así fue como la Primera Conferencia General del Trabajo de esa Organización, convocada en 1919, en Washington, Estados Unidos de América, fue adoptado el Convenio numero uno de la OIT, limitando a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales la jornada de trabajo en empresas industriales; aplicable a los países miembros y surgida también a los países no miembros, con tal aceptación, que la jornada máxima de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana se considera una condición laboral generalmente aceptada.

Por medio de 182 Convenios Internacionales del Trabajo y 190 Recomendaciones adoptados en el curso el Siglo XX, y de la labor realizada para ser efectiva la aplicación de esos instrumentos, Organización Internacional del Trabajo ha impulsado constantemente el desarrollo del Derecho laboral y Social en el mundo.

### **1.2 DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA**

El incipiente desarrollo de las fuerzas productivas manufactureras y fabriles, hacen reciente la aparición en Nicaragua de normas laborales, inicialmente inmersas dentro de otros códigos y reglamentos.

Las débiles disposiciones laborales que existían se encontraban en leyes promulgadas aisladamente y en la Legislación Civil, que no tenía prevista o no resolvía adecuadamente las múltiples situaciones y los diversos problemas sociolaborales aparecidos como consecuencia del desarrollo de la producción industrial, agrícola y pecuaria.

Surgió entonces el Derecho Laboral, desmembrándose del Derecho Civil, adquiriendo fuerza y desarrollo, y llegando a constituir un cuerpo de leyes autónomo dentro de la legislación sustantiva de las naciones.

Una vez separado del Derecho Civil, pasó el Derecho Laboral a integrar el grupo de leyes de interés social, conocido como Legislación Social, de la que forman parte también las leyes de Seguridad Social, de la Reforma Agraria, leyes sobre familia, la niñez y la adolescencia, y toda disposición legal creada directamente con el fin de procurar bienestar social a la población y solución a los problemas sociales y humanos.

## FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA<sup>3</sup>

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existían ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hacen referencia a esta materia. Durante la época colonial, las primeras leyes de carácter socio laboral se dictaron en el año de 1512 a raíz de la controversia generadas por la naturaleza y práctica de la encomienda entre los frailes dominicos y los encomenderos, en resumen la Legislación Indiana en el aspecto social arranca desde las Leyes de Burgos, las Ordenanzas de Zaragoza, las Leyes Nuevas y las Ordenanzas de Valladolid acogidas la inmensa mayoría de normas en la famosa Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias de 1680. En ella se reglamentaban aspectos relativos a los salarios, jornadas de trabajo, protección a la maternidad, trabajo de menores y descanso obligatorio.

Declarada ya la independencia, se encuentran rastros de la preocupación existente por la situación laboral en algunas de las Constituciones promulgadas a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Así por ejemplo el Arto. 15 de la Constitución de 1858, materializaba en su enunciado la prohibición del tráfico de esclavos en todo el territorio nicaragüense.

En esta época Nicaragua carecía totalmente de esa clase social que estaba efectuando la transformación más grande de la sociedad humana (el proletariado). Eso se debía, desde luego, al grado de desarrollo existente en nuestro país por aquel entonces; se dependía exclusivamente de la economía agraria y una industria artesanal.

En el siglo XIX (1881 – 1883) se promulgaron leyes protectoras del sector patronal, con ellas se crean los *jueces agrícolas*, estos funcionarios conocían de demandas civiles cuya cuantía no excedía de quinientos córdobas y versaban sobre controversias relativas al cumplimiento del contrato y aparcería. La ley de 1883 otorga facultad al Estado para perseguir a los obreros prófugos de empresas.

Se da en estas leyes la calificación de “civil” al contrato suscrito por trabajadores.

No existía la idea del derecho del trabajo como tal. El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general romanística, asume el contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento de servicios.

Por la influencia de la Revolución Rusa en 1917 se establecen los primeros contactos formales entre los intelectuales, liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores con el objeto de formar lo que llamaron la “oficialidad”. El obrerismo organizado a lo largo de su existencia desde 1923 hasta 1946, sufría la

---

<sup>3</sup> Valladares Castillo, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 20-23 págs.

influencia liberal en todas sus inclinaciones. En 1923 surge la federación nicaragüense (F.O.N) que fue en definitiva una sucursal de la América Federación of. Labor Estadounidense. Durante la ocupación militar norteamericana solo pudieron existir las organizaciones mutualistas, cuyo único propósito era de socorrerse mutuamente en sus apremiantes necesidades. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores, el partido trabajador nicaragüense (PTN), dicha organización impulsa las organizaciones sindicales iniciando su labor con la reorganización del sindicato de zapateros.

Hay que señalar, así mismo que en el año de 1923 se elaboró la llamada **Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas**; su mérito estriba esencialmente en constituir uno de los primeros esfuerzos por tratar de mejorar la condición del trabajador manual, procurando para ello la ubicación de la legislación centroamericana en el campo del derecho del trabajo. Entre sus disposiciones cabe mencionar las referentes al establecimiento de un **seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad o inhabilidad permanente o accidental**.

En 1923 la secretaria de agricultura y Trabajo elaboran un proyecto de Código de Trabajo para Nicaragua, en cumplimiento de lo dispuesto en la Convención de 1923; dicho proyecto sin embargo no llegó a convertirse en ley.

En el periodo que abarca hasta 1945 el movimiento obrero consigue que se regulen, aunque de manera fragmentaria, aspectos necesitados de vigentes regulaciones.

En resumen puedo señalar que, las leyes que regulaban el mundo del trabajo en nuestro país antes de 1945, fecha en que fue promulgado el Código del Trabajo anterior, se pueden ubicar en dos grupos:<sup>4</sup>

Primero: Respecto al contrato, se encontraba en el cuerpo del Derecho Civil bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obra, semejante a la regulación empleada en el Derecho Romano con la figura de *Locatio Conductio Operis et Operarum*.

Segundo: Un conjunto de leyes dispersas que fueron parcialmente regulando distintos aspectos relativos al trabajo, lo que hizo que la Legislación fuera abarcando paulatinamente un gran contenido del trabajo en la época.

Antes de 1945 en Nicaragua, existían algunas disposiciones dispersas que contenían reglas laborales:

---

<sup>4</sup> Casco Batres, Henryette katerina, Vigencia del Código de Trabajo de Nicaragua y la Conciencia Jurídica Popular, Tutor: Luis Morales Parajón, León, Nicaragua, UNAN-León, 2001, págs. 15.

- En el Reglamento de Policía,<sup>5</sup> por ejemplo, encontramos algunos capítulos que se referían al trabajo de los aprendices y oficiales.

Fue promulgado el 25 de Octubre de 1881 por el presidente Pedro Joaquín Zavala con refrenda del Ministerio de Gobernación de aquel entonces Vicente Navas. Este reglamento (mal llamado Código de Policía) estableció condiciones muy propias de la época para los nicaragüenses que se desempeñaban como: empleados, obreros, operarios, etc. Concedió amplias prerrogativas a los patrones para que pudieran ser representados por ministerio de la ley por sus capataces incluso los facultaba para perseguirlos y castigarlos corporalmente, personalmente, limitarles su libre locomoción pidiendo auxilio a la fuerza pública si fuere necesario, aplicarles multas a través de la técnica del reenvió para algunas conductas calificarlas penales.

Se habla en sus artículos de “maestros, oficiales, talleres, aprendices” términos muy de la época de las Corporaciones de la Edad Media. Basta leerlo detenidamente para formarse una opción de la situación que rigió a Nicaragua en lo laboral y calificar que en la conciencia social de la época se gestaba de manera embrionaria leyes tendientes a la protección del trabajador.

- La Ley del Descanso Dominical, del 8 de Agosto de 1940 y su Reglamento.<sup>6</sup> Con ello se comienza a cumplir con alguna expectativa de los trabajadores, la concesión de un día de descanso al trabajador tiene más un perfil humanitario que el de reivindicatorio de un derecho, pero al menos vemos a un Estado proteccionista, imponiendo obligaciones al empleador.

Este Derecho abarco a todos los trabajadores excepto a los ferrocarrileros y telegrafistas que se reglan por una legislación específica. Es considerado un derecho subjetivo pues podía dar ese domingo el Estado señalaba la forma de reponerlo, bien por un sustitutivo y/o rotativo, siempre que el empleador reuniera ciertos requisitos tales como:

- a) Solicitar al Ministerio del Trabajo por escrito.
- b) Obtener certificación de la Cámara de Comercio.

El Estado estableció disposiciones procesales como: *cualquier estipulación de carácter civil contraria a este derecho subjetivo será nula*; todo con el propósito de velar por el cumplimiento de tal norma. Empero la eficacia de la norma se ve atropellada, pues el trabajador no recibía remuneración por ese domingo de descanso y la Cámara de Comercio solo contaba con la representación de los empleadores.

---

<sup>5</sup> G.D.O. N°. 44 del 25 de octubre de 1881.

<sup>6</sup> No hay existencia material de gacetas correspondiente a este mes y año en archivo.

- La  Ley de Seguridad de los Obreros, Salario Mínimo y horas de trabajo.<sup>7</sup> Se regulo a través de la ley del 12 de junio de 1942, estas garantías de los obreros ya estaban reguladas dentro de los Convenios de la O.I.T. ratificados por Nicaragua (Convenio N° 1 de 1919 y Convenio N° XII de 1921 ratificado el 12 de abril de 1934).

- La  Ley de la silla. Se promulgo en 1936, como resultado de la lucha de los trabajadores del comercio para tener derecho a sentarse en una silla y no pasar de pie todo el día detrás del mostrador.<sup>8</sup>

En resumen esta ley trata sobre *condiciones de trabajo* y un *horario específico para descansar*, establece dos horas de descanso para el almuerzo; se beneficia sólo al trabajador diurno quedando sin protección los nocturnos como dependientes de bares, cines, etc. Se multa al empleador que transgrede esta disposición, los *jefes de policía* son los encargados para hacer efectivo su cumplimiento, por lo que hace a esta norma tener una naturaleza de orden público.

- La  Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a contratar a un número determinado de trabajadores nicaraquenses. de 1931 y sus reformas.

Solo obliga a los empleadores del sector *comercial y marítimo* a contratar un número no menor al sesenta y cinco por ciento de trabajadores nicaraquenses, por tanto no beneficia a los trabajadores del resto de sectores.

Esta norma muestra el marcado interés del Estado por proteger a los trabajadores de las empresas constructoras de ferrocarriles, puertos, etc., las cuales son generalmente extranjeras.

El Estado protege Derecho del Trabajo y el derecho a no estar desempleado, *que es un sub-derecho* del Derecho del Trabajo. Esta ley presenta dos debilidades, la primera es que no otorga competencia ni jurisdicción especializada a nadie, la norma solo faculta a los "*jueces de policía*" a imponer multas una vez que compruebe el hecho sin posibilidad de dirimir conflictos.

- La  Ley de Accidentes de Trabajo, de 1930. El congreso Nacional en 1930 dictó esta disposición con carácter de irrenunciable, compuesta por cinco títulos: I *Indemnización por accidentes.* II *Declaración de accidentes e intervención judicial.* III *Aseguraciones y garantías a favor de las víctimas.* IV *Accidentes navieros.* V *Disposiciones varias*<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibídem.

<sup>8</sup>G.D.O. N°. 267 Managua, D.N. Jueves 03 de Diciembre de 1936

<sup>9</sup> G.D.O. N°. 114 Managua, D.N. Lunes 26 de Mayo de 1930

- La Ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con objetos o cosas que no sean la moneda legal, del 20 de Febrero de 1936.

Esta ley establece el salario en moneda de curso legal. No se encuentra como tal pero ha de suponerse que existió pues el Arto. 369 C.T. de 1945 Inc. 9 deroga expresamente la supuesta ley que prohíbe pagar a los obreros con cosas que no sean la moneda legal, del 20 de Febrero de 1936. Pero la Constitución Política de 1939 garantiza este Derecho “*Arto. 100, Inc.5, el pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato, no mayor de una semana si el trabajador es obrero y de quince días si es empleado, en moneda nacional, en día de trabajo, en el lugar en donde el trabajador preste su servicio, con prohibición de efectuarlo con mercaderías, vales, fichas u otros modos con que se pretenda sustituir la moneda.*”

También existían disposiciones constitucionales protectoras de instituciones específicas del derecho del trabajo antes del Código del Trabajo de 1945.

Fue el 22 de Marzo de 1939 en que por primera vez preceptúa en la Constitución Política garantías laborales conjuntamente con otros Derechos y garantías sociales. Entre las instituciones de derecho laboral protegidas por la Constitución de 1939,<sup>10</sup> se encuentran las siguientes:

- ✓ Medidas de higiene. **Art.103.Cn.-** “La ley propenderá al alojamiento higiénico y económico del obrero. También favorecerá la construcción de viviendas y barrios que reúnan esas condiciones”.
- ✓ Libertad de trabajo. **Art. 96.Cn.-** “El trabajo es un deber social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que redunde en beneficio de la comunidad. Dentro de este concepto, el Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública”.
- ✓ Jornada de Trabajo. **Arto. 100, Inc. 3.Cn.-** “La jornada máxima de trabajo, determinada y reglamentada por la ley, según la naturaleza del mismo”.
- ✓ La Constitución Mexicana de 1917, pionera en materia de Derechos Sociales, establece de forma expresa la jornada ordinaria de ocho horas. Los legisladores nicaragüenses olvidaron que la jornada máxima debía estar contenida expresamente en la Constitución.
- ✓ Descanso. **Arto. 100, Inc. 2. Cn.-** Establece el descanso semanal obligatorio.

---

<sup>10</sup> Publicada en La Gaceta No. 68, del 23 de Marzo de 1939.

- ✓ Vacaciones. **Arto. 100, Inc. 12. Cn.-** “Un mes de vacaciones con sueldo después de un año de trabajo continuo”.
- ✓ Salario General. **Arto. 100, Inc. 5, 6 y 10. Cn.-** Incisos referidos a la forma, lugar y tiempo de pago que debía de ser en moneda de curso legal y no con medios sustitutivos como fichas, vales, etc., en el centro donde el trabajador desempeña sus labores y debía ser pagado en un día laborable.
- ✓ Salario mínimo. **Arto. 100, Inc. 4. Cn.-** Establecía que todo trabajador debe de obtener una remuneración mínima acorde a sus necesidades y a su dignidad humana, el cual sería fijado de acuerdo a las necesidades de cada región del país.
- ✓ Protección del Salario. **Arto. 100, Inc. 2, 11 y 101. Cn.-** Disposiciones destinadas a la inembargabilidad del salario mínimo excepto cuando existía de por medio una sentencia dictada por autoridad competente en juicio de alimentos. Otra forma de proteger el salario fue hacer factible la nulidad en los contratos de trabajo con la condición referida a la obligación de que el trabajador adquiriera bienes para consumo propio y de su familia en determinadas tiendas, fueran o no propiedad de su empleador. Estamos hablando de las llamadas tiendas de raya.
- ✓ Seguridad Social. **Arto. 98, 104 y 105. Cn.-** el tema de seguridad social se abordó así: “las obras de asistencia y prevención social están bajo la protección de la ley”. Además se reguló la creación de un Instituto Nacional de Seguros.

#### CODIGO DEL TRABAJO DE 1945 y 1996.

Una manera muy fácil de describir al Código de Trabajo de 1945 es dividirlo en dos grandes esferas en las que está compuesto. La primera de ellas es el Derecho Individual del trabajo, en esta se encuentran las instituciones devenidas del Contrato Individual del Trabajo, y la segunda agrupándose en ella el Derecho Colectivo del Trabajo compuesto por la trilogía de partes ya clásicas: Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Convención Colectiva y Derecho a Huelga.

#### Código del Trabajo de 1945:

1. Derecho Individual del Trabajo
  - a) La institución básica está contenida en el Contrato individual de trabajo.
  - b) Trabajo de menores y mujeres.
  - c) Suspensión y Despido.
  - d) Casos Especiales.
2. Derecho Colectivo del Trabajo
  - a) Derecho de Asociación Sindical.



- b) Derecho de Convención Colectiva.
- c) Derecho a Huelga.

3. Breves normas procedimentales. Por lo general remitían al proceso común.

En el Artículo 369 del Código Anterior, establecía que a partir de la entrada en vigencia, derogaría las leyes que anteriormente a este Código había y toda disposición que se le opusiere. Estas leyes y disposiciones fueron:

- 1º.- Los Capítulos VIII, IX, XI y XII del Título XIV del Libro III del Código Civil.
- 2º.- Los Capítulos XV y XVI del Título III del Reglamento de Policía y la Cláusula 22 del artículo 521 del citado Reglamento.
- 3º.- La Ley de 16 de Septiembre de 1939 sobre trabajo nocturno en las panaderías.
- 4º.- La ley de descanso dominical de 8 de Agosto de 1940 y su Reglamento.
- 5º.- La ley de Seguridad de los obreros, Salario Mínimo y Horas de trabajo del 12 de Junio de 1942.
- 6º.- La ley de la Silla de 27 de Noviembre de 1936, publicada en G.D.O. N° 267 del 3 de Diciembre.
- 7º.- La ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a emplear un determinado número de trabajadores nicaragüenses de 3 de Febrero de 1931 y sus reformas, publicada en G.D.O. N° 47, del 25 de Febrero de 1931.
- 8º.- La ley de Accidentes del Trabajo de 7 de Marzo de 1930, publicada en G.D.O. N° 114, del 26 de Marzo de 1930.
- 9º.- La ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con cosas que no sea la moneda legal, de 20 de Febrero de 1936.

El actual Código del Trabajo fue aprobado por la asamblea nacional el 28 de Octubre de 1994, periodo durante el cual fue vetado parcialmente por la Presidenta de la República, en ese entonces Doña Violeta Barrios de Chamorro, y fue promulgado hasta el 30 de Octubre de 1996, entrando en vigencia sesenta días después.

Código del Trabajo de 1996:

- LIBRO I

- A. Derecho Individual del Trabajo

- a) Instituciones del Contrato individual de trabajo y todas las figuras devenidas de él.

- B. Derecho Colectivo del Trabajo

- a) Derecho de Asociación Sindical.
- b) Derecho de Convención Colectiva.
- c) Derecho a Huelga.

- LIBRO II

- C. Derecho Procesal del Trabajo

- 1. Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos:

- a) Negociación
      - b) Conciliación
      - c) Arbitraje

- 2. El Proceso:

- a) Principios procesales
      - b) El debido proceso
        - b.1 Demanda y Contestación
        - b.2 Prueba
        - b.3 Sentencia
        - b.4 Recursos y Remedios
        - b.5 Ejecución de Sentencia

En el artículo 406 del presente Código deroga expresamente el Decreto N° 336 del 12 de enero de 1945, publicado en La Gaceta Diario Oficial N° 23 del primero de febrero del mismo año, y sus reformas; reglamentos derivados de dicho Código y todas las demás disposiciones que contradigan al presente Código.

## CAPITULO II.-

### EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE NICARAGUA

Es una oportunidad para reconocer la proyección que la Constitución Mexicana ha tenido en Latinoamericana y en especial en Nicaragua.

La Constitución Mexicana de 1917 comenzó a reflejarse en el tratado de Paz de Versalles de 1919 que ``internacionaliza`` las normas del Art. 123 mexicano, primero que se conoce como garantía para los trabajadores en una Constitución política, Ley Fundamental del Estado.<sup>11</sup>

La Constitución de Nicaragua de 1939 es la primera en nuestro país que ostenta garantías laborales, a partir de entonces, todas nuestras Constituciones como veremos, garantizan los derechos laborales y con ligeras variantes.

Es importante mencionar que cada una de las Constituciones al momento de ser aprobado y entrar en vigencia se insertan e ineludiblemente se ven influenciadas por una serie de hechos externos e internos que han venido evolucionando la legislación laboral hasta lo que conocemos hoy día.

Los trabajadores se han agremiado y evolucionado en su organización como grupo social hasta lograr de los gobernantes el reconocimiento del Fuero Sindical.

Los trabajadores exigen garantías que tutelen las conquistas que han venido alcanzando a través de la lucha Sindical y las vías más seguras son dos:

- a) Que se consignen como garantías mínimas en la Constitución política
- b) Que se elabore y apruebe un Código de Trabajo, que regule y reglamente la relación Obrero – Patronal y se establezca la función del estado en la regulación de esta relación.-

Esta lucha de dos años, cosecha sus frutos en el mes de febrero de 1945 con la promulgación del primer Código Trabajo de Nicaragua, este hecho es un hito en la Legislación Laboral Nicaragüense ya que se logra fundamentalmente la unificación de las disposiciones laborales dispensas hasta el momento y demás se logra regular más específicamente algunos enunciados que hasta el momento solo eran oraciones semánticas en la Constitución de 1939.-

Como elemento externo que de una u otra forma influyen en la Legislación Laboral Nicaragüense con posterioridad al Código de 1945, podemos mencionar entre otros, en su diferencia etapas:

---

<sup>11</sup> Acosta Castellón María Luisa, Álvarez Gabriel, et al., Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. Hispamer, 1999, págs. 103.

- a) Convenio No 87 relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicalización, aprobado en la 31 reunión de la OIT celebrado en San Francisco de 1948.-
- b) Convenio No 98 relativo a la aplicación del Derecho de Sindicalización y De Negociación Colectiva, aprobado por la OIT en 1949

Posteriormente la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad social levanto la conocida Declaración de los Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el congreso celebrado en Querétaro, México el 26 de septiembre de 1974.-

Todas estas convenciones y principios en su momento han sido fuente de las disposiciones laborales que han venido consignando en nuestras diferentes constituciones hasta nuestros días.

## **2.1.- LA EVOLUCION HISTORICA DE LA LEGISLACION LABORAL EN LA CONSTITUCION POLITICA NICARAGUENSE**

Comparando los textos de las diferentes Constituciones<sup>12</sup> que han regido en nuestro país desde 1939 hasta nuestros días, observamos que hay algunas categorías jurídicas, conceptos o derecho laborales que han venido transformándose, acoplándose a la necesidad de modernizar la legislación en los foros internacionales sobre todo en los conceptos que actualmente se manejan como normas reconocidas por la comunidad internacional. Destacan en esta evolución histórica de la legislación laboral algunos aspectos como:

- a) Décimo tercer mes o aguinaldo. Estas garantías laborales, si bien es cierto hace muchos años (1978) era una ley obligatoria para el empleador, su ámbito de regulación pertenecía a una ley ordinaria, ahora, incorporada en el código (1996) y en la constitución de 1987, esta garantía es elevada a rango constitucional (Arto, 82 Inc. 5). Es importante mencionar que en este aspecto se observa claramente una evolución de la legislación laboral; por cuanto el rango constitución que se da al pago del décimo tercer mes, como un derecho del trabajador, lo protege de la inestabilidad a que está sujeta la ley ordinaria en dependencia del sector social que controle el poder político y haga las leyes. Aunque en la actualidad esta garantía laboral es una norma internacional caso adicionada a los derechos humanos relativos a lo económico social cuyo cumplimiento no solo compromete al Estado, sino también al empleador, en el ámbito interno del país que es donde genera la relación jurídica laboral. De 1979 a 1987 tuvo sus vicisitudes y no se pagaba al trabajador para destinar el equivalente al fondo para combatir el desempleo. El fracaso de este ``Fondo que nunca brindo resultado favorable al trabajador – contribuyente, hizo que se re-estableciera el pago del décimo tercer mes.-

---

<sup>12</sup> Esgueva Gómez, Antonio, Las Constituciones Políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua, tomo I y II, 2ª Edición, Managua, Nicaragua, Ed. IHNCA – UCA, 2000.

- b) Sobre el trabajo de mujeres y menores mientras las constituciones de 1930, 1948, 1950 y 1974 solo hacen referencia a que el trabajo de las mujeres y menores tendrá una regulación especial para ambos, la Constitución de 1987, valora a la mujer como un sujeto social en igualdad de condiciones que el hombre, insertándola en el proceso productivo en las mismas condiciones laborales, sin menoscabo de sus derechos de gravidez.-

Respecto al trabajo de los menores, a la actual Constitución supera la indefiniciones de las anteriores y su Art. 84 consigna claramente la prohibición del trabajo de los menores en laborales que afecten su desarrollo normal y su formación escolar además obliga al Estado a proteger a los menores respecto a cualquier clase de explotación

- c) Las constituciones de 1939, 1948, 1950 y 1974 en primer lugar solo se refieren al trabajo como un Derecho y un deber y además se garantiza el derecho a escoger libremente la ocupación u oficio, poniendo al Estado como facilitador del Ejercicio de este derecho.

La Constitución de 1987 va mas allá de la simple declaración de voluntad y el Art. 80 define claramente el trabajo. Como el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad y de las personas y como fuente de riqueza y prosperidad para la nación. Estas definiciones implican lógicamente valorar en toda su dimensión la importancia que tiene el trabajo para el desarrollo personal y de la nación, implica además la intrínseca relación existente entre el proceso productivo y el individuo que desarrolla este proceso: ubicándose el Estado, no como un observador, sino como un sujeto activo, regulador de los derechos y obligaciones que surgen de esta relación.-

Para cumplir esta tarea, el Estado ha creado el INATEC, que funciona con fondos estatales y aportaciones empresariales.

- d) Las constituciones de 1950 y 1974 en el capítulo relativo al trabajo no se refieren a la huelga de forma específica. Sin embargo el Arto. 115, tanto en una como otra, solo reconocen el Derecho a Reunión pacífica, aunque en reglón seguida prohíbe la formación de partidos políticos de ideología, comunista, luego ambas constituciones en el arto. 300, en el capítulo relativo a los Empleados Públicos, hablan de la suspensión concertada del trabajo en servicio público o de interés colectivo y lo tipifican como infracción con sanciones administrativas y penales.

La constitución de 1974 evoluciona el contexto de los Derechos Laborales reconocidos constitucionalmente y consigna el Derecho a la Huelga, subordinándolo a la forma y procedimientos de ley, mientras la Constitución de 1987 reconoce este derecho en forma simple y llana: Arto. 83. se reconoce el derecho a la huelga.

Esta disposición omite indicar que este derecho debe ejercerse de conformidad con la ley, tal como lo hacia el art. 105. 16 Cn de 1974. Debe entenderse pues

que el derecho constitucional de declararse en huelga debe ejercerse apegándose a las disposiciones de la ley secundaria, que en este caso serían los arts. 243 al 252 C.T. (sobre la huelga) y los arts. 385 al 389 C.T. (sobre el procedimiento de la huelga).

Aunque ese concepto se había venido discutiendo en el seno de la OIT desde los años 1949 y en diferentes Congresos de Derecho, la Constitución Nacional no había consignado este derecho, aun cuando ya había un reconocimiento por parte del Estado a la Libertad Sindical. Es hasta 1987 que la Constitución acoge esta reivindicación laboral y consagra el pleno goce de la libertad sindical.

La actual Constitución igualmente reconoce la plena autonomía sindical y el reconocimiento al fuero sindical, que son principios básicos para el ejercicio de la libre organización sindical.

En este enunciado el Estado aparece como garante del ejercicio de este derecho, es decir como ente regulador y supervisor del cumplimiento de lo estipulado en los convenios colectivos por ambas partes.-

e) La información cultural es una norma constitucional que representa un gran avance en la legislación laboral, ya que va más allá de la relación jurídica existentes entre el empleador y trabajador, se valoriza en su justa dimensión al trabajador como ser humano y se obliga al Estado a proporcionar los medios necesarios para facilitar al trabajador la capacitación técnica y cultural que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo, es decir a mayor capacidad técnica mejores oportunidades de salario.

## **2.2.- DISPOSICIONES LABORALES MANTENIDAS POR LAS CONSTITUCIONES: 1939, 1948, 1950, 1974 y 1987, con sus reformas constitucionales.**

A continuación enumero de forma breve todas aquellas garantías laborales que se han mantenido invariables en las últimas cinco Constituciones.-

1. Descanso semanal obligatoria.
2. Salarios igual por trabajo igual.
3. Salario mínimo.
4. Pago de salario en moneda de curso legal y en su centro de trabajo.
5. Regulación especial para trabajo en mujeres y menores.
6. Inembargabilidad del salario mínimo.

7. Seguridad social
8. Higiene y seguridad ocupacional.
9. Elegir libremente el oficio o profesión y su Centro de Trabajo.
10. Pago de vacaciones y feriados.
11. Protección a la mujer embarazada (Pre y post natal).

## **2.3.- ANEXOS QUE CONTIENEN LAS DISPOSICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS CONSTITUCIONES DE NICARAGUA.**

### **A. CONTITUCION DE 1939.**

- El trabajo es un derecho social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que refunde en beneficio de la comunidad. Dentro de este concepto, el estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniencia, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. La vagancia es punible.
- A todos los habitantes, de preferencia a los nacionales, debe procurárseles la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo.
- El trabajo en sus diversas formas, la industria y las obras de asistencia y previsión social, están bajo la protección de la ley.
- Las empresas agrícolas o industriales que estén ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y que contaren con más de treinta niños en edad escolar, estarán obligadas a mantener una escuela, adecuada para la enseñanza primera elemental.
- La Ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo, como obrero o como empleo:
  - 1) La independencia de su conciencia moral y cívica.
  - 2) El descanso semanal obligatoria
  - 3) La jornada máxima del trabajo, determinada y reglamentada por la ley, según la naturaleza del mismo.
  - 4) El salario mínimo, en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un minimum de bienestar, compatible con la dignidad humana.-
  - 5) El pago de todos salario en el plazo fijado en el contrato, en moneda nacional legal, en día de trabajo lugar donde el obrero preste su servicio,

con prohibición de efectuarlo con mercancías vales fichas u otro sustituto de la moneda. –

- 6) El pago del jornal por periodos no mayores de una maquina.
- 7) La indemnización de los accidentes del trabajo en los casos y la forma que la ley determine.
- 8) Regulación del trabajo de las mujeres y de los niños.
- 9) Asistencia médica e higiénica al trabajador y a la mujer embarazada, asegurado a esta, sin perjuicio del salario, un periodo de reposo antes y después del parto.
- 10) Una retribución superior para el trabajo de noche, excepto en los casos en los que se efectúen periódicamente por turnos.
- 11) Prohibición de embargo con respecto al salario mínimo.
- 12) Un mes de vacaciones con sueldo después de un año de trabajo continuo.

- En materia de trabajo serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes las siguientes:

- 1) Toda estipulación que restrinja o alteres las garantías y derechos que la constitución reconoce para el hombre y el ciudadano.
- 2) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- 3) Las que señalen a contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador.

- Se establecerán tribunales de conciliación para solucionar en forma equitativa las diferencias que surgieren entre patrono y trabajador.

- La ley propenderá al alojamiento higiénico y económico del obrero, también favorecerá la construcción de viviendas y varios que reúnan esas condiciones.

- El estado procurara la creación de un instituto Nacional de seguros sociales.

- La ley regulará la forma de establecer el fondo de seguros a favor de los asalariados, mediante racionar concurrencia del beneficiario y del patrón para cubrir los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación.

## **B. CONSTITUCIÓN DE 1948.**

- Puede establecer uniones o asociaciones con cualquier objeto que sea ilícito, pero incumbe al estado autorizar los organismos corporativos y económicos.



- El estado garantiza la libertad de trabajo para decidirse libremente a la profesión, industria, oficio que cada cual crea conveniente siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública.
- Se garantiza a los obreros y empleados:
  - 1) El descanso semanal obligatorio,
  - 2) La jornada máxima de trabajo según su naturaleza quedan excluidos de limitación de jornada de trabajo a los gerentes, administradores apoderados y todos los que trabajen, sin fiscalización superior inmediata.
  - 3) Un salario mínimo que les aseguren un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana señalado de acuerdo con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones.
  - 4) El pago del salario en el plazo fijado en el contrato, no mayor de una semana si el trabajador es obrero, y de quince días si es empleado, en moneda nacional, en día de trabajo, en el lugar en donde el trabajador preste su servicio con prohibición de efectuarlo con mercaderías, vales, fichas u otros modos con que se pretende sustituir la moneda.-
  - 5) La indemnización de los accidentes y los riesgos del trabajo en casos y forma que la ley determine.
  - 6) La regulación especial de su trabajo a mujeres y niños.
  - 7) Asistencia médica suministrada por las instituciones sociales que se establezcan al efecto.
  - 8) A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuarenta después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio este siempre que le hubiere trabajado seis meses continuos.-
  - 9) Una retribución doble que la ordinaria para el trabajo de noche, excepto en los casos en que se efectuó periódicamente por turnos.
  - 10) Prohibición de embargo respecto al salario mínimo, salvo en los casos en que se trate de sentencias dictada en juicio de alimentos.
  - 11) Quince días de vacaciones pagadas después de seis meses de trabajo continuo. De esas vacaciones una semana será de descanso obligatorio y el resto el tiempo para el trabajador o empleado optar por continuar en su trabajado devengado el correspondiente salario o sueldo.-
  - 12) Que no serán despedidos cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, si un preaviso de un mes, con dos horas diarias para buscar trabajo, salvo que el obrero hubiere dado motivos legales para su despido las personas que sirvan al Estado o a sus instituciones se regirán por leyes especiales que se dicten sobre esta materia.

- En Materia de trabajo serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, las siguientes:
  - 1) Las que restringe o alteren las garantías y derechos que la Constitución reconoce para el hombre y el ciudadano.
  - 2) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  - 3) Las que señalen al contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador.
  
- El estado establecerá el Instituto Nacional del Seguro Social.

La ley regula la forma de establecer el fondo de seguros a favor de los asalariados mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón para cubrir los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación.

### **C. CONSTITUCION DE 1950**

- Pueden establecer uniones o asociaciones para cualquier objeto licito; pero incube al Estado autorizar los organismos corporativos, morales culturales y económicos.
  
- El Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública.
  
- El trabajo es un deber social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que redunde en beneficio de la comunidad.
  
- El estado procurara a todos los habitantes, de preferencia a los nacionales la posibilidad de un trabajo productiva.
  
- Se garantiza a los trabajadores:
  - 1) La dependencia moral y cívica.
  - 2) El descanso semanal obligatoria.
  - 3) La jornada máxima de trabajo, reglamentada y determinada por la ley, según la naturaleza del mismo. Quedan excluidos de esta limitación los gerentes, administradores, apoderados y todos lo que trabajen sin relación de subordinación jurídica.
  - 4) Un salario o sueldo igual para trabajo igual, en idénticas condiciones se eficiencia.

- 5) Un salario o sueldo mínimo que les asegure un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijara de acuerdo con las condiciones y necesidades de las diversas regionales.-
- 6) El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal, en día de trabajo en el lugar donde preste su servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo de una semana si se tratare de obrero, ni de quince días si es empleado, en ningún caso podrá efectuarse con que se pretenda sustituir la moneda.
- 7) La indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo en los casos y forma que la ley determine.
- 8) La regulación especial del trabajo de mujeres y niños.
- 9) Asistencia médica suministrada por las instituciones sociales que se establezcan al efecto.
- 10) A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuanto después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyos servicios este, siempre que hubiese trabajado seis meses continuos.
- 11) Una retribución doble de la correspondiente a la jornada ordinaria para el trabajo extraordinario o nocturno, excepto, en cuanto a este, en los casos en que se efectúe periódicamente por turno y con las limitaciones que establezca siempre la ley.-
- 12) Prohibición de embargo, compensación o descuento respecto al salario mínimo, salvo los casos de embargo en virtud de sentencia dictada en juicio de alimento.
- 13) Quince días de vacaciones pagadas anticipadamente después de seis meses de trabajo continuo al servicio del mismo patrón. De esas vacaciones, una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar en su trabajo.
- 14) No ser despedido, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preaviso de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiese dado motivo legal para su despido

En cuanto a los servidores del estado y de sus instituciones estará dispuesto por título respectivo de la constitución y por las leyes especiales. Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidades y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales numero, 10, 13 y 14, estas se regirán en cuanto a su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo.

- 15) En cuanto a las pequeñas empresas industriales y servicios domésticos la ley reglamentará la aplicabilidad, modalidad y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 10, 13 y 14.

- En materia de trabajo será condiciones nulas y nos obligarán a los contratantes, las siguientes:

1. Las que restrinjan o alteren las garantías y derechos que la constitución y las leyes de orden público para el hombre y el ciudadano.

2. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  3. Las que señalen al contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador.
- El estado establecerá el instituto nacional de seguridad social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos en enfermedades comunes invalides, ancianidad y desocupación, mediante racional concurrencia del estado, del beneficiario y del patrón.

#### **D. CONSTITUCION DE 1974**

- El estado garantizará la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública.
  - El trabajo es un derecho y un deber .El estado procurará que toda persona apta, de preferencia los nacionales, tenga una ocupación remunerada en condición que no se menoscaben su libertad ni su dignidad.
- Se garantizará a los trabajadores:
    1. Su independencia moral y cívica;
    2. El descanso semanal obligatorio, pagados en los casos y en la forma que determine la ley.
    3. Una jornada de trabajo no mayor que la máxima que determine y reglamente la ley, según la naturaleza del mismo. Quedan excluidos de esta limitación los gerentes, administradores, apoderados y todos los que por la índole de su trabajo estén sujetos a horarios.
    4. Un salario o sueldo igual para igual trabajo prestado con idénticas condiciones de eficiencia.
    5. Un salario o sueldo mínimo que les asegure un grado de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijará de acuerdo con las condiciones y necesidades en cada región, para las diversas clases de trabajo.
    6. El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal, en día de trabajo en el lugar donde preste sus servicios, en su plazo y cuantía fijada en el contrato o derivados de la relación de trabajo, plazo que no podrá exceder de una semana si tratare de obreros, ni de 15 días, si se tratare de empleados. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercadería, vales, fichas y otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda.
    7. La indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo en los casos y en las formas que la ley determine.
    8. La regulación especial del trabajo de mujeres y niños;
    9. Asistencia médica suministrada, por las instituciones sociales, que se establezcan al efecto.

10. El reposo a la mujer embarazada por un lapso no menor de 20 días antes del parto y de 40 después. Este reposo será pagado por el patrono a cuyo servicio se encontrará, siempre que le hubiere trabajado 6 meses continuos;
11. Para el trabajo extraordinario o nocturno, una retribución doble de la correspondiente a la jornada ordinaria, se exceptúa el trabajo nocturno cuando se verifique periódicamente por turnos, con las limitaciones que establezca la ley.
12. La prohibición del embargo, compensación o descuento del salario mínimo, salvo que en el embargo se lleve a cabo en virtud de sentencias dictadas en juicio de alimentos;
13. Quince días de vacaciones pagadas después de 6 meses de trabajo continuo. Al servicio del mismo patrono de esas vacaciones, de esas vacaciones una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar en su trabajo;
14. En los casos de despido injusto o vencimiento del contrato del trabajo vacaciones proporcionales pagadas, en la forma que determine la ley;
15. No ser despedidos, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preaviso de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiese dado motivo legal para su despido;
16. El derecho de huelga y paro en los casos y formas que determine la ley.

Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidad, y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 2), 7), 10), 13), 14) y 15). Estas regirán en toda su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo por lo que hace a las pequeñas empresas industriales y servicios domésticos, la ley reglamentará la aplicabilidad, modalidad y extensión de las garantías comprendidas en los Artos 2, 7, 10, 13, 14, 15 y 16.

En cuanto a los funcionarios y empleados públicos, instituciones del estado, distritos nacionales y municipios, se estará a lo dispuesto en el título respectivo de la constitución y las leyes especiales.

- En material de trabajo serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes las siguientes:
  1. Las que restrinjan o alteren las garantías y derechos reconocidos por la constitución y las leyes de orden público.
  2. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en lugares determinados ; y
  3. Las que señalen al contrato un término mayor de 2 años, salvo los casos que a favor del trabajador determine la ley.
- La seguridad social constituye un deber del estado y funcionará mediante racional contribución del estado, de los patronos y de los trabajadores, y cubrirá en forma gradual y progresiva, los casos de enfermedad, paternidad, invalidez, vejez, muerte, viudez, orfandad, riesgos profesionales y los demás que determine la ley.

## E. CONSTITUCION DE 1987

- El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de las sociedades, de las personas, y en fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas.
- Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.
- Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajadores que le aseguren en especial:
  1. Salario igual por trabajo igual. En idénticas condiciones, adecuado a sus responsabilidad social, sin discriminaciones, por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les aseguren un bienestar compatible con la dignidad humana.
  2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
  3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para la protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
  4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y disminución de los riesgos profesionales para ser efectiva la seguridad ocupacional del trabajo.
  5. Jornadas laborales de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por decimotercer mes de conformidad con la ley.
  6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicios, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
  7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.
- Se reconoce el derecho a la huelga.
- Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que pueden afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protege a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.
- Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica. El estado la facilitará mediante programas especiales.

- Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y escoger un lugar de trabajo sin más requisito que el título académico y que cumpla una función social.
- En Nicaragua existe plena libertad sindical, los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos, y estos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.
- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales celebren con sus empleadores:
  1. Contratos individuales.
  2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la ley.

#### **2.4.- CONSTITUCIÓN DE 1987 Y SUS REFORMAS DE 1995, 2000 y 2005.-**

Ante la carencia de una constitución, en sentido técnico, formal y materialmente creada, después de la Promulgación y publicación de los Estatutos - Fundamentales sobre Derecho y garantías de los Nicaragüense, el 21 de Agosto de 1979, que regía los haberes y quehaceres del País, hasta la creación de la Constitución de 1987, reformada en 1995, 2000 y 2005; texto magno que fue duramente criticado por ser una Constitución eminentemente Presidencialista, aunque irónicamente fuera creada por una Asamblea Popular, en donde convergieron representativamente todos los sectores sociales, incorporando la (Asamblea Poder Constituyente).-

En materia Laboral y sobre todo en Seguridad Social que es lo que nos interesa: vemos un fenómeno de independencia Institucional y de Autonomía para ciertos derechos sociales como laborales; la nueva constitución separa a los Derechos Laborales de los Sociales, ubicando a cada derecho y garantía donde le corresponde, hasta tal punto que crea los Derechos Laborales en un Capítulo, vemos: En el título II “ Derechos, deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense” Capítulo III “ Derechos Sociales” vincula y hace ver el grado de socialización que tienen los derechos: Arto. 57 “Los Nicaragüense tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana; Arto. 61 El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su Protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo en las formas y condiciones que determine la Ley.-

Capítulo V “Derechos Sociales” Constituidos por 9 artículos, encontrándonos con algunos avances que resaltare a continuación:

Arto. 80 Cn. El trabajo es un Derecho y una responsabilidad Social.- El Derecho a la gestión en las Empresas mediante las Organizaciones que en ellas participen

los trabajadores de conformidad con la Ley (Arto, 81).- El derecho a las condiciones de trabajo, asegurándoles; igual salario por el cargo que ocupan; remuneración en moneda de curso legal; inembargabilidad del salario excepto en protección de la familia, condiciones de trabajo e higiene hablando de riesgos profesionales; inci. 5) Jornada Laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones remuneradas por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la Ley; Estabilidad en el trabajo conforme a la Ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencias y responsabilidad ( inc. 6 ) y en particular: Seguridad Social para protección integral y medios de subsistencia en caso de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a su familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determine la Ley ( Arto. 82 Cn. Se reconoce el Derecho de huelga) Arto. 83, Prohibición de trabajo de menores. (arto. 84); Derecho a la formación cultural, (arto. 85); Derecho a elegir y ejercer su profesión. (Arto. 86); En Nicaragua existe plena libertad Sindical, los trabajadores se organizaran voluntariamente en sindicato y esos podrán constituirse conforme lo establece la Ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca, se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical (Arto. 87) Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: Contratos individuales, Convenios Colectivos, ambos de conformidad con la Ley, (arto.88 Cn.).-

Del análisis de las Reformas constitucionales que sufrió la Constitución de 1987 en 1995, 2000 y la del 2005; es bien sabido que en lo laboral no se ventilo reformas algunas, manteniéndose los mismos derechos sociales y labores; no así dentro del marco ordinario (leyes) ejemplo; al crear una nueva Ley numero 185, 'Código del Trabajo y en lo relativo al Derecho de la Seguridad Social, que no son más que acomodamiento y transformaciones a nivel institucional, partir del ya referido estudio que hiciera el INSSBI en cuanto a Políticas de desarrollo y evolución que debe considerarse para el futuro de la Seguridad Social, a partir de 1990 y 1992.-

Lo sobresaliente en lo laboral es que la seguridad social se mantuvo los mismos derechos y garantías.

Es una constitución con un alto contenido social, que procura proteger y tutela a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, salvaguardia de los derechos de la salud, educación, seguridad social y la función social de la propiedad entre otros, derechos y libertades sociales e individuales. Es una constitución desarrollada socialmente, la cual también tutela de manera efectiva los derechos individuales.

Estos preceptos son los siguientes:

Título IV Derechos, Deberes y Garantías del pueblo Nicaragüense, Capítulo III. Derechos Sociales. Establece el artículo 61... "El Estado garantiza a los



Nicaragüenses el derecho a la seguridad social para protección integral frente a las contingencia sociales de la vida y el trabajo en la forma y condiciones que determine la Ley”. Como puede observarse, el precepto constitucional no especifica los riesgos o contingencia susceptibles de ser remediados.

El mismo título, Capítulo V. Derecho Laborales artículos 82 al 87; establece que los trabajadores tiene derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgo profesionales, enfermedad y maternidad; y sus familias en casos de muerte en la forma y condiciones que determine la ley. En este artículo se observa específicamente los riesgos o contingencias susceptibles de ser remediados.

En ambos artículos que son derechos positivizado en la Constitución, específicamente cumple una doble función; al propio tiempo que proclama y en cuanto tal garantiza el derecho a la seguridad social manda al legislador para que los regule y permita una ejecución práctica de este derecho, estableciendo una reserva de Ley.

En la actualidad, las normas básicas generales sobre la materia estarán contenidas esencialmente en la Ley de Seguridad Social, del once de febrero de mil novecientos ochenta y dos, publicada en la Gaceta, Diario Oficial, número 49 del lunes 1 de marzo de 1982 y su Reglamento.

Existen además resoluciones y otras leyes de seguridad social, las resoluciones son innumerables, y que, para una mejor aplicación de las mismas, deberían reunirse y adecuarse en un Código de la Seguridad Social.

### CAPITULO III.-

#### CONTRATO DE TRABAJO

Partiendo de nuestra norma suprema encontramos la **Base constitucional del contrato individual de trabajo**, en su **Arto. 88 Cnl.** donde se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales celebren con los empleadores:

1) contrato individual. 2) contrato colectivo.

Nuestra legislación laboral regula estas dos clases de contrato en los artos. 19 y 235 C.T.

Contrato Individual de Trabajo:

Según nuestra legislación el contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador por el cual establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra prestar un servicio personal. (Art. 19 CT).-

Contrato Colectivo:

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

La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia.

El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código”.

Y nuestro Código Civil en su artículo 2435 conceptualiza lo que es un CONTRATO: Como el acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o aclarar entre las mismas un vínculo jurídico.- Pero además el artículo 2447 del Código Civil establece que no hay contrato sino cuando concurren los siguientes requisitos:

- ◆ Consentimiento de los contratantes
- ◆ Objeto cierto que sea materia del contrato

Es decir que tienen que ser una persona capaz legalmente para contratar la que debe ser libre y claramente manifiesta.-

Según el Código anterior (1945) el concepto de contrato de trabajo, se utiliza para definir dos realidades:

1. El acuerdo contractual inicial por el que una persona (trabajador) se obliga a prestar servicios manuales o intelectuales para otra (empleador o empresario) bajo su dirección y dependencia a cambio de una remuneración (salario).
2. La relación jurídica continuada que se deriva de dicho acuerdo inicial y que se concretasen una serie de derechos y obligaciones recíprocas (jornada, horario, descansos, vacaciones, pago del salario, seguridad social etc.) reguladas por la ley o por convenciones colectivas.

Se trata de un contrato específico cuyo objetivo es la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un precio, independientemente del precio del producto elaborado.

Por ello, el trabajador y el empresario no están situados en un plano de igualdad a la hora de contratar:

- ◆ Para el trabajador se trata de obtener medios de subsistencia a cambio de la riqueza que posee: su fuerza de trabajo.- Si no contrata, no trabaja y si no trabaja no come.
- ◆ El empresario, en cambio a la hora de contratar, no pone en juego su subsistencia, sino el mayor o menor volumen de beneficios que le proporcionara el trabajo contratado.

De ahí que las características generales de los contratos civiles (voluntariedad, reciprocidad, conmutabilidad) aparecen muy desvirtuadas en el contrato de trabajo.- También que en el derecho del trabajo existan principios como los de norma mínima, norma más favorable, irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario etc. Por último, la necesidad de la inspección de trabajo, como institución estatal que garantice los derechos mínimos de los trabajadores en sus relaciones de trabajo (carácter tuitivo de la actuación inspectora).-

### 3.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para Gurdíán Pastor<sup>13</sup>; existen diversas teorías en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, parte fundamental del derecho individual del trabajo, pues **la relación laboral es la fuente del derecho individual**. Entre las teorías que trata de explicar la naturaleza jurídica de la relación tenemos las ideas civilistas, entre las que se cuentan:

- a) **La Teoría del Arrendamiento:** Según esta teoría, el contrato individual de trabajo es un contrato de arrendamiento, en el cual, la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por

---

<sup>13</sup> Torres Gurdíán, Pastor, Contrato De Trabajo, Managua, Nicaragua, Tercer Milenio, 1998, pág. 17.

otra, como la de una maquina o la de un caballo. Dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Esta teoría no es acertada, ya que la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con este, y que debe ser devuelta al terminar el mismo. En el contrato de trabajo esta devolución no es posible, pues la fuerza de trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

- b) **Teoría de la Compra-venta:** Según esta teoría que fue defendida principalmente por **Carnelutti**, el trabajador era dueño de su energía la cual se objetivizaba al realizarse el trabajo, y era la que vendía al empleador, quien la pagaba con la prestación en dinero llamada salario.

Esta teoría considera la energía como cosa, lo cual es una degradación audaz del trabajo. Además el trabajo no puede desprenderse del hombre, por lo tanto no puede hablarse de venta del trabajo, aunque para ello se utilice la figura de la energía.

- c) **Teoría del Contrato de Sociedad:** Según esta teoría, defendida principalmente por el francés **Chatelain**, el contrato de trabajo no era más que un contrato de sociedad, en el cual cada una de las partes aportaban algo para obtener un beneficio que se repartía entre ambas; mientras el empleador ponía su conocimiento, dirección y capital, los trabajadores aportaban su trabajo, y al final repartirse los beneficios, que en el caso del empleador se denominaban utilidades y en el del trabajador salario.

Esta teoría no explica la naturaleza jurídica de la relación laboral; es más bien una explicación jurídica del contrato de trabajo y una explicación económica del fenómeno de la producción.

- d) **Teoría de la Relación de Trabajo:** esta es la más acertada, fue desarrollada por **Molitor** y se basa en que, mientras para el derecho civil la existencia del contrato depende en que se dé el consentimiento y el objeto como elementos esenciales del contrato, y las partes están obligadas desde el momento en que se perfecciona el contrato, es decir, desde que se da el consentimiento.

El perfeccionamiento del contrato determina a su vez la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada y, en caso de incumplimiento, existe de inmediato la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho de perfeccionamiento del contrato quedan fijadas esas obligaciones.

No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho de trabajo comienzan a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio. De manera que los efectos jurídicos, que derivan del derecho de trabajo, se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono sino, cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio.

La Naturaleza de la “CUESTION SOCIAL” hizo nacer al Derecho del Trabajo, como una consecuencia lógica de la desigualdad real existente entre el trabajador, el hombre que trabaja y aquel a quien le prestaba su trabajo, es decir el patrón.

Entonces el Derecho del Trabajo, trata de compensar la desigualdad económica del trabajador ante el patrón, dotando al primero de una superioridad jurídica.

El Derecho del Trabajo, trata por todos los medios de establecer la justicia entre los trabajadores y los poseedores de las riquezas. Pone fin a la explotación del hombre por el hombre, y con justicia tutela a los laborantes. Es un Derecho necesario, imperativo, realista y objetivo.

Le corresponde al Estado, velar por el bienestar de sus componentes, no puede permanecer impasible ni sordo ante el desesperado clamor de la clase débil y explotada, de allí que venga logre crear para su protección una ley tutelar, un Derecho de tutela para los trabajadores.

### 3.2 EL CONTRATO DE TRABAJO.-

*El profesor Mario de la Cueva: Define el Derecho individual del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores, la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.-*

El contrato es una institución del Derecho que exige una serie de requisitos para su perfeccionamiento, entre los más importantes se pueden señalar: **los sujetos**, que en el caso del contrato de trabajo son el empleador y el trabajador, donde el trabajador siempre es una persona natural mientras el empleador puede ser persona natural o jurídica; **el objeto**, que no es nada más que la obra que realiza el trabajador o el servicio que presta y la contraprestación que es el pago o salario; **el consentimiento**, es menos tangible en los contratos de trabajo por cuanto la necesidad del trabajador a veces lo obliga a trabajar en condiciones que no son totalmente de su agrado, por lo tanto este elemento esencial en los contratos civiles pasa a segundo término en los contratos de trabajo.

Tanto el contrato escrito como el verbal deben contener estos elementos, en cambio cuando estamos ante la relación laboral nos referimos más a un vínculo, a una relación entre trabajador y empleador, que nos hace pensar que existen

obligaciones recíprocas, aun cuando no se pueda hablar técnicamente de un contrato de trabajo.

Pareciera una contradicción, que reconociendo nuestro código la relación laboral como elemento fundamental generador de obligaciones recíprocas para las partes involucradas en el trabajo, mantenga el concepto de contrato de trabajo. Tal aparente dicotomía es válida y necesaria, por cuanto mientras la relación es un elemento para demostrar la vinculación entre empleador y trabajador, el contrato es en sí mismo suficiente prueba, no sólo de la relación sino, de todas las condiciones en que el trabajo debe presentarse.

El contrato de Trabajo lo define nuestro código en la segunda parte del arto. 19 C.T.:

**Art 19.-....**

*Contrato Individual de Trabajo “es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.*

La definición anterior robustece el aspecto consensual y aun cuando reconoce como esencial la relación laboral, mantiene estos elementos contractuales tales como **el objeto** (la ejecución de cualquier labor, servicio u obra), **la causa** (la disposición de la fuerza de trabajo del laborante para el empleador y la remuneración para el trabajador), **los sujetos** (empleador y trabajador).

Lo característico de la relación de trabajo es la subordinación, tanto económica como laboral, del trabajador respecto del empleador y la dirección, inmediata o delegada, que el primero ejerce para orientar el desempeño de las labores del segundo. Nuestro código menciona la subordinación y la dependencia, cuando habla de los sujetos del derecho del trabajo en el artículo 6 C.T.

Algunos Autores entienden la dependencia como sinónimo de dependencia económica, la cual si bien se presenta por lo general en las relaciones laborales, hay casos en que el trabajador no depende económicamente de la remuneración que le paga el empleador, sin embargo existe la relación de trabajo. Algunos autores italianos han desarrollado una figura jurídica que denominan **Para Subordinación** para referirse a esta situación tan especial en la que aparentemente no existe ningún vínculo laboral, según ellos es materia del derecho laboral, un ejemplo sería el trabajo de un cooperado en labores distintas de las que exige su vínculo cooperativista, podría ser el trabajo de contabilidad que realiza un taxista para la cooperativa de taxis. Otro ejemplo es el de los programadores de computación que a veces ni siquiera los conocen en las compañías ya que solamente envían sus trabajos por correo electrónico y reciben sus pagos mediante transferencias bancarias.

La dependencia económica no es esencial para caracterizar el contrato, pero sí es un elemento que puede ser decisivo entre contratos de trabajo y otros de naturaleza mercantil o civil a favor del trabajador.

### **Características del Contrato de Trabajo**

- a) Contiene limitaciones al principio de libertad de contratación y a la autonomía de la voluntad, porque la validez de las cláusulas del contrato depende de que esté de acuerdo con la ley, y no solamente de la voluntad de los contratantes.
- b) La falta de alguna cláusula esencial en el contrato no trae la nulidad del mismo, sino la obligación de establecerla para complementarlo.
- c) La violación a la ley en alguna cláusula accesorio, acarrea la nulidad de la cláusula pero no del contrato, por ejemplo, si determinare una duración de la jornada mayor de legal, se aplica lo dispuesto por la ley, no lo estableció en el contrato.  
En ambos casos, la cláusula nula por ser ilegal u omitida en el contrato es suplida por lo dispuesto en la ley, la convención colectiva de trabajo, en su caso, el uso o la costumbre en el tipo de trabajo que se trate.
- d) Se realiza con el solo consentimiento de los contratantes, siempre que tengan capacidad legal para celebrarlo; no requiere para su validez autorización de notario, de funcionario, ni registro en oficina estatal.
- e) El contrato escrito se celebra en papel corriente y no requiere pago de impuesto, como timbre, ni papel sellado.
- f) No es gratuito entre las partes, porque en él cada uno de los contratantes adquiere compromisos con el otro. El empleador, al cumplimiento de todas las disposiciones legales y las acordadas en el contrato o en convención colectiva de trabajo, en su caso. Y el trabajador, al desempeño de las labores conforme estipula el contrato y establece la ley.
- g) Establece una vinculación jurídica entre las partes desde la fecha en que fue celebrado, ya se trate de contrato escrito o verbal, la que se perfecciona en el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios.
- h) El cumplimiento de sus cláusulas está sujeto a la prestación de los servicios acordados; no depende del resultado de los negocios de la empresa, en los cuales el trabajador no tiene más deber y responsabilidad que cumplir las obligaciones establecidas por la ley, en el contrato, y las inherentes al cargo que desempeña.
- i) El incumplimiento por una de las partes de llevar a efecto el contrato de trabajo en la fecha convenida para el inicio de las labores, sin que medie cláusula justificada, se resuelve por indemnización, de acuerdo a la existencia de perjuicios causados por la falta de cumplimiento.
- j) La consideración de si el contrato es de tiempo determinado o de duración indefinida, está relacionada con la naturaleza del trabajo. Y se presume que el contrato que el contrato es de tiempo indeterminado, salvo que las partes establezcan determinada duración, o cuando la naturaleza y circunstancias del trabajo así lo indique.

- k) En el contrato de trabajo de tiempo indeterminado los contratantes pueden convenir en periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede darlo por terminado sin responsabilidad. En Nicaragua el periodo de prueba no puede ser mayor de treinta días (30), pasado ese periodo si el trabajador continúa prestando servicios queda contratado por tiempo indefinido, salvo acuerdo de prórroga del contrato.

### 3.2.1 Clases de Contratos de Trabajo

1. **Por su forma:**

- a) verbales
- b) por escrito

- a) **verbales:** es cuando dos personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, estimada a regular sus derechos, solo que lo hacen de forma verbal, en consecuencia el hecho que no exista contrato individual por escrito, no significa que no exista relación laboral. Por lo general se celebra con trabajadores de contratos especiales.-

Es ahí donde el empleador violenta las garantías constitucionales e individuales laborales del trabajador, tratando de evadir la responsabilidad de proporcionarles a su trabajador los derechos adquiridos, por el solo hecho de laborarles y que son derechos inalienables e irrenunciables, consignado en los principios fundamentales acápite IV.

**Requisitos del contrato verbal:**

- a) al trabajo en el campo
- b) al servicio domestico y
- c) a los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministra al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha iniciando la relación de trabajo, el servicio a prestar su obra a realizar y el salario estipulado. Salvo en prueba de contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.

El arto. 145 Ct. establece la diferencia en el trabajo domestico, casa de habitación y las que realizan labores en las empresas.

- b) **escrito:** cuando dos personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a regular sus derechos por escrito.



**Requisitos de contrato escrito:**

- a) el lugar y fecha de su celebración;
- b) la identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellidos del representante legal de la entidad empleadora.
- c) Descripción del trabajo y el lugar o lugares donde deba realizarse;
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si esta 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, periodos y lugar de pago y si conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de venta 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.

La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva y convenios internacionales de la OIT ratificados por Nicaragua.

**2. Por la naturaleza de su duración:**

- a) Determinados
- b) Indeterminados

Nuestra legislación lo regula en el Arto. 25 C.T.

- a) **Determinados**: se consideran por tiempo determinado cuando en el mismo acto de su celebración se establece un plazo.

Dentro de los contratos de duración determinada se suelen distinguir el:

**Contrato de obra o servicio determinado:** tiene por objeto la realización de una obra o servicio, determinado, con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa. Se contrata la realización de la obra o servicio, hasta su finalización, por lo que el contrato es limitado en el tiempo aunque de duración incierta. Se extingue cuando se realice la obra o servicio previa denuncia. Referencia a este tipo de contratos existentes en el arto. 24 C.T.

En el código anterior regulaba más ampliamente esta forma de contratación, determinando en el mismo la indemnización ante su incumplimiento aplicable al empleador en caso de despido; según arto. 117 que decía textualmente: "el contrato por tiempo determinado al que se pongan fin por alguna de las partes sin causa, antes del término, se resolverá por daños y perjuicios contra la parte infractora, estimándose a los que se deban al trabajador despedido consistirán en

una suma igual al salario que pudiera corresponderle por el tiempo que faltare del término estipulado”.

b) **Indeterminado**: es cuando no se establece plazo determinado.

Dentro de los contratos de duración indeterminado, se puede dar el caso que un contrato por tiempo determinado se convierta en indeterminado esto está regulado en el arto. 27, en que se determina de manera clara que una vez que el plazo ha concluido, o cuando venció el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente. Ante esta disposición existe jurisprudencia; en el que voto razonado del Tribunal Superior del Trabajo, el que dice taxativamente: “en cuanto a la ruptura de la relación laboral en base a los contratos de trabajo de seis meses de duración, prorrogables por otro tanto y así sucesivamente, que suscribieron las demandantes, este tribunal considera que esto constituye una burda maniobra del empleador, para burlar los derechos de los trabajadores, pretendiendo con ello (el empleador) hacerlas aparecer como trabajador que era permanente, como son los negocios todo el tiempo, situación que aparece corroborada por el mismo contrato, cuando dice “duración de contrato: por seis meses renovable”, lo que nos indica claramente que para las actoras no había solución de continuidad en sus labores, puesto de cada seis meses se les obligaba a firmar los contratos de manera que para el caso de autos no tienen ninguna validez, ya que ha sido tesis sostenida por este tribunal que nunca las firmas de los contratos (contenido) va a privar sobre la esencia o naturaleza misma del trabajo (contenido, que ese elemento jurídicamente protegido y tutelado por el estado, y cuyos efectos son de orden públicos e irrenunciables para el trabajador “sentencia de No 735 6/8/81”.

También se puede dar el caso en que las partes convengan establecer inicialmente un periodo de prueba de un mes, en este momento el acto de la duración del contrato es determinada, la cual puede convertirse en indeterminado una vez concluido este periodo, el empleador después de haber evaluado al trabajador y su resultare satisfactoriamente comunicándole que se le ha confirmado en el cargo o en el caso contrario cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación laboral, esta situación la regula el arto. 28 C.T.

**Contratos eventuales por circunstancias de producción:** A diferencia de los anteriores, en estos contratos la duración es limitada y cierto, con plazo concreto la duración. Están motivados por trabajos accidentales, como los que se realizan en el sector agropecuario como los cortes de Algodón, café, zafra azucarera, cuya normativa es decretada por resolución la Dirección General de Empleo y Salario del Ministerio de Trabajo, motivados por trabajos accidentales u ocasionales, acumulación de tareas, exceso de pedidos, se extingue por cumplimiento del plazo o periodo para el que creado, previa denuncia. El Código del trabajo los denomina trabajos accidentales o temporales, regulado en el arto. 24.

**Contratos de Interinidad:** Se conciertan para sustituir a trabajadores con derecho o reserva del puesto de trabajo.

Su duración es incierta, se prolonga hasta que el trabajador sustituido se reincorpore a su puesto de trabajo. No existe referencia alguna en nuestra legislación de este contrato: esta es una figura que surge en virtud de una necesidad administrativa en respuesta laboral al cargo desempeñado por esa persona que será sustituida, en el mismo, así como la medida para no dejar inactivo, ese servicio sea público o privado, sea cual sea la naturaleza de este.

### **3. Según la cantidad de trabajadores:**

- a) Contrato Individual
- b) Contrato Colectivo

a) **Contrato Individual:** Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. Como lo establece el Arto. 19 del Código de Trabajo.

b) **Contrato Colectivo:** Es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personería jurídica.

Nuestra legislación consagra también, que todas las estipulaciones contenidas en una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que celebre durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad en su celebración.

“Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador contratado con posterioridad a su celebración”.

Además quedo regulado la obligatoriedad que todo empleador a quienes presten servicio trabajadores miembros de sindicatos negociar con estos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Si el empleador se niega a negociar, los representantes sindicales podrán recurrir a la DIRECCION DE NEGOCIACION COLECTIVA Y CONCILIACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, quien citara a un proceso de negociación. Igual derecho tendrá el empleador.

Para **Cabanellas** el Convenio Colectivo: “Es el suscrito, con uno o más empleadores, por una cantidad laboral; esto es, por un Sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupaciones remunerada a los trabajadores afiliados o representadas”.

### **4. Según su forma de pago:**

- a) Contratos con salarios fijos (Arto. 83 inc. a C.T.)
- b) Contratos de salario variable:

- A destajo o por pieza. Arto. 83 inc., b C.T.
- Por tareas. Arto. 83 inc., c C.T.
- Por comisión. Arto. 94 C.T

De acuerdo al Arto. **83.-** Las formas principales de estipular el salario son:

- a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;
- b) Por unidad de obra, **por pieza o a destajo**, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;
- c) **Por tarea**, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

**Por Comisión:** (Arto. 94) "...salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses".

Existen limitaciones para la celebración del Contrato Individual de Trabajo, como ser capacidad jurídica y capacidad de obrar del trabajador.

Se entiende por "capacidad jurídica" la aptitud genérica para ser titular de relaciones jurídicas; es una calidad de la persona que, respecto de las individuales o naturales deriva del nacimiento y respecto de las personas jurídicas de su constitución válida.

La "capacidad de obrar" o aptitud para la realización de actos jurídicamente eficaces, presupone la personalidad o capacidad jurídica.

Hay que analizar las circunstancias limitativas o con influencia sobre la capacidad de obrar de las personas naturales referidas al contrato de trabajo.

En primer lugar tenemos la edad, para estudiar la relación de la edad con la capacidad de obrar, hay que distinguir entre capacidad plena, capacidad limitada y modos de completar la limitación e incapacidad. Los preceptos son el arto. 40 Código Anterior con relación con el arto. 84 de la Constitución Política.

- a) Capacidad Plena.-

Capacidad para celebrar por sí y obligarse como trabajador la tiene los mayores de 16 años.

b) Capacidad limitada.-

Tiene limitada su capacidad de obrar, por razones de edad, los mayores de 12 años y menores de 16. No se trata de una incapacidad plena sino limitada, lo que lleva a analizar los modos de completarla.

Capacidad para contratar.-

El código establece los capaces de contratar en materia laboral, que son los mayores de dieciséis años de edad.

Los Convenios de la O.I.T. suscritos por Nicaragua relativos a la edad mínima para contratar son:

- a) Convenio N° 5 sobre la edad mínima (industria)
- b) Convenio N° 7 sobre la edad mínima ( marítimo)
- c) Convenio N° 10 sobre la edad mínima ( agricultura)
- d) Convenio N° 15 sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros)

Existen algunos elementos fundamentales y principales del contrato de Individual de Trabajo:

- a) Prestación del servicio personal del trabajador, subordinado a un empleador (será para el trabajador el objeto del contrato y para el empleador la causa de este).
- b) Subordinación: Técnica Administrativa.
- c) Prestación del salario (será para el trabajador la causa del contrato y para el empleador el objeto del contrato).

Además existen efectos jurídicos del contrato de trabajo que puedo resumir en dos momentos importantes:

- a) El momento en que convienen las partes, o sea antes de iniciarse la prestación del servicio. Arto. 21 C.T.

Si se incumplen las condiciones del contrato podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que estos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios.

- b) Cuando se inicia la prestación del servicio según lo convenido. Regulado por el Código de Trabajo.

### 3.3.- SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para **Mario de la Cueva** “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la presentación de su trabajo”.

Esta es una institución muy peculiar y característica del Derecho del Trabajo, por cuanto permite la subsistencia del contrato aun cuando pueden existir causas para que el mismo se termine.

Es una figura que protege al trabajador ya que le permite mantener vivo el vínculo laboral sin prestar sus servicios, en algunos casos puede la ley obligar al empleador a pagar salarios o parte de los mismos y en otros casos sencillamente se interrumpen las obligaciones entre las partes.

La suspensión se distingue de la terminación por el carácter temporal de la primera, lo que significa que su existencia está condicionada al nacimiento de un hecho que impide que el trabajador preste sus servicios durante un tiempo determinado, pero que transcurrido ese tiempo o desaparecido el hecho del trabajador debe continuar laborando.

Son elementos importantes de la suspensión los siguientes:

- a) No se termina la relación de trabajo.
- b) El trabajador está impedido de laborar y en consecuencia el empleador no está obligado a pagar salario.
- c) Es de carácter temporal.
- d) Al concluir la causa de la suspensión se reanuda la relación laboral o contrato de trabajo.

Nuestro código de trabajo regula la suspensión, lo señala del artículo 35 al 39 C.T.

- Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

Es una definición adecuada, cuyos elementos son: la interrupción debe ser temporal, no extingue la relación laboral y que puede provenir de cualquiera de los sujetos de trabajo.

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

La suspensión que se dan en nuestro país, según nuestro Código del Trabajo puede ser:

- a) Total
- b) Parcial
- c) Individual
- d) Colectiva

a) **Suspensión Total:** Esta se da cuando se interrumpen los contratos de trabajo de una empresa, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Es un lapsus, en el cual no se generan obligaciones para ninguna de las partes, es como una enfermedad grave en la cual la relación de trabajo está casi muerta, ya que su esencia misma cual es la prestación del servicio y el pago del salario no existe esta suspendido.

b) **Suspensión Parcial:** Cuando afecta o se interrumpen las obligaciones solo para los empleadores o solo para los trabajadores. En estos casos puede continuar trabajando el empleado y el patrono no está obligado a pagarle su salario, o a contrario sensu, el trabajador esta holgado y el empleador está obligado a pagar salarios.

c) **Suspensión individual:** Cuando se refiere a un solo trabajador o empleador.

d) **Suspensión Colectiva:** Si abarca a todos los trabajadores o todas las empresas en virtud del Convenio Colectivo o Consorcio Empresarial.

En los casos anteriores de la Suspensión Colectiva o Individual, también pueden ser totales, si se interrumpen las obligaciones de ambas partes, o parciales si se interrumpen únicamente las obligaciones del empleador o del trabajador.

- Serán causas de suspensión individual:

a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;

b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;

- c) El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;
- d) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- e) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- f) La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- g) El mutuo consentimiento.

La suspensión se efectuará:

- 1) En el caso del inciso a) de este artículo, desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.
- 2) En el caso del inciso d), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto, más el término de la distancia, y presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente.
- 3) La suspensión se efectuará en el caso del inciso f), desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.
  - Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:
    - a) La falta de materia prima;
    - b) El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;



c) El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;

d) La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

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

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

- El Inspector Departamental del Trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de las labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, o cuando venza el período por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar al inspector la información pertinente que le solicite.

Este artículo es el párrafo segundo del arto. 113 del código anterior, por razones desconocidas el legislador omitió el párrafo primero de este artículo, que realmente era necesario, ya que contemplaban la obligación del trabajador de presentarse a sus labores una vez terminada la suspensión en un plazo de treinta días desde la fecha en que está concluida. Tal como quedo en el arto. 39 C.T., no sabemos si el trabajador está obligado a presentarse de inmediato o si tiene un plazo para llegar a su trabajo. Este es un grave retroceso en materia legislativa, ya que al no establecer un plazo, el trabajador puede presentarse tres meses después y alegar que no tenía conocimiento de la terminación de la suspensión, o el empleador tendrá que notificar a cada uno de los trabajadores a través de la Inspección del Trabajo y, aun en este caso, se podría alegar cualquier razón para no estar a tiempo en el trabajo y originar un juicio innecesario. No entendemos si con estas imprecisiones se quiere proteger o desproteger al trabajador, lo que pasa es que cuando se dejan estas lagunas se convierten en armas de doble filo que solo perjuicios trae a las relaciones entre trabajador y empleadores.

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Esta figura está regulada de los artos. 40 al 48 de nuestro Código de Trabajo.

El contrato de trabajo puede terminar en las siguientes circunstancias:

## **A. Por despido del trabajador**

El despido es un acto voluntario y unilateral del empleador, por el cual rescinde el contrato de trabajo y da por terminada la relación laboral, esto puede ocurrir:

- a) Por despido sin causa justificada
- b) Por despido con causa justificada

En ambos caso las consecuencias legales son diferentes, y se resuelven de la siguiente manera:

### **a) Terminación del contrato por despido sin causa justificada**

El tema del despido sin causa justificada, está relacionado con el principio laboral de estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo, de acuerdo a la teoría laboral, puede ser absoluta o relativa, según el grado de seguridad en el cargo que establezcan las disposiciones legales.

Cuando hay estabilidad absoluta, el empleador no puede despedir al trabajador sin causa justificada y excepto en cargos de confianza, todo trabajador que considera ha sido despedido injustificadamente, tiene la opción de reclamar antes las autoridades laborales competentes el reintegro en el cargo.

Si el empleador no prueba antes las autoridades la causa legal del despido, recibe orden de reintegro del trabajador en el empleo; quien paralelamente tiene acción de reclamar los salarios dejados de percibir hasta el cumplimiento de lo resuelto por la autoridad, designados en lo laboral como "salarios caídos".

Cuando existe estabilidad relativa, el empleador puede rescindir el contrato de trabajo sin causa justificada, mediante el pago al trabajador de una indemnización calculada en la forma establecida por la ley. Y solo en determinados casos el trabajador despedido sin justa causa, tiene el derecho de reclamar ante las autoridades laborales competentes el reintegro en el cargo.

En Nicaragua existe estabilidad relativa en el empleo, porque el despido del trabajador sin causa justificada se resuelve con el pago de la indemnización; salvo determinados casos en que hay derecho a reclamar reintegro en el cargo.

Visto lo anterior, en el despido sin causa justificada, se puede presentar las siguientes situaciones:

1. Despido injustificado mediante el pago de indemnización al trabajador:

Como en otras legislaciones que dan facultad al empleador de poner fin al contrato de trabajo por tiempo indeterminado mediante el pago de indemnización, el Código del Trabajo de Nicaragua establece que cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin causa justificada, pagara el trabajador una indemnización equivalente a:

- a) Un mes de salario por cada uno de los primero tres años de trabajo;
- b) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

Gráficamente es mas explicito;

**Tiempo de servicio**

**Cantidad a pagar**

Un año	El salario de un mes
Dos años	El salario de dos meses
Tres años	El salario de tres meses
Cuatro años	El salario de tres meses, más veinte días salario
Cinco años	El salario de tres meses, más cuarenta días salario
Seis	El salario de tres meses, mas sesenta días salario

Establece la ley que en ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario de un mes, ni al mayor de cinco meses; y que las fracciones de año trabajado se liquidaran proporcionalmente. La indemnización debe ser pagada en dinero en efectivo, calculada en la forma antes dicha, conforme establece la ley.

2. Casos en que el trabajador tiene derecho a reclamar reintegro en el cargo.

En determinados casos el trabajador despedido sin causa justificada tiene la opción de reclamar el reintegro en el empleo, lo que significa pedir que se deje sin efecto la acción de despido o de recibir la indemnización legal, dejando firme el despido.

De acuerdo con la ley, hay derecho a reclamar el reintegro en el cargo:

- Cuando el despido es por motivo de ejercer o intentar de ejercer, el trabajador sus derechos sindicales.  
Esta disposición responde al principio de protección al derecho de sindicación que tienen los trabajadores, el que está garantizado por la Constitución política, establecido por el Código del Trabajo y el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad de sindicalización ratificado por Nicaragua; y se refiere a despido por acciones ejercidas en las horas y lugares en que es permitido desarrollar esta actividad.
- Cuando el despido es a una trabajadora en estado de embarazo o durante el periodo de reposo postnatal.

El derecho a no ser despedida del cargo se encuentra en las disposiciones de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo y en el Convenio 3 de la OIT, ratificado por Nicaragua.

- Cuando el despido se realizara en violación en las prohibiciones establecidas en las leyes laborales, o por ejercer el trabajador o intentar ejercer sus derechos laborales.

La demanda reclamando el derecho a reintegro en el cargo debe ser presentada por el trabajador ante el Juez del Trabajo correspondiente, según establece la ley. Si la autoridad declarare con lugar el reintegro, el empleador, además de reintegrar al trabajador en el empleo en las mismas condiciones de trabajo y con la misma remuneración, deberá pagarle los salarios caídos. Presentándose la ficción legal de que no hubo discontinuidad de la relación de trabajo.

En caso de que el empleador se negara a cumplir la orden judicial de reintegro del trabajador en el cargo, deberá pagarle indemnización por antigüedad calculada en la forma indicada por la ley y el cien por ciento más de la cantidad que corresponda en tal concepto.

### 3. Casos que la ley no obliga al reintegro del trabajador en el cargo:

Cuando el despido sin justa causa sea a un trabajador de confianza, la autoridad no ordenara el reintegro en el empleo, dado a que, por razones obvias, no se puede exigir al empleador el reintegro en un cargo de esa naturaleza, de un trabajador en quien no tiene confianza. Pero el empleador deberá pagarle una indemnización equivalente al salario devengando entre dos y seis meses de trabajo, siempre que el trabajador tenga un año continuo a su servicio, sin perjuicio de otros pagos a que tuviere derecho.

#### **b) Terminación del contrato por despido con causa legal**

La Ley en Nicaragua establece que cuando ha incurrido en causa legal de despido, el empleador tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, previa autorización del Inspector Departamental del Trabajo correspondiente.

La ley establece las siguientes causales de despido:

- Falta grave de probidad; que significa Falta grave de honradez.
- Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.
- Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.
- Cualquier violación a las obligaciones que le imponga al contrato individual de trabajo o el reglamento interno, que haya causado daños a la empresa.

En todos estos casos, el empleador podrá hacer valer el derecho de despido dentro de los treinta días de haber tenido conocimiento del hecho que lo motiva. Se considera que pasado este término, ha habido perdón a la falta o al hecho que pudo haber dado origen al despido o que el empleador no encontró suficiente mérito o prueba para hacerlo.

Antes de autorizar un despido para el cual aduce el empleador causa justificada, el Inspector Departamental del Trabajo deberá dar audiencia al trabajador.

La resolución del Inspector será revisada por el Inspector General del Trabajo si alguna de las partes apelare; en todo caso, el agraviado tendrá derecho a entablar demanda judicial ante los tribunales correspondientes.

Autorizado el despido, el empleador tiene la obligación de pagar al trabajador el salario hasta el último día de trabajo, las prestaciones sociales que estaban adquiridas y la parte proporcional de las prestaciones sociales, como vacaciones y decimotercer mes.

### **B. Por renuncia del trabajador**

Cuando el contrato es por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso al empleador con anticipación.

En Nicaragua, el aviso debe ser dado por escrito con quince días de anticipación, por lo menos. Los trabajadores del campo y del servicio domestico podrán hacer verbalmente la notificación al empleador, en presencia de dos testigos, si esto es posible.

En relación a la renuncia del trabajador, el Código del Trabajo, establece que la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia, no afecta el derecho adquirido del trabajador a pago de compensación por antigüedad.

En caso de renuncia, es razonable y justo un reconocimiento al trabajador por el aporte dado a la empresa, y una compensación por el desgaste de sus energías, la que debe guardar relación con el tiempo de trabajo.

### **C. Por acuerdo de las partes**

El empleador y el trabajador pueden, en cualquier momento, de común acuerdo poner fin al contrato de trabajo. En ese caso, el empleador está obligado a pagar indemnización por tiempo de servicio, en igual forma que debe hacerlo cuando sin causa justificada despide al trabajador, o cuando este renuncia.

#### **D. Por expiración del término estipulado o conclusión del trabajo**

El contrato de trabajo de tiempo determinado finaliza sin responsabilidad para los contratantes, por cumplimiento del término estipulado, por terminación del trabajo o del servicio que le dieron origen.

#### **E. Por jubilación del trabajador**

La jubilación del trabajador debe ser voluntaria.

Conforme la ley de Nicaragua el jubilado no puede continuar trabajando para un empleador; no puede ser trabajador asalariado y estar en el contingente de jubilados, recibiendo pensión en ese concepto. Por lo cual el contrato de trabajo termina por la jubilación.

#### **F. Por causas involuntarias de las partes:**

- a) Por muerte o incapacidad permanente del empleador o del trabajador

Esos infortunios ocurridos al empleador, son causa de terminación de los contratos de trabajo solamente cuando la falta del empleador trae como consecuencia precisa, la terminación de los trabajos o el cierre del centro laboral.

Tal situación puede ocurrir en una pequeña empresas, por ejemplo, un pequeño taller de carpintería, de mecánica, etc., en que el dueño es el maestro, sin cuya dirección la empresa no funciona.

Rara vez ocurre en medianas o grandes empresa, y nunca en aquellas de cierto volumen en que sus dueños han constituido sociedad comercial o industrial, o cuando la sucesión familiar continua con la actividad y negocios de la empresa. Por lo cual, en estos casos, la muerte o la incapacidad permanente de la persona que está frente a la empresa, no ocasiona la terminación de los contratos de trabajo.

Tratándose de incapacidad permanente del trabajador o de su muerte, el empleador debe pagar a él, o a quien corresponda en caso de fallecimiento, las cantidades que las debía en la fecha en que concluyo el contrato, mas las vacaciones y decimotercer mes proporcionales. Sin perjuicio de otras obligaciones si se trata de riesgo del trabajo.

- b) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador

En los casos de detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, se opera la suspensión de la relación laboral; pero al ser dictada sentencia condenatoria con pena que prive de libertad al trabajador, termina el contrato de trabajo.

- c) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio

Esos casos deben estar basados en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio de Trabajo, cuyos funcionarios deben también constatar el cumplimiento de las obligaciones económicas de la empresa para con los trabajadores; las que constituyen deudas de preferencia.

- d) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa

En estos casos, el cumplimiento de las deudas para con los trabajadores por prestaciones sociales u otras, que estén pendientes de pago, son deudas de preferencia, por las que responde la empresa con sus bienes.

- e) Por fuerza mayor o caso fortuito

Estos hechos son causas de conclusión de los contratos de trabajo cuando traen como consecuencia precisa la terminación del trabajo.

- f) Por nulidad del contrato

La rescisión de un contrato puede ser declarada cuando existe alguna causa de nulidad. Puede el motivo existir en la empresa, por ejemplo, que las labores a desempeñar sean inaceptables, por alguna condición de trabajo que no fue informada al trabajador al firmar el contrato.

En ese caso, el trabajador puede pedir la nulidad del contrato de trabajo, sin obligación de dar aviso anticipadamente.

También la causa de nulidad puede existir en el trabajador, por ejemplo, que surja la evidencia de que es un menor de dieciséis años de edad, quien carece de capacidad legal para suscribir contrato de trabajo; o que es menor de catorce años de edad, por lo tanto, carece de capacidad legal para trabajar.

En los casos de nulidad del contrato de trabajo no hay despido, no hay renuncia ni abandono de trabajo; tampoco significa que el trabajador no haya dado resultado aceptable durante el periodo de prueba. Por lo tanto, la nulidad del contrato no puede afectar el record del trabajador, algo de mucha importancia para él.

La nulidad deja sin efecto al contrato desde la fecha en que es firmemente declarada, pero el empleador deberá pagar al trabajador el salario y las prestaciones sociales correspondientes hasta el último día de trabajo.

Es de señalar que los casos de nulidad de un contrato de trabajo, si no hay consenso en cuanto al motivo de la nulidad, deben ser sometidos a revisión del Inspector del Trabajo correspondiente.

## CAPITULO IV.-

### LOS CONTRATOS LABORALES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA

La circunstancia de que la ley dicte disposiciones específicas para determinados trabajos, no es contrario al principio de igualdad de derechos establecido por las leyes laborales y garantizando por la Constitución Política de algunos países, pues las disposiciones que contienen derechos fundamentales del trabajador son aplicables a esos casos, bajo regulaciones especiales, de acuerdo a la particular índole que cada tipo de trabajo tiene.

Cabe agregar que en Nicaragua los casos especiales de trabajo están regulados por las leyes laborales, las normas legales complementarias a los casos, y por Convenios Internacionales del Trabajo que han sido ratificados.-

Los contratos especiales que el Código del Trabajo los desarrolla son los siguientes:

- Del Trabajo de los y las adolescentes
- Del Trabajo de las mujeres
- De los Servicios Domésticos
- ◆ Del Trabajo a Domicilio
- ◆ Del Trabajo en el Mar
- ◆ Del Trabajo en otras vías acuáticas navegables
- ◆ Del Trabajo en la Navegación Aérea
- ◆ Del Trabajo en la Industria de la Construcción
- ◆ Del Trabajo en el Transporte Terrestre
- ◆ Del Trabajo en el Campo
- ◆ Del Trabajo en las Explotaciones Mineras
- ◆ Del Trabajo de Carga
- ◆ Del Trabajo en las Prisiones
- ◆ Del Trabajo de los Discapacitados
- ◆ Del Trabajo en las Plantaciones
- ◆ Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios



## 4.1 EL TRABAJO DE LOS Y LAS ADOLESCENTES

### CONCEPTO:

Antes de la reforma hecha por la Ley 474 Ley que Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua<sup>14</sup>, se le conocía a este tipo de contratos con el nombre de Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes.

Así es como en el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, lo define como: la niñez es la edad o periodo de la vida humana que comprende desde el nacimiento hasta los siete años, época en que comienza el uso de la razón.

La convención Internacional sobre los derechos del niño de 1989, ratificados por nuestro país, define al niño como: "Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad".

En este sentido, para el Dr. Francisco Valladares<sup>15</sup>, le parece más viable esta última definición, puesto que al entrar en vigor la Convención en septiembre de 1990, la Comunidad Internacional reconoce y reafirma el criterio fundamental del Niño - Adolescente como sujeto pleno de derechos.

Nuestra legislación laboral vigente en su arto. 130 C.T<sup>16</sup>. nos dice: "Se considerará adolescente trabajador a los y las comprendidas en edades de 14 a 18 años no cumplidos, que mediante remuneración económica realizan actividades productivas o prestan servicios de orden material, intelectual u otros, de manera permanente o temporal".

- La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia la legislación laboral de nuestro País es contraria a los convenios que se han suscrito en relación a los menores puesto que esa edad establecida entra en colisión con los convenios en materia de trabajo de los niños y niñas que prohíbe el trabajo a menores de esa edad.

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

Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos, podrán celebrar contratos de trabajo con el permiso de sus padres o representante legal, bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo. Corresponderá a la Inspectoría General del Trabajo, a solicitud de parte o de oficio, conocer y sancionar denuncias sobre la violación a esta disposición.

---

<sup>14</sup> Reformado por la Ley 474, publicada en la gaceta N° 199 del 21 de octubre de 2003.

<sup>15</sup> Valladares Castillo, Francisco, Op.Cit. págs. 120-121.

<sup>16</sup> Reformado por la Ley 474, Op.Cit.

- Es obligación del Estado, empleadores, organizaciones sindicales y familias proteger a los y las adolescentes evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su salud física y psíquica, su educación y desarrollo integral.

## PROHIBICIONES

Las prohibiciones del trabajo de la niñez y la adolescencia se encuentran establecidas en las leyes laborales y en las legislaciones relativas a los menores; en algunos países ha sido elevada a ley Constitucional.

En Nicaragua, la prohibición se encuentra en el Código del Trabajo al establecer:

“La edad mínima para trabajar será de catorce años, la Inspección General del Trabajo reglamentará las excepciones; salvedades que, de acuerdo al convenio 138 de la OIT, caben determinados casos que no conllevan peligro para el infante. El Código de la Niñez y la Adolescencia prohíben a las empresas a personas naturales o jurídicas contratar a menores de catorce años de edad.

Según nuestra legislación en el Arto. 133 del C.T<sup>17</sup>. Se prohíbe el desempeño de los y las adolescentes en trabajos que por su naturaleza, o por las condiciones en que se realiza dañen su salud física, psíquica, condición moral y espiritual, les impida su educación, unidad familiar y desarrollo integral, tales como:

- a) Trabajos que se realizan en lugares insalubres, minas, subterráneos y basureros.
- b) Trabajos que implique manipulación de sustancias psicotrópicas o tóxicas.
- c) Trabajos en centros nocturnos de diversión y otros que por su naturaleza, vulneren la dignidad y los derechos humanos o se realicen en jornadas nocturnas en general y horarios prolongados.
- d) Situaciones en que los y las adolescentes quedan expuestos a abusos físicos, psicológicos o explotación sexual comercial.
- e) Trabajos que se realizan bajo tierra, bajo agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados, temperaturas muy altas o bajas y niveles de ruidos o vibraciones que lesionen su salud tanto física como psíquica.
- f) Trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o que conlleven la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- g) Cualquier otro trabajo que implique condiciones especialmente difíciles, que pongan en riesgo la vida, salud, educación, integridad física o psíquica de los y las adolescentes que trabajan.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo, conjuntamente con la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y del Adolescente Trabajador, definir, revisar y actualizar anualmente el listado de los trabajos peligrosos en consulta con las organizaciones de empleadores, sindicales y de la sociedad civil.

---

<sup>17</sup> Ibídem.

Al cesar la relación laboral como consecuencia de estas prohibiciones las mismas no podrán ser invocadas para negar las prestaciones a que tiene derecho el adolescente.

## DERECHOS

Según nuestro Código del Trabajo; los derechos de los y las adolescentes que trabajan son:

- a) Realizar trabajos en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales;
- b) Salario igual, por trabajo realizado, igual al de otros trabajadores;
- c) Ser remunerados en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especie;
- d) Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud física y mental, higiene y protección contra los riesgos laborales;
- e) Los y las adolescentes con alguna discapacidad deberán tener condiciones laborales físicas y ambientales adecuadas;
- f) Tener una jornada laboral que no exceda las 6 horas diarias y 30 semanales;
- g) Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;
- h) Integrarse al trabajo en las modalidades y horarios compatibles con sus responsabilidades y disponibilidades de horario escolar;
- i) A la participación y organización sindical;
- j) Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje apropiado a su edad, nivel escolar y otras condiciones que favorezcan su desarrollo;
- k) Los demás derechos que establece el presente Código, el Código de la Niñez y la Adolescencia, otras leyes, los convenios colectivos y convenciones internacionales ratificados por el Estado nicaragüense.

## SANCIONES

Las violaciones de los derechos laborales de los y las adolescentes que trabajan serán sancionadas con multas progresivas que oscilarán de cinco a quince salarios mínimos promedios, que aplicará hasta tres veces la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, sin perjuicio de acordar por la reincidencia, la suspensión o cierre temporal del establecimiento. El valor de estas multas 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 o la adolescente o su representante legal puedan presentar antes los juzgados laborales respectivos. (Arto. 135 C.T<sup>18</sup>).

---

<sup>18</sup> Ibídem.

## NO EXPLOTACIÓN, NI MALTRATO DE MENORES

Los fines benéficos de particulares y de instituciones sociales dedicadas a la enseñanza o al cuidado y protección de los y las adolescentes que requieren protección especial, no justifican la explotación económica y el maltrato a que puedan ser sometidos.

Cuando instituciones sociales o personas particulares formulen denuncias de alguna explotación de este tipo, el Ministerio del Trabajo, será competente para conocer tales denuncias, y de ser comprobada la denuncia hará valer los derechos de los y las adolescentes ante las autoridades competentes y los tribunales de justicia, en su caso. (Arto. 137 C.T<sup>19</sup>).

## EL CODIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA EN CUANTO AL TRABAJO DE LOS NIÑOS. Señala:

- Se prohíbe emplear a niños, niñas y adolescentes en cualquier trabajo. Las empresas y las personas naturales o jurídicas, no podrán contratar a menores de 14 años.
- Los adolescentes no podrán efectuar ningún tipo de trabajo en lugares insalubres y de riesgo para su vida, salud, integridad física, síquica o moral, tales como el trabajo en minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de objetos y sustancias tóxicas, psicotrópicas y los de jornada nocturna en general.
- En los casos en que a los adolescentes se les permita el trabajo, se observarán las siguientes normas:
  - a) Respetar y garantizar su condición de persona en desarrollo, con características particulares.
  - b) Recibir instrucción adecuada al trabajo que desempeña.
  - c) Someterse a exámenes médicos por lo menos una vez al año a fin de determinar si el trabajo que realiza menoscaba su salud o su desarrollo normal.
  - d) Garantizar la continuación de su proceso educativo.
- El trabajo de los adolescentes debe ser supervisado por el Ministerio del Trabajo y la institución correspondiente, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas para su protección, consignadas en el presente Código y demás leyes y reglamentos.

---

<sup>19</sup> Ibídem.

**Disposiciones basadas en Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Nicaragua, relativos al tema tratado.**

- a) Con base en el convenio 6, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (1919).

Es prohibido emplear durante la noche a las personas menores de dieciocho años de edad en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas que estén empleadas únicamente los miembros de una familia. Para efectos del convenio el término “noche” significa un periodo mínimo de 11 horas consecutivas, que comprenda un intervalo entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

- b) Con base en el convenio 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, (1921).

Las personas menores de dieciocho años a bordo de buque, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para desarrollar el trabajo para que aplique, salvo que en el buque estén empleados los miembros de una familia.

El certificado en referencia deberá ser firmado por un medico reconocido por la autoridad competente, y deberá ser renovado a intervalos que no excedan de un año. Sin embargo, si el término del certificado se cumpliera en el curso de un viaje, se prorrogara hasta el fin del mismo.

- c) Con base en el convenio 77, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria, (1946).

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico sean declaradas aptas para el trabajo que vayan a ser empleadas.

Dicho examen debe ser efectuado por un medico calificado, reconocido por la autoridad competente.

El documento podrá probar las aptitudes del menor para determinadas condiciones de trabajo, para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos con similares riesgos para la salud, conforme clasificación de la autoridad competente.

La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica periódica, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años. Y si el empleo es continuo, el examen médico deberá ser practicado a intervalos de no excedan de un año.

El empleador deberá archivar y mantener a disposición de los Inspectores del Trabajo, el certificado médico de aptitud del menor para el empleo.

- d) Con base en el convenio 78, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajo no industriales, (1946).

Establece la obligatoriedad de proceder a un minucioso examen médico de las personas menores de dieciocho años de edad que permita declararlas aptas para el trabajo, en que vayan a ser empleadas, y de repetir dicho examen médico hasta la edad de dieciocho años.

El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico de aptitud para el empleo a intervalos que no excedan de un año.

No se indica en estos convenios si el costo de dichos exámenes debe ser sufragado por el empleador o por el Estado, aunque sí se aclara que los exámenes médicos exigidos "no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres".

- e) Con base en el convenio 138<sup>20</sup>, sobre edad mínima de admisión al empleo. Edad Mínima Especificada: 14 años, (1973).

En el artículo 2 del Convenio núm. 138 se establecen por lo menos dos edades mínimas de admisión al empleo, por debajo de las cuales **"ninguna persona menor de [esas edades] deberá ser admitida al empleo o a trabajar en ocupación alguna"**. La edad mínima (general) de admisión al empleo **no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años**, e inicialmente de catorce años en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados. Para fijar la edad de admisión al empleo en los catorce años es menester consultar previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En el artículo 3 del Convenio núm. 138 se establece una edad mínima de dieciocho años para el empleo o el trabajo **"que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores"**. Los tipos de empleo o trabajo a que se refiere este artículo deben determinarse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En determinadas condiciones (garantía de la salud, la seguridad y la moralidad, e instrucción o formación profesional adecuada y específica), es posible autorizar el empleo o el trabajo de adolescentes de más

---

<sup>20</sup> El Convenio 138 fue ratificado por Nicaragua, y al entrar en vigencia quedaron *ipso jure* denunciados los Convenios N° 5, 7, 10 y 15, relativos al trabajo de menores, que habían sido ratificados y fueron revisados por este convenio. Por lo tanto, fue anulado la ratificación de los citados convenios, quedando en vigencia solo el Convenio 138.

de dieciséis años de edad, a pesar de los riesgos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por último, en el artículo 7 del Convenio se establece una edad mínima de admisión al empleo más baja que la edad general, cuando se trata de la ejecución de **trabajos ligeros**. Si se fijó en catorce o en quince años la edad mínima general, en consecuencia la edad mínima para los trabajos ligeros será de doce o de trece años, respectivamente. En el artículo 7 se especifica que los trabajos ligeros son aquellos trabajos i) que no son susceptibles de perjudicar la salud o el desarrollo de los menores, y ii) que no pueden perjudicar su asistencia a la escuela ni el aprovechamiento de la enseñanza que reciban. En las leyes de algunos países se encuentran definiciones más precisas de los trabajos ligeros.

En esas definiciones se insiste en los elementos siguientes:

- tareas sencillas y bien definidas;
- ausencia de esfuerzos físicos o mentales que puedan entrañar un peligro para la salud o el desarrollo del menor;
- limitación de las horas de trabajo diarias y semanales;
- pausas regulares y descanso semanal de cuarenta y ocho horas por lo menos;
- inexistencia del trabajo nocturno.

Por esta razón, en el artículo 9 del Convenio núm. 138 se establece que deberán preverse **"todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas,"** para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio.

Entre estas medidas, cabe mencionar en forma especial el robustecimiento de los servicios de inspección del trabajo, por ejemplo dando a los inspectores y los interventores una formación especial para que puedan descubrir los abusos que se cometen en materia de trabajo infantil y rectificar la situación.

- f) Con base en el convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, (1999).

Nicaragua promulgó el Código de la Niñez y la Adolescencia en mayo de 1998, basada en la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989.<sup>21</sup> Recientemente, Nicaragua ha ratificado (6 de noviembre de 2000) el Convenio **sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT**, adoptado de manera unánime por todas las delegaciones (tripartitas) que participaron en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1999. Al haber ratificado dicho instrumento, Nicaragua no sólo lo incorpora como Ley Nacional sino el país se

---

<sup>21</sup> Ley No. 287, publicada en La Gaceta (Diario Oficial) 27 de mayo, 1998.

obliga a presentar informes periódicos sobre su cumplimiento y a aceptar la competencia de los órganos de control y supervisión de la OIT en materia de convenios ratificados.

El término niño designa a toda persona menor de 18 años de edad. **Las peores formas de trabajo infantil** están relacionadas a todo tipo de trabajo que “por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”. Para determinar cuáles actividades caen entre *las peores formas de trabajo infantil* la legislación nacional deberá estipularlo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, pero los criterios deben tomar en cuenta las normas internacionales de la materia. Además las autoridades administrativas nacionales, en este caso el Ministerio del Trabajo, por medio de las Inspectorías Departamentales o Regionales, deberán establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las normas establecidas en dicho instrumento.

Conforme al art.3, la expresión “peores formas de trabajo Infantil” abarca:

- a) Todas las formas de esclavitud y las practicas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deuda y la condición de siervo, el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para usarlos en conflictos armados.
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- c) La utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.
- d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

## RECOMENDACIÓN

Para la determinación de los trabajos perjudiciales a los niños al tenor del convenio 182, además de las consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores, se debe tomar en consideración las normas internacionales en la materia y en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación 190 de la OIT, sobre peores formas de trabajo infantil, adoptadas en 1999.

El párrafo 3 de la Recomendación 190 expresa que al determinar y localizar las peores formas de trabajo infantil, se debería tomar en consideración otros tipos de trabajo peligrosos (adicionalmente a los indicados en el convenio). Entre otros:

- Los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico,



- psicológico o sexual.
- Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados.
- Los trabajos que se realizan con maquinarias, herramientas y equipos peligrosos, o que conllevan a manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo a substancias ajenas o procesos peligrosos, bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibración que sean perjudiciales para la salud.
- Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustamente al niño en los locales del empleador.

El párrafo 4 de la Recomendación 190, expresa que la legislación o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán organizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, en las labores que se hace referencia en el literal d) Art. 3 del Convenio, (indicadas anteriormente) y en las incluidas por la Recomendación, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

## 4.2 DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

### CONCEPTO

Así como el término *trabajador* es genérico, su femenino, *trabajadora* también lo es, y comprende a la oficina, funcionaria, obrera, ejecutiva, domestica, campesina, jornalera, etc., todas son trabajadoras, y como tales, las disposiciones laborales son aplicables a todas indistintamente.

Modernamente, hay tendencias a usar el término empleada, al igual que el de empleado para el hombre, en concordancia con el término empleadora o empleador que se da al que recibe los servicios del trabajador, y empleo al cargo u ocupación; pero se mantienen las designaciones señaladas en el párrafo anterior para los diferentes tipos de trabajo.

Según nuestra legislación “La mujer trabajadora gozara de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a su capacidad y el cargo que desempeña”. (Arto. 138 C.T.)

Nuestra Constitución Política en su arto. 74 Cn., establece que el Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana.

La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante este o en el periodo postnatal.

Así mismo dispone en su arto. 82 Cn., que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que le aseguren en especial:

- Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuadas a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- Seguridad Social para la protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejes, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte en la forma y condiciones que determine la ley.

#### DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

En el desarrollo de un tema sobre la trabajadora es tópico necesario tratar sobre la maternidad, considerada la más importante misión humana y social de la mujer.

Al referirse Ofelia Padilla<sup>22</sup> a las características del derecho del trabajo expresa que es un derecho eminentemente humano, y ese peculiar carácter se revela específicamente en las normas de protección al hijo y la madre durante el embarazo y en el puerperio o periodo postnatal.

Tales disposiciones se basan en el principio de que la maternidad es una elevada función social, que el hijo es un ser desde su concepción en el seno materno, y bajo esos conceptos debe ser protegido no solo por la madre sino también por el Estado y la sociedad; en virtud de lo cual, el empleador tiene la obligación legal, social y moral de acatar las disposiciones de protección a la maternidad contenidas en la leyes nacionales y en los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país.

Las disposiciones de protección a la maternidad comprenden:

1. Regulaciones en cuanto al trabajo de la mujer en estado de embarazo.

Es prohibido que la mujer en estado de gravidez trabaje en obras o faenas que puede perjudicar el normal proceso biológico del embarazo.

El Código de Trabajo amplía las disposiciones establecidas en el código de 1945, Ordenando "Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de

---

<sup>22</sup> Padilla de Meza Ofelia, Op. Cit. págs. 186.

la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente”. (Arto. 140 C.T.)

## 2. Duración del reposo

El código de trabajo establece que “Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes”... (Arto. 141C.T.)

## 3. Parto en otra fecha de la indicada y otros casos de partos.

Conforme el Código del Trabajo y el convenio 3 de la OIT, cuando el nacimiento del hijo ocurra antes de la fecha del parto señalada por el médico o la partera, lo que es normal que suceda pues de presunta fecha del parto, el tiempo no utilizado de reposo prenatal se sumara el postnatal, complementando las doce semanas de reposo por maternidad a que tiene la mujer. (arto. 141 segundo párrafo)

Cuando el nacimiento sobreviene en fecha posterior a la señalada, las seis semanas del periodo de reposo posnatal comienza el día siguiente de la fecha del parto, y ese no deberá ser reducido, ya que conforme el Convenio 3 de la OIT, la mujer no está autorizada para trabajar durante el periodo de seis semanas posteriores al parto.

Si se produce parto múltiple, interrupción accidental del embarazo, parto no viable, u otro anormal caso de parto, la trabajadora tendrá derecho a reposo remunerado adicional, durante el tiempo indicado por el médico o la persona que lo asiste. (arto. 141 último párrafo)

## 4. Certificación ordenado reposo por maternidad

En muchas regiones del mundo, especialmente en zonas rurales, semiurbanas y aun en zonas urbanas, es elevado el número de mujeres que en el embarazo y en el parto no son asistidas por medico, sino por personas expertas en la materia; lo que es común teniendo en cuenta que muchas veces, debido a la distancia, la mujer difícilmente puede asistir a un centro de salud del Estado, y que por razones económicas no puede tener asistencia de un médico particular.

De acuerdo a esta realidad, el Convenio 3 de la OIT, protección de la; Maternidad establece el derecho de la mujer a las asistencia gratuita de un medico o de una comadrona, quien también es designada como partera.

Sin tener en cuenta la situación en que se encuentran gran cantidad de mujeres el Código de Trabajo establece que “Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo”. (Arto. 142 C.T.).

#### 5. Medidas de protección al hijo en la lactancia

La protección de la ley se extiende al tiempo conocido como periodo de lactancia.

Y en esa protección, la ley establece la obligación del empleador de tener disposición de las trabajadoras lactantes, sillas o asientos en lugares adecuados.

Así lo dispone el Arto. 143.- “El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo”.

#### 6. Derecho a trabajo y estabilidad en el empleo.

Está prohibido negar el empleo a una mujer aduciendo razones de embarazo. En apariencia esa prohibición es inoperante, pues ningún empleador va aducir el estado de gravidez para negar el empleo a una mujer. Sin embargo, tiene, aplicación cuando la mujer embarazada aplica a un trabajo o a promoción en el empleo, y le es negado estando evidentemente mas calificada que otros u otras aspirantes al cargo.

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo. (Arto. 144 C.T.)

Por razones obvias, para la mujer en estado de embarazo la estabilidad en el empleo es absoluta; lo que significa no puede ser despedida, ni aun medida el pago de la indemnización ordenada por la ley por terminación injustificada del contrato de trabajo.

En caso de despido injustificado de una trabajadora en estado de embarazo, esta tiene derecho a reclamar el reintegro en el cargo con el mismo salario y en las mismas condiciones de trabajo.

La negativa del empleador a cumplir la orden judicial de reintegro al cargo, le obliga a pagar a la trabajadora un cien por ciento más de la indemnización que corresponde conforme la ley.

Si la trabajadora en estado de gravidez hubiere incurrido en causa legal de despido, el hecho tendría que ser demostrado en el Ministerio del Trabajo. Y conforme lo dispuesto por el Convenio 3 de la OIT, estando en los periodos de reposo por maternidad o durante su extensión por orden medica, es ilegal que el empleador le comunique el despido o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso de despido expire durante el periodo de reposo de maternidad, o en la extensión concedida conforme, la ley, en su caso.

**Disposiciones basadas en Convenios internacionales del Trabajo ratificado por Nicaragua, relativos al tema.**

- a. Con base al convenio 3, sobre la protección de la maternidad, (1919).

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- a) Tiene derecho a la asistencia gratuita de un medico o de una comadrona (partera), satisfechas por el Tesoro público o por un sistema de seguro.
- b) Tiene derecho de salir a reposo por maternidad mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá, probablemente, en un término de seis semanas.
- c) No estará autorizada para trabajar durante un periodo de seis semanas después del parto.
- d) Deberá recibir durante el periodo en que permanezca en reposo por maternidad prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene.
- e) Tiene derecho, si amamanta a su hijo, a interrumpir el trabajo dos veces en la jornada durante media hora, para la lactancia.
- f) El empleador no le podrá comunicar el despido durante se encuentre en los periodos de reposo prenatal y posnatal o en su extensión conforme la ley; ni se lo podrá comunicar de suerte que el término del plazo estipulado en el aviso expire durante esos periodos.
- g) Cuando por orden en certificado médico se encuentre en reposo a causa de enfermedad motivada por el embarazo o por el parto, es ilegal que el empleador le comunique su despido. La autoridad fijara un periodo máximo de ausencia, durante el cual que es ilegal que el

empleador comunique el despido a la trabajadora que se encuentra en reposo por tal motivo.

- h) El error del médico o de la partera en el cálculo de la fecha del parto, no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha indicada en el certificado hasta la fecha en que ocurra el parto.

- b. Con base en el Convenio 4, Trabajo nocturno de las mujeres en la industria, (1919).

Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en dependencias de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Estas disposiciones no se aplica:

- a) En caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga alguna imprevista interrupción del trabajo que no tenga carácter periódico.
  - b) Cuando el trabajo se relaciona con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, y sea necesario el trabajo para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.
- c. Con base en el convenio 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos en toda clase de minas, (1935).

En los trabajos subterráneos de minas no puede ser empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.

La legislación nacional puede exceptuar de esta prohibición:

- a) A la mujer que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual.
  - b) A las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales.
  - c) A las mujeres que durante sus estudios realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, para efectos de formación profesional.
  - d) A cualquier mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.
- d. Con base en el convenio 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, (1951).

En los métodos empleados para la fijación de tasa de remuneración se debe promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre

la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar por medio de:

- a) La legislación nacional
  - b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación
  - c) Contratos colectivos celebrados entre empleador y trabajadores.
  - d) La acción conjunta de estos diversos medios.
- e. Con base en el convenio 136, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, (1971).

Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico, y las mujeres lactantes, no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno<sup>23</sup> o a productos que contengan benceno.

Se considera producto que contiene benceno, al que tiene un contenido de benceno que excede del 1% por unidad de volumen.

### **4.3 DE LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS**

#### **ASPECTOS LEGALES, DERECHOS Y OBLIGACIONES**

El trabajo de servicios domésticos se desarrolla bajo normas basadas en conceptos que están generalmente aceptados sobre ese tipo de trabajo, las que exponemos a continuación.

##### **A. No puede tener fin de lucro**

El trabajo debe consistir en labores propias de un hogar, sin fines de lucro, lo que nos indica que si el empleador realiza algún negocio con el producto de las labores del trabajador no se trata de servicios domésticos.

En cuanto a lo expresado, a manera de ejemplo se puede decir que la persona encargada de hacer la comida o de realizar el aseo en una casa de habitación, es trabajadora o trabajador doméstico. Pero la persona que cocina y la que limpia en un restaurante, aunque realice ese mismo tipo de labores, no es trabajador doméstico, por lo tanto a ellos no son aplicables las disposiciones relativas al

---

<sup>23</sup> El benceno es un hidrocarburo aromático, un químico líquido volátil e inflamable, altamente tóxico, que puede afectar la vida y formación del feto, la vida y salud del niño lactante. Es utilizado como disolvente y como reactivo en operaciones de laboratorio, se utiliza para también para disolver grasas, barnices, caucho, y para fabricar nitrobenceno, del que se extraen anilina y numerosos colorantes.

servicio domestico, sino las normas de trabajo de aplicación general.

Otro ejemplo: El jardinero en una casa particular que tiene a su cargo el cuidado de las plantas, si el trabajo solo tiene fines decorativos del hogar, se considera trabajador domestico, pero si el cultivo y cuidado de las plantas es para la venta, no es considerado trabajador domestico, porque hay un fin de lucro con su trabajo.

Según nuestra legislación laboral en su Arto. 145 del C.T.<sup>24</sup> Los trabajadores y trabajadoras del servicio domestico son los que prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

### B. Salario

Aplicando el principio laboral que considera remuneración todo lo que el trabajador percibe a cambio del servicio que presta.

Establece el **salario**; como la retribución del trabajador o trabajadora del servicio domestico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y en cantidad suficiente y el suministro de habitación cuando duerma en la casa donde trabaja.-

Establece las **prestaciones**;...Para el pago de sus prestaciones se tomarán en cuenta adicionalmente los alimentos y habitación que se den, con un valor equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.

### C. Jornada de Trabajo

La naturaleza especial del trabajador del servicio domestico, lleva a establecer una jornada de trabajo adecuada a la índole de las labores que realiza.

El horario de trabajo se fijara por acuerdo del trabajador o la trabajadora con él o la empleadora, de conformidad con las disposiciones legales.

Establece la **jornada de trabajo** será de doce horas y el resto del tiempo será de descanso absoluto, procurando que ocho de esas horas sean nocturnas y continuas.-

Para la aplicación de esa disposición, se debe tener en cuenta que el tiempo diurno se inicia a las seis de la mañana y termina a las 8 de la noche, y el tiempo nocturno es el comprendido de las 8 de la noche a las 6 de la mañana del día siguiente.

---

<sup>24</sup> Reformado por la Ley N° 666, Ley de reformas y adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua; aprobada el 2 de julio de 2008 y publicada en la Gaceta N° 181 del 22 de septiembre de 2008.



Se considera que las doce horas diarias a descaso a que tiene derecho los trabajadores domésticos, algunas pueden ser tomadas conjuntamente con el descanso obligatorio de ocho horas en la noche, y otras deben interrumpir la jornada diaria para descansar, a conveniencia del trabajador o la trabajadora y de acuerdo con el o la empleadora.

**D. Descanso del séptimo día, días feriados y vacaciones**

Los trabajadores de servicio domestico tienen en base al arto. 147, que.... Establece también... “tendrán derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo ininterrumpido, pudiendo convenir con el empleador un descanso de dos días cada doce días o cinco por cada mes”.

Tiene derecho asueto íntegramente remunerado en los días feriados conforme la ley, y a vacaciones pagadas después de seis meses de trabajo continuo al servicio mismo empleador.

**E. Reposo por maternidad**

La empleadora tiene derecho a reposo por maternidad íntegramente remunerado, pagado por el empleador si no está cubierta por el régimen de seguridad social.

Tiene derecho a reposo de maternidad por doce semanas, de las cuales seis deben ser tomados obligatoriamente en el periodo posnatal.

Sobre los derechos validos los argumentos en base al convenio 3 de la OIT, en cuanto a que es opción de la mujer el inicio del reposo prenatal dentro del periodo de seis semanas anteriores a la presunta fecha del parto, de acuerdo con el médico o la partera que le asiste en el embarazo.

**F. Derecho a la educación**

La ley establece que los trabajadores domésticos tienen derecho a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización.

**G. Derecho en caso de enfermedad o riesgos laborales**

El empleador está obligado a inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asumirá las responsabilidades.

La parte empleadora está obligada a garantizar el salario del trabajador o la trabajadora de servicio del hogar, sea adolescente o mayor, cuando contrajere cualquier enfermedad derivada de la relación laboral o que se haya adquirido por el contacto o vínculo con el empleador, con las personas que habitan en la casa

donde se desempeña o de aquellas que permanecen temporal o periódicamente en la misma.

1. En el caso de no estar afiliado al seguro social, el empleador deberá pagar el salario total y las prestaciones de salud, hasta su total recuperación.
2. En el caso de que la trabajadora o el trabajador estuviera afiliado al Seguro Social, éste otorgará el subsidio económico establecido por la Ley de Seguridad Social, debiendo el empleador asumir el complemento hasta cubrir el salario total.

#### H. Derechos en caso de muerte

Cuando él o la trabajadora muere debido a una enfermedad contraída por contagio de alguna persona que reside en la casa donde presta servicios, el empleador está obligado a sufragar los gastos del sepelio, siempre que haya tenido un año o más de laborales a su servicio y no esté cubierto por el seguro social. En caso contrario la ley no establece esa obligación.

#### I. Derecho del menor que labora en servicio domestico

El menor de edad está cubierto por todos los derechos y garantías que la ley otorga a los trabajadores domésticos adultos, tales como remuneración no menor del salario mínimo, séptimo día, vacaciones, prestaciones por enfermedad accidente en el trabajo, etc., y esta también protegido por las disposiciones legales aplicables de acuerdo con su edad.

#### J. Celebración y terminación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede ser celebrado verbalmente suministrando al trabajador una constancia con los datos pertinentes. Conforme la ley se considera que hay un periodo de prueba en los primeros días de trabajo, y dentro de ese lapso cualquiera de las partes puede poner fin al contrato, sin aviso previo ni responsabilidad.

Conforme el código del trabajo, los primeros quince días son de prueba. Pasado el periodo de prueba, el contrato queda establecido por tiempo indeterminado, y se aplican las disposiciones legales que aseguran estabilidad en el empleo.

Según dichas disposiciones, el contrato de trabajo solo puede dar por terminado por el empleador cuando el trabajador ha incurrido en causa legal de despido en los casos que, conforme la ley, traen la conclusión del contrato.

Cuando la persona es despedida sin causa justificada, el empleador debe pagar al trabajador o a la trabajadora una indemnización de acuerdo con el tiempo de servicio, conforme se establece para los casos generales de despido injustificado.

En ningún caso la indemnización será menor al equivalente del salario de un mes, ni mayor al de cinco meses.

Las fracciones de los años trabajados deben ser liquidadas proporcionalmente.

Por otra parte, la ley considera que el cambio de domicilio del empleador no obliga al trabajador a seguir prestando servicios en lugar distinto del que fue contratado, y tiene opción de rescindir el contrato, con derecho a las prestaciones correspondientes.

Existe la Ley que declara el día del Trabajador Domestico; Ley N° 159, Aprobado el 13 de mayo de 1993 y publicada en la Gaceta N° 101 del 31 de mayo de 1993.

Donde se establece en su arto. 1 “se declara el 10 de Diciembre de cada año, día del Trabajador Domestico para contribuir al reconocimiento social que en justicia merecen dichos trabajadores que laboran con las familias nicaragüenses”.

Y en su arto. 2 “Los Trabajadores Domésticos dispondrán de este día con goce de salario”.

#### **4.4 DEL TRABAJO A DOMICILIO**

##### **CONCEPTO**

El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración. (Arto. 155 C.T.)

Es requisito que este tipo de trabajo sea realizado personalmente por el trabajador, lo que puede hacer con ayuda de miembros de la familia, sin la participación de otras personas que trabajen con él.

##### **CARACTERISTICAS**

En el trabajo a domicilio se presenta las siguientes características:

- a) Es realizado por el trabajador sin la dirección y vigilancia directa del empleador.
- b) Los materiales e instrumentos pueden ser propios del trabajador o ser suministrados por el empleador o su representante, conforme quede acordado.
- c) El lugar donde trabaje no debe tener ninguna comunicación directa o indirecta con la empresa del empleador, ni formar parte de la misma, porque dejaría de ser trabajo a domicilio y la persona pasaría a ser

- trabajador ordinario de la empresa.
- d) El trabajador debe entregar al empleador o a su representante los productos manufacturados, y no puede venderlos directamente.
  - e) Por su labor el trabajador debe percibir el salario convenido, el que no debe ser inferior al que paga la empresa o establecimiento por trabajos similares a otros trabajadores. En caso de infracción deberá pagar al trabajador una suma equivalente a la cantidad que ha dejado de percibir como salario, en relación al pago efectuado a otros trabajadores.
  - f) El salario debe ser pagado a la entrega del producto, o por periodos no mayores de quince días. Su pago se hará directo al trabajador o a quien el designe, sin que pueda deducirse cantidad alguna por concepto de retribución a terceros.
  - g) Cuando el empleador, sin justo motivo, no facilita al trabajador o no pone en el lugar convenido los materiales necesarios para realizar las labores de acuerdo con lo pactado, el trabajador puede dar por terminado el contrato aduciendo justa causa, con derecho a reclamar prestaciones legales.

Dada la índole especial de este tipo de trabajo, con el propósito de llevar un control para evitar perjuicios a los trabajadores, el empleador que habitualmente de a realizar trabajo a domicilio deberá registrarse en un libro que para tal efecto lleva el Mitrab. Asimismo, a fin de que haya la mayor claridad en las relaciones con el trabajador a domicilio, el empleador deberá llevar un libro de registro con operaciones con los trabajadores, y entregar a cada trabajador una libreta en la cual se haga constar las condiciones laborales acordadas.

#### CONVENIO Y RECOMENDACIÓN ADOPTADOS POR LA OIT ACERCA DEL TRABAJO A DOMICILIO

En la 83.ava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (junio de 1996) adopto un convenio y una recomendación acerca del trabajo a domicilio. Estos son los primeros instrumentos internacionales que garantizan una protección global a las personas que trabajan en sus domicilios, categoría de la población activa en constante aumento, a menudo ignorada, que en gran medida queda excluida de las estadísticas del trabajo y carece de la protección brindada por las leyes laborales.

El Convenio obligara a los Estados que lo ratifiquen a “adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”. Dicha política deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras organizaciones que se ocupen de los trabajadores a domicilio.

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá “promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados” por lo que se refiere a materias como:

- ✓ El derecho de sindicación

- ✓ La protección contra la discriminación
- ✓ La remuneración
- ✓ La seguridad y la salud en el trabajo
- ✓ La seguridad social
- ✓ La protección de la maternidad y la formación profesional

Los delegados a la Conferencia estuvieron de acuerdo en que el trabajo a domicilio puede ser fuente de sustanciales beneficios para los empleadores, los trabajadores y las economías de cada país. Para muchos trabajadores, y sobre todo para las mujeres, el trabajo a domicilio constituye una oportunidad de obtener ingresos sin dejar de atender las labores del hogar. Para algunos trabajadores de categorías profesionales, el trabajo a domicilio puede ser incluso una opción primordial.

Sin embargo, el trabajo a domicilio es una modalidad laboral que en lo fundamental escapa a los controles administrativos. Tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados se registra un aumento sostenido del número de trabajadores a domicilio mal remunerados y con frecuencia no declarados. Las mujeres constituyen la aplastante mayoría de esta categoría laboral, y el trabajo infantil suele ser frecuente en ella.

El convenio adoptado por la OIT invita también a los gobiernos a incluir a los trabajadores a domicilio en las estadísticas laborales y en la esfera de competencia de los sistemas de inspección del trabajo.

El convenio sobre el trabajo a domicilio está complementado por una recomendación que contiene disposiciones concretas, aprobadas internacionalmente, destinadas a servir de directrices para la aplicación de las respectivas políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio. La recomendación estipula en particular que se ha de favorecer la igualdad de trato y el registro de los trabajadores a domicilio. La recopilación de datos acerca de estos trabajadores y de sus empleadores debería servir para fundamentar la formulación de las políticas nacionales en, la materia.

## **4.5 DEL TRABAJO EN EL MAR**

### **CONCEPTO**

Son trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas. Se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. Recibirán a cambio una buena alimentación y el salario que se hubiere convenido y su respectiva atención médica.

Este tipo de trabajo, por las circunstancias en que se desarrolla en el aspecto nacional, y la interrelación laboral en el ámbito internacional, está regulado en cada país por disposiciones que son aplicables a las variadas situaciones que se presentan, desde la contratación del trabajador hasta la terminación de la relación laboral, y esta también regulado por Convenios Internacionales de Trabajo.

#### SITUACION LEGAL

En cuanto a la normativa, el trabajo de mar se enmarca en el Código de Trabajo en los artículos: 19, 20, 27, 33, 49 al 63; 64 y 65; 66 al 69; 76 - 80; 81 al 94; 100 al 108; 109 al 114; 115,140 al 144; 244 al 249; 385 al 389; 203 al 230; 231 al 234; 235 al 243 (que se refieren a Salario, condiciones de trabajo, jornada laboral, descanso semanal, vacaciones, días feriados, décimo tercer mes, estabilidad laboral, promociones, seguridad social, riesgos laborales, maternidad, derecho a la huelga, contratos individuales, convenio colectivo).

#### Marco Jurídico Especial:

Para que surja la prestación laboral el mismo arto. 161 CT establece requisitos especiales necesarios: Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque.

Ninguna persona podrá ser enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será válido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de su expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será válido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En caso urgente, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un viaje de ida y regreso.

Todo capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

Además de los datos a que conlleva todo tipo de trabajo, el contrato de los trabajadores de Mar debe contener los siguientes datos:

- 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.-
- e) La época en que tiene vacaciones.
- f) Condiciones de trabajo que las partes pacten.

El Ministerio del Trabajo, con la participación de los Sindicatos y organizaciones empresariales más representativas establecerá las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación, procuraran mantener una oferta permanente de empleo. Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para su cometido.

**Los sujetos del contrato:** son el armador o empleador naviero y el tripulante, a efectos jurídicos laborales, los buques son explotados por los armadores. El armador que los romanos llamaban ***ejercitor***, la persona que arma el buque, es decir, que lo provee de todo lo necesario para que pueda navegar, y que lo explotan empleándolo bien sea en hacer viaje a transporte, bien sea en practicar la pesca, en el sentido algo menos exacto, pero que sea justificado por la expresión **latina *ejercitor***, es simplemente la persona que explote el buque aun sin haberlo equipado ella misma.

El concepto de **tripulante**, trabajador ocupado en el buque, alcanza tanto al **personal de abordaje como el de inspección**. Pero se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. El Arto. 162 puntualiza “El capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales, como representante del empleador, si el mismo no lo fuese, gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes le atribuyan”. Y si relacionamos con el artículo 10 del Código de Trabajo, también confirma que el capitán del barco es el REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR, y en tal carácter obligan al capitán en su relación con los trabajadores.

La prestación laboral de los trabajadores se caracteriza por su extrema dependencia: el personal de abordaje deberá cumplir cuantas órdenes y servicios sean dados por el empleador o su representante legal de tal manera que ningún trabajador podrá rehusar la prestación de servicio, cualquiera que fuera el tiempo que necesite emplear en la ejecución de los mismos.

Las obligaciones que el contrato impone a los trabajadores de mar para con el empleador tienen, de hecho, una gran importancia, pues que de su cumplimiento depende toda navegación.- En efecto, estas obligaciones se resumen en que los empleados de mar deben prestar al empleador sus servicios para la conducción y entretenimiento del buque y, si fuese necesario, para la conservación del cargamento durante la faena total de su compromiso.

### **Ámbito de Aplicación:**

El Contrato de Mar; es aplicable solamente a los trabajadores que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas.

Disposiciones relativas a menores de edad.-

Según la Legislación Mexicana la edad mínima para realizar el trabajo en el mar es de 15 años, pero en nuestro país es de 16 años de edad. Por la naturaleza del trabajo a realizar era necesario poner un mínimo de edad para el trabajar en el mar, aunque hay que reconocer que los habitantes de las riberas del mar desde muy temprana edad están en la actividad de pesca artesanal y muchos en los barcos de pesca, claro sin ninguna vigilancia de la autoridad competente.-

Así como la edad mínima para laboral. “Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque”. (Arto 161)

Todo Capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años a bordo y la fecha de su nacimiento. (Arto. 161 C.T.).

Conforme al convenio 16 de la OIT, ratificado por Nicaragua, las personas menores de dieciocho años no pueden ser empleadas a bordo sin previa prestación de certificado médico que pruebe su aptitud para el trabajo, salvo que solo estén empleados los miembros de la familia.

#### **Tipos de contratos de Trabajo de Mar:**

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por uno o varios viajes

En los contratos por tiempo determinado, las partes deberán fijar el lugar donde será el embarque. 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 hiciera, en el Puerto Nacional, donde tenga su domicilio el empleador.

Una vez establecido el contrato de trabajo en el mar, desde el momento en que el buque zarpa del puerto, y en tanto no haya vuelto, los marinos tienen derechos a los cuidados médicos, cualquiera que fuese el lugar en que hayan caído enfermos, bien sea en el mar, en tierra, en un puerto de escala o de estado.

Por otra parte, el arto. 163 CT establece la **terminación** del contrato en su párrafo tercero: cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puesto de carga o descarga del buque, a condición que de aviso a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo determinado estará subordinada 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.



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, puntualiza el Art. 163 CT.

El arto. 165 establece que: “Cualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puerto de enrolamiento.-

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:

1. Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua.-
2. Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales.-
3. Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales.-
4. Cuando el trabajo que 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.-

Por otro lado, dentro de los límites establecidos legalmente, las partes que han concertado dicha relación laboral, tienen amplia libertad respecto a jornadas, descansos, turnos y vacaciones. No obstante, estos trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo de viaje, excepto en caso de fuerza mayor. (Arto. 169 y 170).

La única norma que de manera directa se refiere a los trabajadores del buceo en el Código del Trabajo es el artículo 172 del Código del Trabajo que literalmente expresa: “Los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Así mismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez y otras lesiones”.

Este artículo establece la obligación del empleador de proveer con entrenamiento y equipos profesionales a los trabajadores del buceo de manera preventiva; ya que todos los riesgos de enfermedad profesional que lleguen a sufrir los trabajadores deberán ser pagados por el empleador. A pesar que es la única norma que el Código del Trabajo se refiere de manera expresa a los trabajadores del buceo, no es la única norma aplicable a dichos trabajadores, ya que todas las otras normas del Código del Trabajo, por ejemplo, contratos de trabajo,

prestaciones sociales, el trabajo del mar, el adiestramiento, la protección, la higiene y la seguridad ocupacional, los riesgos profesionales, el seguro social y otros derechos, son también aplicables a los trabajadores del buceo.

## CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NICARAGUA

- a) Con base al Convenio N° 8. Sobre las indemnizaciones de desempleo por naufragio 1920.

En caso de pérdidas por naufragio de un buque cualquiera, el armador o persona con la cual la gente de mar hubiere celebrado un contrato para servir a bordo del buque, deberá pagar a cada una de las personas empleadas en dicho buque una indemnización que le permita hacer frente al desempeño resultante de la pérdida del buque por naufragio.

Dicha indemnización se pagara por todos los días del periodo efectivo de desempleo de la gente de mar con arreglo a la tasa del salario pagadero en virtud del contrato.

El importe total de la indemnización pagadera a cada persona en virtud del presente convenio, podrá limitarse a dos meses salario.

A efectos de cobro se podrá recurrir, a los mismos procedimientos que para el cobro de los atrasas de salario devengados durante el servicio. (Arto. 1,2 y 3)

- b) Con base al Convenio N° 9. Sobre la colocación de la gente de mar 1920.

Velar por la organización y sostenimiento de un sistema eficaz y adecuado de agencias gratuitas de colocación para la gente de mar, este podrá organizarse y sostenerse por asociaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, a falta de una acción combinada de esta naturaleza, por el Estado mismo. Durante las operaciones de colocación, la gente de mar, deberá conservar el derecho de elegir su buque y el armador. El contrato de enrolamiento debe darse a la gente de mar toda clase de facilidades para examinar dicho contrato antes y después de firmado.

- c) Con base al Convenio N° 16. Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo) 1921.

Se requiere que para el empleo de cualquier niño o joven menor de 18 años en cualquier buque, debe estar condicionado a la presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante una renovación del examen médico a intervalos que no excedan de un año, y la prestación después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, sin embargo si el término del certificado caducase en el curso de un viaje. Se prolongara hasta el fin del mismo.

Aquellos buques en los que estén empleados únicamente miembros de una familia, no se condicionara el certificado médico.

d) Con base en el Convenio 22. Enrolamientos de la gente de mar, 1926.

El término “buque” comprende cualquier clase de buque o embarcación de propiedad pública o privada, que se dedique habitualmente a la navegación marítima. Y la expresión “gente de mar” comprende a todas las personas empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación; con excepción de los capitanes, prácticos, alumnos de buques escuela y de personas con contrato especial de aprendizaje.

El contrato de enrolamiento de gente de mar debe ser firmado por el armador o su representante y por la gente de mar; obligatoriamente debe contener:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Designación del buque, el nombre y apellidos del tripulante, su fecha de nacimiento o la edad, y lugar de nacimiento.
3. Duración del contrato; si es por uno o por mas viajes indicarlo.
4. Disposición sobre la terminación del contrato.
5. Salario y servicio que va a desempeñar, las condiciones de trabajo, alimentación.
6. Indicar claramente las obligaciones y derechos de cada una de las partes, disposiciones en cuanto a vacaciones anuales.
7. Todo dato que la legislación nacional exija.

El contrato de enrolamiento podrá ser de duración determinada, por viaje o de duración indeterminada.

Se debe dar facilidades a la gente de mar y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado y garantizar que la gente de mar comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.

Esas disposiciones son aplicables a todos los buques que se dediquen a la navegación marítima y estén matriculados en el país, a los armadores, capitanes y gente de mar de esos buques.

No se aplican esas disposiciones a los buques de guerra, a los buques del Estado no dedicados al comercio, a los barcos que navegan dentro de las aguas nacionales, a los buques dedicados al cabotaje nacional o que realizan comercio entre puertos nacionales. Tampoco se aplica a los barcos de pesca y yates de recreo, a las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas, y a las que realizan comercio con puertos de un país determinado o de un país vecino, conforme establezca la delegación nacional, destinados al "home trade".

- e) Con base en el Convenio 23. Relativo a la repatriación de la gente de mar, 1926.

Se aplican los términos y las excepciones establecidas conforme el Convenio 22 relativo al enrolamiento de la gente de mar.

La gente de mar que haya sido desembarcada mientras el contrato de trabajo tenía validez o a su terminación, tendrá derechos a ser transportada a su propio país, ya sea al puerto donde fue contratada o al puerto de zarpa del buque, según lo establecido por la legislación nacional; la que deberá prever las disposiciones necesarias a estos efectos y determinar a quién incumbe la carga de la repatriación.

- f) Con base al Convenio N° 146. Sobre las vacaciones anuales pagadas "gente de mar", 1976.

Las vacaciones no deberán en ningún caso ser inferiores a los 30 días civiles por año de servicio, la gente de mar cuyo periodo de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de las vacaciones, tendrá derecho, respecto de ese año, a vacaciones anuales pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

#### **4.6 DEL TRABAJO EN OTRAS VÍAS ACUÁTICAS NAVEGABLES**

##### **CONCEPTO**

Son trabajadores de otras vías navegables los que en virtud de contrato o relación laboral desempeñan labores en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima. (Arto. 173 C.T.)

El Ministerio del Trabajo, mediante Reglamento, determinará el régimen aplicable

a quienes presten sus servicios en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima, estableciendo las modalidades que sean necesarias para ajustar las disposiciones del presente código a las especiales circunstancias que en aquellos concurren. (Arto. 174 C.T)

Siendo Nicaragua un país dotado de abundantes vías de navegación acuáticas no marítimas, es de suma importancia la emisión de ese reglamento de trabajo, previa consulta con las partes interesadas.

Existe La Ley de Transporte Acuático, ley N° 399, aprobada el 04 de julio del 2001 Publicada en la Gaceta N° 166 del 03 de septiembre del 2001.

En el arto. 1 De la presente Ley tiene por objeto regular la navegación y los servicios que en ellas se presenta, así como los actos, hechos y bienes relacionados con el comercio marítimo, dotando a la Autoridad Marítima de los instrumentos suficiente para el desempeño de sus funciones, principalmente en lo que se refiere a su calidad de Estado bandera y Estado rector del puerto.

La Autoridad Marítima será el órgano competente para la aplicación de esta Ley y demás disposiciones que en materia de transporte acuático se emitan.

## **EXCEPCIÓN**

**Artículo 2.-** Las disposiciones de la presente Ley no serán aplicables a los busques y artefactos navales de uso militar pertenecientes a la Fuerza Naval del Ejército de Nicaragua de otros Estados y a la Policía Nacional.

### **Con base en el Convenio 27. Indicación del peso en grandes fardos transportados por barcos, 1929.**

Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignando dentro de los límites del territorio nacional y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie en forma clara y duradera.

La ley nacional debe establecer si la obligación de marcar el peso del fardo corresponde al emitente o a otra persona.

## 4.7 DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN AÉREA

### CONCEPTO

Trabajadores de la navegación aérea son los tripulantes, cargos, sobrecargos, azafatas y cualquier otro que prestan servicios a bordo de una aeronave. (Arto. 175 C.T.)

Respondiendo al carácter eminentemente internacional de este tipo de trabajo, se mantiene entre trabajadores nacionales y extranjeros el principio del derecho a igualdad así lo regula el arto. 176 C.T. “Se mantiene el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros y de igualdad de salarios para trabajos iguales; no obstante, si el servicio se presta en diferentes rutas y con diferentes categorías de naves, se permiten disposiciones que estipulen salarios diferentes”.

Sin que ello signifique la facultad de hacer diferencia de salario por razones de nacionalidad de los trabajadores, porque constituiría discriminación, lo que es prohibido por la ley.

### SITUACIÓN LEGAL

Prevalece para esos trabajadores el principio constitucional del derecho a igualdad de trato y la igualdad de salario en idénticas condiciones, adecuado a la responsabilidad, sin discriminación por razones políticas, religiosas, raciales de sexo o de otra clase.

En todo lo pertinente a derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores de la navegación aérea que contemplada el código del trabajo, se regirán por las leyes de transporte aéreo, las normas de la Dirección General de Aeronáutica Civil, los reglamentos internos y la convención colectiva.

Teniendo en cuenta que las personas que trabajan a bordo de una nave aérea prestan servicios en calidad de trabajadores, las normas especiales dictadas bajo las cuales será desarrollada la relación laboral, deben estar basadas en los derechos fundamentales de los trabajadores, aplicados en forma a la particularidad del trabajo.

Existe la Ley General de Aeronáutica Civil, Ley 595. Aprobada el 03 de Agosto del 2006, Publicado en La Gaceta No. 193 del 05 de Octubre del 2006.

La cual establece en su arto.1 el objeto “La presente Ley tiene por objeto regular las actividades de aeronáutica civil; a fin de hacer que la navegación aérea sea más segura, ordenada y eficiente, también tiene por objeto lograr la modernización del régimen jurídico en este campo, fomentándose el mayor desarrollo de la Aviación

Civil.

Esta ley rige la Aeronáutica Civil en el territorio de la República de Nicaragua, sus aguas jurisdiccionales y el espacio aéreo que los cubre.

El espacio aéreo situado sobre el territorio de la República de Nicaragua está sujeto a la soberanía nacional. Para los efectos de la presente Ley, el territorio nacional es el descrito en el Arto. 10 de la Constitución Política”.

En el caso de Nicaragua con relación a los vuelos nacionales a través de la aerolínea la Costeña están rígidamente por el Código del Trabajo, también tienen sus convenios, y reglamentos internos.

Salario: El salario es básico fijo, tienen prestaciones al INNS. El salario del copiloto es diferente al del piloto.

Jornada de Trabajo: Al mes tienen que volar 85 horas y si pasan de las 85 horas se les pagan como hora extras.

En el año 1995 al 1997, los capitanes tenían que volar 50 horas si llegan a las 85 horas se les paga extra e incluso doble.

Las Vacaciones son exigidas a descansar, tienen derecho al treceavo mes.

## **4.8 DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **CONCEPTOS**

Definición de empleador: El arto. 9 C.T. tiene el carácter de empleador los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajo en beneficio de terceros con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

EL SUBCONTRATISTA que reúna las características antes señaladas será considerado como empleador. SI EL CONTRATISTA carece de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario con este último. (Arto. 178 C.T.)

### **SITUACION LEGAL**

Todos los trabajadores que laboran para un subcontratista gozan de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo. (Arto. 179 C.T.)

El contratista que use los servicios de un subcontratista le exigirá:

- a) Que esté inscrito en el registro correspondiente del INSS,
- b) Que sea garante de las obligaciones que le impone la ley.

Si el Subcontratista no cumpliera, responderá el contratista. (Arto. 180 C.T.)

Existe la Resolución Ministerial Relativa a la Aplicación del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción. 1999.

En el **Artículo 1.** Establece el **Campo de Aplicación**

El Convenio Colectivo suscrito entre la Cámara Nicaragüense de la Construcción y las Asociaciones Sindicales de los trabajadores de la Industria de la Construcción, el día treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve, el cual establece una serie de beneficios y reivindicaciones, en materia social, sindical y salarial, es de aplicación general dentro del territorio nacional, para todos los trabajadores del Sector Construcción, sean estos afiliados o no a las respectivas Asociaciones.

Están obligados al cumplimiento del Convenio Colectivo, todas las Empresas de la Construcción sean estas horizontales o verticales, afiliados o no a la Cámara de Nicaragüense de la Construcción, privadas o estatales, nacionales o extranjeras, sean estas personas naturales o jurídicas que se encuentre establecidas o se establezcan en la República de Nicaragua.

Y en el **Artículo 2.** Mecanismos de solución frente a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y legislación laboral vigente:

Indistintamente de las instancias administrativas acordadas en el presente Convenio Colectivo, es competencia de la Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva e Individual del Ministerio del Trabajo conocer y resolver cualquier controversia que surja de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, estando las partes obligadas a someter sus diferencias a la Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva e individual del Ministerio del Trabajo.

## **4.9 DEL TRABAJO EN EL TRANSPORTE TERRESTRE**

### **CONCEPTO**

Para nuestra legislación laboral, “Es aquella relación de trabajo que nace producto de la contraprestación; de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos”...(Arto. 181C.T.).



Están vinculadas con el o los dueños del vehículo por una relación laboral, aunque su labor se desarrolle fuera del control directo del empleador, debido a la índole especial que tiene.

Dadas las distintas situaciones y circunstancias en que está envuelto este tipo de trabajo, además de las normas laborales, propiamente, le son aplicables las disposiciones legales y regulaciones de otras materias y en especial las relativas al transporte terrestre.

## SITUACIÓN LEGAL

Son aplicables las normas especiales contenidas en las leyes laborales sobre el transporte terrestre, las leyes de tránsito y toda disposición legal relativa a ese tipo de trabajo.

En virtud de la forma en que se desarrollan las labores:

El salario se podrá fijar: Arto. 182 C.T. Por día u otra unidad de tiempo,  
Por viaje,  
Por boletos vendidos,  
Por carga transportada,  
Por kilómetros recorridos.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional al tiempo de prolongación o retraso del término normal del viaje por causa o circunstancia que no les sea imputable debidamente comprobadas.

El Arto. 183.- Establece 7 obligaciones especiales para los trabajadores del transporte terrestre:

- a) Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevean las leyes y normas correspondientes;
- b) Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier anomalía que observen;
- c) Procurar el auxilio del vehículo, pasajeros y carga en caso de siniestro;
- d) Avisar a las autoridades de tránsito y al empleador en caso de accidente;
- e) Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades y el empleador;
- f) No conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de droga;
- g) No recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa para ese fin.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones será objeto de amonestación, sanciones disciplinarias, o despido, según la gravedad.

También establece las obligaciones para los empleadores del transporte terrestre:

- a) pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos;
- b) hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores;
- c) dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y
- d) observar las disposiciones de los reglamentos de Tránsito y del Ministerio de Trabajo, de la Construcción y Transporte y de Salud sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos y personas.

La transgresión de las disposiciones en referencia hará incurrir al empleador en las sanciones que las leyes indican en el ramo correspondiente.

El Ministerio de Transporte mediante su Ley 524 Ley General de Transporte Terrestre; Aprobada el 2 de marzo del 2005 y publicada en la Gaceta N° 72 del 14 de abril del 2005.

Esta ley clasifica el ámbito territorial del servicio público de transporte terrestre en:

- a) Transporte Nacional: Es el que se realiza en todo el territorio de la República de Nicaragua, transportando pasajeros o carga, o una combinación de ambos.
- b) Transporte Internacional: El transporte internacional de pasajeros o carga es el que se extiende a otros países, circulando en tránsito o con destino al territorio nacional. Este servicio se registrará por las disposiciones contempladas en la presente Ley y por los tratados o convenios que Nicaragua suscriba con otros países con relación a la materia, bajo el principio de reciprocidad.

Señala las modalidades del servicio público de transporte terrestre en:

- a) Transporte de pasajeros: El que se presta en forma regular y que moviliza a personas de un lugar a otro dentro del territorio nacional, hacia otros países o viceversa, sujeto a frecuencias e itinerarios para la salida y llegada de autobuses.
- b) Transporte de animales vivos: El traslado de animales vivos con diferentes propósitos, que deberá de realizarse con condiciones que les eviten crueldad y sufrimientos innecesarios.
- c) Transporte de carga: El traslado de bienes y todo tipo de objetos, sólidos o líquidos, que se presta a otros.
- d) Transporte Mixto: Es el que moviliza simultáneamente personas y carga, siempre y cuando esta última no exponga la seguridad de los usuarios. Este servicio funciona únicamente en zonas rurales.
- e) Transporte de Turismo: El que se presta a nivel nacional e internacional,

destinado al traslado de personas con fines recreativos, culturales y de esparcimiento hacia centros o zonas de interés turístico. Este servicio se prestará en unidades modernas que podrán desplazarse libremente por todo el territorio nacional, sin sujeción a horarios o rutas determinadas. En cada unidad deberá ir un guía turístico remunerado económicamente por quien presta el servicio.

Atendiendo su operación y tipo de vehículo, el INTUR clasificará en:

1. Turismo de excursión - autobús corriente.
2. Turismo de primera - autobús con aire acondicionado.
3. Turismo de lujo - aire acondicionado y servicio higiénico.

f) Transporte especial: Es el que moviliza personas en rutas e itinerarios muy particulares. Establecen sus propios recorridos y tienen paradas diferentes a las usadas por el transporte público. No está disponible al público en general, solamente para el usuario específico que lo solicita y se clasifica así:

1.-Transporte escolar: Es el que se realiza con el único objetivo de transportar estudiantes, desde su casa de habitación hasta el centro de estudios o viceversa.

2.-Transporte de personal: Es el que facilitan gratuitamente las entidades públicas o privadas a su personal.

### **Obligaciones y Prohibiciones a los Trabajadores del Transporte Terrestre.**

Señala que los conductores de vehículos del transporte público terrestre, en todas sus modalidades, deberán obtener licencias para conducir que expida la Policía Nacional, en los términos que indiquen la Ley para el Régimen de Circulación Vehicular e Infracciones de Tránsito y cumplir con las obligaciones contenidas en la presente Ley y su Reglamento.

Indica que los conductores y el personal auxiliar del servicio público de transporte terrestre deberán someterse periódicamente a los exámenes médicos correspondientes, los que deberán hacer énfasis en detectar el uso de drogas o sustancias que pongan en peligro la vida y los bienes de los usuarios, todo de conformidad con lo establecido en la presente Ley, en la Ley para el Régimen de Circulación Vehicular e Infracciones de Tránsito y a la normativa que elabore el MTI para tal efecto.

## 4.10 DEL TRABAJO EN EL CAMPO

### CONCEPTO

Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador. (Arto. 185 C.T.)

Estimo que este concepto de la ley es limitado, pues no incluye como trabajadores del campo a quienes desempeñan otras actividades que también son desarrolladas fuera del sector urbano y del suburbano, tales como la porcicultura o crianza de cerdos, la avicultura o crianza de aves, la apicultura o crianza de abejas, la crianza de equinos, y toda otra que se desarrolle en el sector rural con fines productivos.

En virtud, considero que los trabajadores de cualquier actividad que prestan servicios fuera del sector urbano y del suburbano, por las circunstancias de trabajar lejos de una población donde se encuentran normalmente los servicios de salud, educativos, etc., y debido las condiciones en que desarrollan sus labores, están cubiertos por las leyes que se refieren a los trabajadores del campo, aunque la actividad que realicen no se encuentre en las indicadas por las leyes.

En otro orden de ideas relativas a este tipo de trabajo, en países que tienen basada su economía en la agricultura y el desarrollo agropecuario, como lo es Nicaragua, tiene especial importancia la emisión de normas que tengan como propósito promover el desarrollo social y económico de esos sectores básicos de producción; crecimiento que, como siempre se ha sostenido, debe reflejarse en un mejor nivel de vida y de condiciones laborales para los trabajadores, con cuyos brazos dan tan importante al progreso del país.

### SITUACIÓN LEGAL

La Ley establece en su Arto. 186 C.T.- que “El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo y previa consulta con organismos estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas”.

Es de aclarar, que esas normas deben estar de acuerdo con las disposiciones laborales que confieren derechos fundamentales de los trabajadores y que nunca pueden contener disposiciones que signifiquen menoscabo a los derechos de los trabajadores de esos sectores.

Las normas deben contener disposiciones apropiadas a los diferentes tipos de trabajo, según los cultivos a que se refieran y por lo menos a:

- a) Salario, con la obligación de acatar los salarios mínimos fijados.
- b) Jornadas de trabajo y descansos, sujetos a lo establecido por las leyes.
- c) Séptimo día,
- d) Vacaciones,
- e) Higiene y seguridad ocupacional,
- f) Tareas,
- g) Alimentación, suficiente para el trabajador, la trabajadora y su familia.
- h) Vivienda, adecuada para el trabajador, la trabajadora y su familia.
- i) Transporte,
- j) Educación de los hijos de los trabajadores, cuando hubiere más de 30 niños de edad escolar y la empresa estuviere fuera del radio de escuelas urbanas.
- k) Otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

### **Convenios Internacionales Ratificados por Nicaragua.**

- a) Con base en el Convenio 11. Derechos de asociación y coalición (agricultura), 1921.

El país tiene obligación de asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por defecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

- b) Con base en el Convenio 141. Organización de trabajadores rurales, 1975.

Todos los trabajadores rurales que desempeñan labores de agricultura u ocupaciones similares o conexas, ya sea que presten servicios bajo contrato laboral o que trabajen por cuenta propia con ayuda permanente solo de familiares, como son los pequeños propietarios, arrendatarios o aparceros, tienen derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a esas organizaciones, con la condición de observar los estatutos de las mismas.

Los principios de libertad sindical deberán ser respetados plenamente; y al ejercer sus derechos las personas, organizaciones o colectividades organizadas, deberán respetar los estatutos de la organización y la legalidad.

Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, el Estado debe adoptar y poner en práctica una política de promoción de esas organizaciones, con vista a eliminar los obstáculos que se ocupen a su creación, desarrollo y al desempeño de sus actividades legales.

Se deberán adoptar medidas para promover la mayor comprensión posible de necesidades de fomentar el desarrollo de esas organizaciones y sobre la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales.

#### **4.11 DEL TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES MINERAS**

##### **CONCEPTO**

Por trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realice en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural. (Arto. 187 C.T.)

Son bien conocidos las duras condiciones laborales del trabajador en explotaciones mineras, y los riesgos a que están expuestos de llegar a padecer de enfermedades profesionales y de sufrir accidentes de trabajo. En virtud de lo cual, la prevención de riesgos por parte de las empresas mineras es de suma importancia y elevada responsabilidad, así como la obligación de las autoridades correspondientes de llevar un control sobre el cumplimiento de esas medidas, en cuanto al estado de salud de los trabajadores, y sobre sus condiciones de trabajo y de vida.

##### **SITUACIÓN LEGAL**

Las leyes establecen obligaciones específicas para las empresas dedicadas a la explotación de minas, pozos y canteras. Y las empresas mineras, además del deber de cumplir estrictamente las disposiciones generales contenidas en el Código de Trabajo y Convenios Internacionales del Trabajo ratificados, deben dar cumplimiento a toda medida que dicten las autoridades competentes con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con las labores, a las que están altamente expuestos los trabajadores es esta clase de trabajo.

Las empresas mineras tienen las obligaciones específicas siguientes:

- a) Mantener, además de los botiquines y medicamentos exigidos por las disposiciones del presente Código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia;
- b) Suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad, debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un médico y cirujano

nicaragüense si el número de trabajadores no pasa de doscientos y si pasa de este número otro médico por cada fracción no mayor de cincuenta trabajadores;

c) Mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores al servicio de la empresa, dotados del personal requerido: médicos, laboratoristas y enfermeros.

Las empresas que ocuparen menos de doscientos trabajadores no estarán obligadas a adquirir los equipos de radiografía, laboratorio y hospital, pero deberán contratar tales servicios por su cuenta con quien le resulte conveniente;

d) Constatar, mediante minucioso examen clínico, otológico, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo a su servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud las personas que padecieren enfermedades pulmonares, cardíacas o infectocontagiosas, ni incapacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores;

e) Incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica, otológica y oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacer constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos de ingreso y periódicos; la naturaleza del trabajo que va a desempeñar, con explicación de si es subterráneo o en la superficie y los cambios producidos; los accidentes y enfermedades sufridos y el tiempo que estuviere sin trabajar por vacaciones, enfermedad u otras causas;

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;

g) Someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación de su contrato, a un examen igual al que se le practicó para su admisión, y enviar su resultado dentro de los cinco días de practicado a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, salvo en los casos de abandono del trabajo o negativa del trabajador, que deberán ser informados en el mismo plazo a los organismos mencionados;

h) Suministrar a cada trabajador como parte adicional de su salario:

- 1) Los tres tiempos diarios de comida, adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del Ministerio de Salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada; en tal caso, la empresa está obligada a pagar en dinero el valor de la comida, que será determinado por el Ministerio del Trabajo;
- 2) Alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica;
- 3) Facilidades para adquirir en ventas o comisariatos de la empresa los medicamentos y artículos de primera necesidad a precio de costo;

i) Mantener una escuela primaria dotada del mobiliario requerido y del material didáctico adecuado, a cargo del profesorado que el Ministerio de Educación juzgue necesario en atención al número de alumnos. Dicha escuela tendrá, además, cursos de alfabetización y de primaria acelerada con horarios que permitan ser aprovechados por los trabajadores y sus familias, todo bajo la supervisión del Ministerio de Educación;

j) Contribuir económicamente, en la proporción que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social establezca, al funcionamiento de los servicios de rehabilitación, que se han de prestar en lugar que el organismo mencionado determine, con el fin de procurar la readaptación de los discapacitados para el trabajo;

k) Cumplir todas las normas de higiene y seguridad, y especialmente mantener los túneles o lugares subterráneos de labores en buenas condiciones de temperatura y ventilación, evitando concentraciones de polvo que excedan los límites aconsejados por la ciencia; proveerán a los trabajadores de los útiles modernos y adecuados para su protección incluyendo: máscaras, anteojos, lámparas, sombreros, cascos, guantes y demás artículos de protección, así como de maquinarias e instrumentos de trabajo dotados de apaciguadores o aspiradores de polvo; instalarán lavabos y duchas que los trabajadores deberán emplear diariamente al terminar sus labores; acondicionarán lugares higiénicos donde los trabajadores ingieran sus alimentos y todo lo demás que los reglamentos dispusieren para seguridad de los trabajadores;

l) Obedecer los mandatos y recomendaciones que, dentro de la órbita de sus facultades, les hicieren los Ministerios de Salud y del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social o los comisionados de éstos; y

m) Cumplir las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud para todas las campañas gubernamentales de salud.



### **Órgano que regula las actividades mineras**

Corresponde al Ministerio de Fomento Industria y Comercio, MIFIC, el promover, desarrollar, evaluar y dar seguimiento a través de programas y acciones institucionales, el aprovechamiento racional de los recursos mineros que realiza la pequeña minería y la minería artesanal.

### **Instituciones que dan vigilancia a los trabajadores de la minería.**

Los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social son los organismos encargados de la protección y vigilancia de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores de las explotaciones mineras y, al efecto, constituirán una Comisión ad-hoc en cada lugar donde éstas existan. En todo caso la comisión tomará en cuenta la opinión del o los sindicatos existentes en la empresa antes de tomar sus decisiones. (Arto. 189. C.T)

La Comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las facultades y funciones siguientes:

- a) Inspeccionar, por lo menos cada tres meses y personalmente o por medio de delegados, los lugares de trabajo para constatar el cumplimiento de las disposiciones de este Código y ordenar que se corrijan las irregularidades que al respecto se observaren;
- b) Dictaminar acerca de la revisión y los exámenes que deberán practicarse a los trabajadores en ocasión de solicitar su ingreso al trabajo, periódicamente y a la terminación del contrato, así como en casos de enfermedad o accidente;
- c) Citar al trabajador cuando considere indispensable examinarlo personalmente para pronunciar un dictamen acertado; en estos casos, el traslado correrá por cuenta de la empresa;
- d) Vigilar el tratamiento médico que, en su caso, tuvieran las empresas que suministrar a los trabajadores enfermos o accidentados;
- e) Ejercer respecto de los trabajadores de las explotaciones mineras, además de las atribuciones que le confiere el presente capítulo, las que tiene la inspección del trabajo y las que confieren las leyes de minería;
- f) Proponer las modificaciones que deban hacerse a la legislación laboral relativa a la seguridad e higiene de los trabajadores y de los lugares en donde trabajen;
- g) Resolver, según el resultado de los exámenes y dictámenes médicos, si el trabajador continúa laborando en las mismas condiciones, si se le traslada de puesto, incluso de labores subterráneas a la superficie, si se le da tratamiento adecuado por un periodo determinado, con o sin hospitalización, la suspensión

individual parcial en los términos del capítulo correspondiente del presente Código y, en caso de imposibilidad del trabajador para seguir laborando, autorizar la terminación del contrato de trabajo, debiendo el empleador pagar al trabajador, además de las prestaciones de ley, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados.

h) Recomendará el tiempo máximo de permanencia de los trabajadores en el interior de la mina de acuerdo con las características de la mina, lo cual será de obligatorio cumplimiento para empleador y trabajadores.

Existe la Ley Especial Sobre Exploración Y Explotación De Minas, Ley No. 387, aprobada el 26 de Junio del 2001, Publicado en la Gaceta No. 151 del 13 de Agosto del 2001.

Establece el objeto de esta ley, que la de establecer el régimen jurídico para el uso racional de los recursos minerales de la Nación, además de normar las relaciones de las Instituciones del Estado con los particulares respecto a la obtención de derechos sobre estos recursos y la de los particulares entre sí que estén vinculados a la actividad minera.

El Ministerio de Fomento, Industria y Comercio será la Institución del Poder Ejecutivo, encargada de la aplicación de las presentes disposiciones, de conformidad con lo establecido en la Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo y su Reglamento”.

Señala que los recursos minerales existentes en el suelo y en el subsuelo del territorio nacional pertenecen al Estado quien ejerce sobre ellos un dominio absoluto, inalienable e imprescriptible.

El Estado garantiza igualdad de derecho y obligaciones para inversionistas nacionales y extranjeros”.

En los artículos 40 y 41 establece los conceptos de Pequeña Minería y la Minería Artesanal.

**Se entiende por pequeña Minería**, el aprovechamiento de los recursos mineros que realizan personas naturales o jurídicas, que no excedan una capacidad de extracción y/o procesamientos de 15 toneladas métricas por día.

Para la realización de esta actividad, se requerirá de una licencia especial que será otorgada por la autoridad que designe el MIFIC, permitiéndose el uso de tecnología aplicable a la mediana producción.

**Se entiende por Minería Artesanal**, el aprovechamiento de los recursos mineros que desarrollan personas naturales de manera individual o en grupos organizados, mediante el empleo de técnicas exclusivamente manuales.

Es decir que del trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realice en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural.

Las actividades de la Pequeña Minería y la Minería Artesanal, deberán cumplir obligatoriamente con las disposiciones y normas técnicas vigentes, sobre el impacto ambiental y la protección y/o recuperación del medio ambiente.

#### **4.12 DEL TRABAJO DE CARGA**

##### CONCEPTO

El trabajo de carga estará determinado por el peso del bulto o saco que contenga cualquier mercadería, este peso será determinado de acuerdo a la edad, salud y seguridad de los trabajadores. (Arto. 191 C.T.)

**OBSERVACION:** Este capítulo especial del trabajo de carga necesariamente tiene que ser reglamentado por el Ministerio de Trabajo para su debida aplicación. (Arto. 191 C.T. parte infine)

En labores de carga por fuerza humana, el trabajador está en grave riesgo de sufrir accidente de trabajo y daños en su cuerpo y en su salud, por lo que las autoridades deben mantener estrecha vigilancia en cuanto a la seguridad laboral en los locales donde es realizado, sobre las condiciones físicas y de salud de las personas que lo ejecutan y de forma y condiciones en que es desarrollo.

Para prevenir accidentes y proteger la salud del trabajador, el empleador está obligado a tomar las medidas de seguridad que indiquen las autoridades competentes y con ese mismo propósito, todo trabajador al ser empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera, deberá recibir la adecuada información sobre los métodos y formas en que realizan el trabajo.

Así lo establece el art. 194 del C.T. “El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera, antes de iniciar esa labor, reciba una información satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, especialmente de los movimientos, con el fin de proteger su salud y evitar accidentes”.

## SITUACIÓN LEGAL

La ley establece que los sacos, bultos o mercancías que exceden del peso determinado por el MITRAB, solo podrán ser trasladados por medios técnicos apropiados.

En tal virtud el MITRAB deberá determinar:

- a) El peso de carga que deberá ser trasladada solo por medios mecánicos, incluyendo el levantamiento y la descarga.
- b) El peso máximo de los sacos o bultos de cualquier mercancía que pueden ser cargados por la fuerza del hombre, independientemente de lo que contengan. En esa determinación se deberá tener en cuenta la edad, la salud y la seguridad de los trabajadores; pautas que deberán ser tomadas en cuenta en la carga que se asigne a cada trabajador.
- c) El peso máximo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.
- d) El peso máximo de carga que se considera ligera para ser trasladada manualmente por cualquiera persona.

Los remitentes de sacos, bultos o mercaderías que hayan de ser transportadas por mar y vías navegables, deberán marcar en la superficie exterior en forma clara y duradera su peso bruto cuando éste sea de mil kilogramos o más. (Arto. 192. C.T)

En cuanto a la disposición referente al manejo de carga *no ligera* por menores de dieciocho años de edad, cabe observar que no está de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Política, que prohíbe el trabajo de menores en labores que pueden afectar su desarrollo normal, ni con la prohibición laboral de emplear a los menores de dieciocho años en trabajos que entrañen peligro para su salud.

Tampoco está de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Internacional del Trabajo N° 138 ratificado por Nicaragua, que prohíbe emplear a menores en cualquier tipo de trabajo en que haya probabilidad de que arriesgue su salud o su seguridad.

A ese respecto, nadie ignora que el trabajo de transporte manual de carga no ligera, puede afectar no solo el crecimiento del menor y su salud, sino traerle otro grave daño, como es la desfiguración de su estructura esquelética. Sabido es también, el alto riesgo de accidente que existe en este tipo de labores, especialmente para jóvenes menores de dieciocho años, edad en que aun no han desarrollado la fuerza muscular necesaria para trasladar carga no ligera, la que se pueden alcanzar a partir de los veintiún años.

En virtud de lo expresado y conforme las disposiciones legales citadas, los menores de dieciocho años no deben ser empleados en trabajos de carga manual que no sea ligera.

**Disposiciones basadas en Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Nicaragua, relativos al tema tratado.**

- a) Con base en el Convenio 28. Protección contra accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, (1929).

Se deben tomar medidas a fin de garantizar la seguridad de los trabajadores en todas las operaciones para la carga o descarga en tierra y a bordo de todo barco dedicado a la navegación marítima o a la interior, con exclusión de los buques de guerra.

Esas medidas deben ser tomadas en todo puerto marítimo o interior, en cualquier muelle, embarcadero o lugares análogos donde se efectuó trabajo de carga o descarga de buques, de acuerdo con especificaciones contenidas en el Convenio para las distintas actividades que se desarrollan en este tipo de trabajo.

La obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores, se extiende a todas las vías de acceso regular que pasen por un dique, desembarcadero, muelle u otro lugar análogo, que los trabajadores deben utilizar para trasladarse al lugar donde efectúan sus operaciones y para regresar del mismo. Así como a todos los otros lugares de trabajo situados en tierra.

Los muelles y desembarcaderos deben estar suficientemente despejados de mercancías para mantener libre el paso hacia los medios de acceso al buque y regreso del mismo.

- b) Con base en el Convenio 29. Relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930.

Se considera "trabajo forzoso u obligatorio" todo trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente.

Las autoridades competentes no deberán imponer, ni dejar que se imponga trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

Se exceptúan los trabajos exigidos en virtud de una sentencia judicial, a condición de que se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y que el individuo no sea puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

Se exceptúan también los trabajos requeridos en casos de fuerza mayor y en pequeños trabajos comunales necesarios.

- c) Con base en el Convenio 127. Peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967.

Se considera “trabajador manual de carga” a todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluido el levantamiento y la colocación de la carga.

No deberá exigir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad y para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberá utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

A fin de proteger la salud de los trabajadores y evitar accidentes, deberán ser tomadas las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera, antes de iniciar sus labores reciba una información satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deberá utilizar.

El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado, y en estos casos el peso máximo de la carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos del sexo masculino.

- d) Con base en el Convenio 137, sobre el trabajo portuario, 1973.

Teniendo en cuenta los cambios que han tenido las operaciones de carga descarga de buques y la introducción de nuevos sistemas de transbordo horizontal, de la mecanización y automoción en el movimiento de carga, deben ser adoptadas medidas para prevenir o reducir las repercusiones de esos cambios tienen en el nivel de empleo, condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores portuarios.

Se deberá asegurar, en la medida que sea aplicable, el empleo en forma permanente y regular a los trabajadores portuarios. Y dependiendo de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate, se deberá asegurar a los trabajadores portuarios periodos mínimos de empleo e ingresos mínimos.

Deberá establecer un registro de trabajadores portuarios, en la forma que determine la ley o la práctica nacional, para efectos de que tengan prioridad en el trabajo.

El número de trabajadores registrados será revisado periódicamente, a fin de mantenerlo a un nivel que responda a las necesidades del puerto. Y se establecerá la forma en que los trabajadores portuarios registrados deban manifestar que están dispuestos para el trabajo.

#### 4.13 DEL TRABAJO EN LAS PRISIONES

##### CONCEPTO

Es aquella actividad laboral realizada por el reo de forma voluntaria, por la cual devengara un salario, que en ningún caso será inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada. (Arto. 195 C.T.)

No se considerarán actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y ornato del centro penal ni las de servicio y asistencias dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

El Código de Trabajo incorpora disposiciones relativas al trabajo en las prisiones que no existían en la ley anterior, lo que constituye un avance en materia social y laboral.

El trabajo en las prisiones debe ser voluntario, de lo contrario sería trabajo obligatorio, lo que constituye violación a fundamentales derechos humanos, y puede violar la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio Internacional del Trabajo N° 29, si el trabajo es exigido bajo amenaza de una pena cualquiera, y cuando el individuo no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Salvo casos especiales tratándose de pequeños, necesarios y consensuados trabajos comunales, considerados como obligaciones universalmente aceptados de que todo trabajo debe ser remunerado.

##### SITUACION LEGAL

La ley contiene disposiciones que rigen el trabajo voluntario en las prisiones.

**JORNADA DE TRABAJO:** será siempre menor hasta en un cuarto de tiempo, que las jornadas contempladas en el código, con salario proporcional al tiempo trabajado. (Arto. 196 C.T.)

Cuando el trabajo del reo sea por más de un mes continuo en la misma actividad, se pagará en forma proporcional lo correspondiente a sus prestaciones.

Por lo tanto, siendo para un adulto la jornada máxima de ocho horas en tiempo diurno, restando un cuarto de ese tiempo, o sea dos horas, la jornada máxima es de seis horas al día para reos adultos.

Los reos que trabajen en prisión, tienen derecho a recibir una remuneración que no será inferior al salario mínimo y se pagara en proporción al tiempo trabajado. El salario será entregado al reo o a la persona que el designe por escrito.

Para asegurar la exacta liquidación de los salarios, la ley exige que los centros penales lleven planillas especiales que demuestren los ingresos de los reos.

Así lo establece el Arto. 197 C.T. “Debiendo llevar el centro penal las correspondientes planillas de pago”.

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

El trabajo de los prisioneros podrá emplear como trabajadores a los que sean validos, teniendo en cuenta su edad, sexo, y así como sus aptitudes físicas y morales, los prisioneros pueden realizar el trabajo cuando lo soliciten por un empleador, para trabajar, el cual ningún prisionero no podrá ser obligado o utilizado contra su voluntad en trabajo dañino para su salud.

Los prisioneros pueden realizar actividades como en la construcción de casa, trabajo en el campo, estas actividades en el convenio en forma limita las actividades a las que pueda ser dedicadas los prisioneros.

En caso de los prisioneros que resulten víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades que contraigan en el transcurso del mismo debe ser asistido, recibirán un certificado médico forense, que les permitirá hacer valer sus derechos ante la potencia de que dependan.

Tipos de prisioneros.

1. Prisioneros Extranjeros
2. Prisioneros Nacionales
3. Prisioneros de Guerra
4. Prisioneros por delitos comunes

#### **4.14 DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS**

##### **CONCEPTO**

Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad. (Arto. 198 C.T.-)

Indubitablemente tales intentos responden al concepto moderno de considerar a esas personas con un potencial suficiente de capacidad para trabajar y desenvolverse en la vida, a veces con más ahínco que otros sin ninguna clase de limitación.

Para óptimo resultado de esos propósitos, las normas tratan de hacer conciencia que tales personas son elementos valiosos en la sociedad y en el sector laborar, lo que lleva también a estimular en ellas su auto estima.



## SITUACION LEGAL

La incorporación en el Código de Trabajo de disposiciones relativas al trabajo de personas con irregular condiciones para trabajar, designadas como “discapacitados”, constituye un tópico nuevo en la legislación laboral y modernamente dentro del Derecho del Trabajo.

En la misión de incorporar en la fuerza de trabajo a esas personas, la ley proporciona en el arto. 199 C.T. “El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país”.

La ley otorga facilidades en el arto. 200 C.T. “El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”.

En tales propósitos en el arto. 201 C.T. “El Ministerio competente establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y cualquiera otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados”.

Existe la Ley De Prevención, Rehabilitación Y Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad, Ley No. 202, Aprobada de 23 de Agosto de 1995, Publicada en La Gaceta 180 del 27 de Septiembre de 1995 y su Reglamento a la Ley 202 De Prevención, Rehabilitación Y Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad, Decreto No. 50-97, Aprobado el 25 de Agosto de 1997, Publicado en La Gaceta No. 161 del 25 de Agosto de 1997.

Señala el sistema de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, tendiente a mejorar su calidad de vida y asegurar su plena integración a la sociedad.

Indica la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, se hará efectiva con la intervención del Estado, las personas con discapacidad, la familia y la sociedad en su conjunto.

El Estado dará cumplimiento a sus obligaciones en los términos y condiciones que fijan esta Ley y las demás relativas a esta materia”.

Las personas con discapacidad tienen igual derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales.

Establece una serie de derechos o acciones:

El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con discapacidad, iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos a través de las siguientes acciones:

- a) Los empleadores deberán acondicionar los locales, el equipo y el medio de trabajo para permitir el empleo a personas con discapacidad.
- b) El trabajador afectado con alguna discapacidad gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores. En este último caso, siempre y cuando el cargo esté en correspondencia con sus habilidades, capacitación y condiciones físicas. Toda Empresa estatal, privada o mixta, deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona discapacitada con una proporción de cincuenta personas a una, según planilla.
- c) Establecer empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no puedan hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo.
- d) Garantizar, a través de instituciones públicas y privadas, que las personas discapacitadas reciban la educación y la formación laboral o técnica mínima necesaria para su inserción en este empleo.
- e) Las autoridades educativas, deberán seguir criterios básicos en el establecimiento de servicios de educación para niños con discapacidad con la participación activa de los padres. Tales servicios deben ser: individualizados localmente accesibles, universales y ofrecer además una gama de opciones compatibles con la variedad de necesidades especiales de este sector de la población.
- f) Las autoridades correspondientes tomarán las medidas necesarias a fin de que las construcciones, ampliaciones e instalaciones o reformas de edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique concurrencia de público, así como también las vías públicas y de acceso a medios de transporte público, se efectúen de manera que resulten accesibles a las personas que se desplacen en sillas de ruedas.
- g) Las instituciones competentes modificarán las normas de urbanismos y construcción vigentes, de manera que se ajusten gradualmente a cumplir con la disposición del párrafo precedente.
- h) En materia de Seguridad Social, aplicar a las personas con discapacidad, las normas generales o especiales previstas en las leyes de la materia.
- i) Las salas de espectáculo de actividades deportivas, recreativas, culturales y turísticas deberán tomar medidas necesarias que le permitan a las personas con discapacidad disfrutar de las mismas.
- j) Los mensajes del Gobierno que se transmitan por televisión u otros medios audiovisuales, deberán ser acompañados por un especialista del lenguaje para discapacitados auditivos fonéticos.

Establece esta Ley que el Ministerio de Construcción y Transporte en conjunto con las Alcaldías Municipales determinarán las necesidades presupuestarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, sobre la eliminación de las barreras arquitectónicas.

Establece además esta Ley el día 25 de Agosto para la celebración del Día Nacional de la Persona con Discapacidad, para sensibilización de la Sociedad en general.

#### **4.15 DEL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES DE BANANO, ALGODÓN, PALMA DE ACEITE, CAFÉ, TABACO Y LOS DEMÁS CULTIVOS INCLUYENDO LOS NO TRADICIONALES**

##### **CONCEPTO**

Estos trabajos están también catalogados como labores del campo; no obstante, la ley les aplica disposiciones especiales dadas las diferentes características que en ellos se presentan, como es el trabajo por temporada que anualmente se desarrolla en esos tipos de cultivo.

En los trabajos por temporada, las organizaciones sindicales pueden tener importante intervención en cuanto a la contratación de trabajadores, estableciendo estipulaciones en las Convenciones Colectivas de Trabajo con el propósito de asegurarles estabilidad en el trabajo en cada temporada de cultivo.

El trabajador y la trabajadora, en esas ramas de actividades tienen los mismos derechos y están protegidos por las mismas disposiciones que los trabajadores de todos los sectores laborales, con algunos derechos adicionales adecuados a la actividad que desempeñan.

##### **SITUACION LEGAL**

Obligaciones especiales para los empleadores en las empresas de plantaciones, además de las disposiciones generales, de las que tienen por riesgo del trabajador y en caso de fallecimiento del conyugue, compañero, compañera, o de un hijo del trabajador o la trabajadora.

Son obligaciones especiales del empleador en relación con los trabajadores del campo:

a) Suministrar alimentos cocinados a sus trabajadores, temporales o permanentes, pudiendo establecer con ellos acuerdos al respecto;

- b) Suministrarles habitación que reúna condiciones higiénicas, de seguridad y ventilación, así como baños y letrinas;
- c) Proporcionarles gratuitamente material de primeros auxilios, principalmente para la curación de enfermedades por picadura de animales ponzoñosos y por toda clase de enfermedades propias de la región;
- d) En el caso de las empresas agrícolas e industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de 30 niños de edad escolar, mantener en conjunto con el Ministerio de Educación una escuela adecuada para la enseñanza primaria;
- e) Suministrar a los trabajadores sus herramientas de trabajo, quienes las devolverán según lo estipule el contrato de trabajo;
- f) Suministrar a los trabajadores los equipos necesarios para su protección, previas recomendaciones de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo;
- g) Garantizar a los obreros agropecuarios, temporales y permanentes, el transporte de ida y regreso a su lugar de trabajo cuando la distancia sea de dos o más kilómetros;

El establecimiento de estas obligaciones especiales, no anula las obligaciones generales del empleador consignadas en la parte general de este Código tales como las derivadas de riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, suministro de gastos por funeral del cónyuge, del compañero o compañera en unión de hecho estable e hijos del trabajador, licencias y permisos, incentivo por permanencia en el centro de trabajo, etc.

Los incisos b) y g) de este artículo no se aplicarán a los empleadores con más de 6 trabajadores permanentes o más de diez temporales.

### **Con base en el Convenio 110. Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. 1958.**

Las siguientes disposiciones se refieren a plantaciones de empresas agrícolas situadas en zona tropical, dedicadas para fines comerciales a cultivo o producción propios de la región, que regularmente ocupen a trabajadores asalariados y que principalmente se dediquen al cultivo de café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, maní, algodón, tabaco, frutas cítricas, piñas, etc.

No se aplica a las empresas familiares o pequeñas que cultiven para mercados locales y que no ocupen trabajadores asalariados.

Se deben establecer condiciones especiales para la contratación y reclutamiento

de trabajadores y adoptar disposiciones para asegurar que empleadores y trabajadores interesados tengan conocimiento de las tablas de salarios mínimos vigentes y que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a los salarios mínimos aplicables.

Los trabajadores de plantaciones tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, descanso semanal, a servicios de asistencia médica, derecho a indemnización por accidentes de trabajo, a vivienda adecuada, etc., y la mujer tiene derecho a reposo por maternidad de doce semanas por lo menos.

Todo trabajador reclutado tiene derecho a un reconocimiento médico.

Se debe asegurar a los trabajadores condiciones apropiadas de vida en cuanto a alimentación, agua potable, etc., y la autoridad competente deberá, previa consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, estimular y fijar normas para proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores.

Hay obligación de garantizar el derecho de sindicalización para empleadores y trabajadores, de libertad sindical y negociación colectiva. Y todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

Esas disposiciones deben ser aplicadas en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, opinión política, nacionalidad, origen social, o afiliación sindical.

#### **4.16 DEL TRABAJO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS HORARIOS**

Los docentes universitarios horarios son trabajadores que se dedican a la labor docente en forma horaria en los procesos de enseñanza – aprendizaje de cualquier disciplina de las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Pública o Privada. Entiéndase en forma horaria el tiempo de trabajo sujeto a una jornada de tiempo determinada en la que se establece un número de horas clase a impartirse en un tiempo que oscila desde lo bimensual hasta lo semestral en cualquier modalidad de estudio (matutino, vespertino, nocturno, sabatino o dominical), horas que corresponden a una o varias asignaturas que se imparten en un rango de ese tiempo establecido. Dichos trabajadores también son denominados catedráticos, maestros o profesores universitarios horarios”.

Si el trabajador labora en una universidad nacional, que se paga con el presupuesto del Estado, como servidor público; y si labora para una universidad privada, como trabajadores.

De acuerdo a lo establecido en la Ley del servicio civil y carrera administrativa, se encuentran dentro de las excepciones del ámbito de aplicación del servicio civil los que laboran y prestan servicios en las empresas públicas estatales, universidades y centros de educación técnica, Ejército y funcionarios públicos principales<sup>25</sup>.

## SITUACION LEGAL

El trabajo del docente universitario horario se establece y se desarrolla sobre la base de un contrato de trabajo firmado con el empleador o representante de éste, en el cual el docente se obliga a cumplir con las responsabilidades académicas que le correspondan en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Públicas o Privadas, estas son planificación docente, investigación, impartición de clases de acuerdo a horario y programa establecido, realización de evaluaciones, atención y evacuación de consultas de los estudiantes y entrega de calificaciones. No obstante dependiendo de la naturaleza del trabajo que realice un profesional que se dedique de forma extraordinaria a prestar sus servicios de forma especializada en las universidades y centros de educación técnica superior públicas o privadas podrá adoptarse cualquier otra forma de contratación civil o mercantil.

Los trabajadores docentes universitarios horarios se sujetan a un programa académico a impartir y al control, supervisión y evaluación del área académica correspondiente. El docente universitario horario por dicho trabajo tiene derecho a recibir un salario que puede ser quincenal o mensual y a sus prestaciones de ley.

Los docentes universitarios horarios son sujetos de aseguramiento obligatorio, para tal efecto, los empleadores están obligados a inscribirlos al régimen de la seguridad social obligatoria. En caso que los empleadores incumplan con su obligación serán objeto de las sanciones y responsabilidades que establece la ley de la seguridad social y su reglamento.

Cabe recalcar que en el contrato determinado en INSS deduce el 4% de su salario y el salario paga de acuerdo a las horas laboradas. Y en el contrato indeterminado el INNS deduce el 6% de su salario bruto y está sujeto a vacaciones.

---

<sup>25</sup> Ley N° 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, publicada en la G.D.O N° 235 del 11 de diciembre del año dos mil tres. Arto. 8.

## **CAPITULO V.- DERECHO ASOCIACION SINDICAL**

### **5.1 Situación del Derecho Sindical en los trabajadores bajo contratación laboral especial**

#### **ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.**

Desde antes de que se promulgara el Primer Código del Trabajo, en la Constitución de 1939, se viene reconociendo el derecho de Asociación, de Coalición, al establecerse en el arto. 102 “que se establecerán tribunales de conciliación para solucionar en forma equitativa las diferencias que surgieren entre patrones y trabajadores “La Constitución de 1948, por primera vez, reconoce el derecho a la Asociación expresamente, al establecer en su arto 181: “Pueden establecerse uniones o Asociaciones con cualquier objeto que sea lícito, pero incumbe al Estado autorizar los organismos corporativos y económicos “. Siendo la constitución de 1987 la que eleva a rango constitucional el derecho de libertad sindical, el derecho de organización, el derecho a afiliación y el derecho al fuero sindical, que constituyen los pilares fundamentales del derecho de sindicación.

#### **CONCEPTO:**

El concepto legal que contiene nuestra legislación laboral en su arto. 203, “es que Sindicato es la asociación de trabajadores y empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses”.

Del concepto legal se desprende que el derecho de Asociación es una disciplina jurídica que regula la Constitución y actividades de la Asociación Profesional y en lo relativo a sus relaciones y proyección con el Estado.

El derecho de Asociación, a través de los sindicatos, provoca en la organización y vida de las empresas un trastorno, ya que por su naturaleza es una institución creada y dotada por la ley para ejercer presión en las estructuras económicas y políticas del Estado.

La organización sindical por ser una institución autónoma tienen como patrimonio propio, privativo, el de promover el respeto de los derechos laborales, lo mismo que impulsar su mejoramiento a través de instituciones que son creadas por el impulso sindical como lo es la Convención Colectiva.

El derecho de Asociación por su naturaleza dinámica, ha venido creando sus propias instituciones en defensa y representación de los intereses profesionales, llegando a incursionar en las estructuras políticas del Estado, participando en las tomas de decisiones, a través de organismos oficiales, como el CONPES (Consejo Nacional de Planificación Económicas y Social), así por ejemplo, órganos paraestatales paritarios, integradas por igual número de los representantes de los trabajadores, empresarios y del Estado, tales como los Comité de Huelga, Tribunales de Arbitraje, la Comisión Nacional de Salario Mínimo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional; así mismo, participación en las

Juntas Directivas de las Instituciones de carácter social, tales como: el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC).

Así mismo, la influencia del sindicalismo en la vida económica, política y social del Estado ha llevado a los dirigentes políticos nacionales a considerar al movimiento sindical como una fuerza real y por consiguiente, a los jefes de Estado a incorporar a dirigentes sindicales a su gabinete, siendo el Ministerio del Trabajo donde se ha observado esta práctica política por los jefes de gobierno.<sup>26</sup>

## DERECHO DE SINDICACIÓN

Consiste en el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a organizarse sin ninguna restricción legal, ni distinción por razones de sexo, religión, ideología política, raza, ocupación u oficio, de manera individual en sindicatos y de manera colectiva en Federaciones, Confederaciones, y Centrales Sindicales, acorde con su interés y su desarrollo, arto. 203 C.T.- arto. 2 y 11 del Convenio 87 de la OIT.

Es muy clara esta definición, ya que incluye a los trabajadores bajo contratación especial, es por eso que en las definiciones, facultades, derechos, deberes, obligaciones, se entenderá que al hablar de sindicato, se estará hablando del sindicato de trabajadores bajo contratación especial.

Este Derecho no les está vedado a los servidores públicos, según dispone el arto.3 CT. Pues los únicos que están excluidos de la aplicación del Código del Trabajo son los miembros de la Fuerza Armadas, por consiguientes, éstos son los únicos que no tienen derecho a organizarse sindicalmente, arto.3 C.T.

Según la Constitución de la República de Nicaragua de 1987; en el Arto. 81 dice que los trabajadores tienen derecho a participar en las gestiones de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la Ley.

- Se reconoce el derecho de huelga.
- En Nicaragua existe plena Libertad Sindical. Los trabajadores se organizan voluntariamente en Sindicatos y estos podrán constituirse conforme lo establece la Ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado Sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena Autonomía Sindical y se respeta el Fuero Sindical.

---

<sup>26</sup> Alemán Mena, Donald, Derecho Colectivo del Trabajo, Manual Teórico Practico, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. COPY EXPRESS, 2006, págs. 61-62.



- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: Contratos Individuales y Convenios Colectivos.

El Sindicato es una asociación, con lo cual se está queriendo decir, en primer lugar que no es una mera unión de hecho, sino un ente con personalidad jurídica propia, distinta de las de sus asociados, que se mantienen pese a la variación de estos, aunque el tipo y grado de capacidad jurídica y de obrar que el ente se otorgue varíen de un ordenamiento a otro y en segundo término, que su substrato originario lo forman precisamente las personas físicas asociadas, aunque "Sindicato" pueda designar también a la organización de segundo nivel de sindicato y no un patrimonio adscrito a un fin.-

Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses, independientemente del tipo de trabajo que desarrollen o mejor dicho del tipo de contrato especial a cual están bajo el cual están contratados.

Los fines de los sindicatos es la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, segundo lugar es la vigilancia de su cumplimiento de los derechos colectivos e individuales de trabajo, creado por los convenios colectivos y la ley y ultimo participación en la integración en el funcionamiento de los diversos organismos públicos, comisionados para la aplicación de leyes de trabajo.<sup>27</sup>

Los sindicatos tienen las siguientes facultades:

- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento.-
- Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones de carácter económicos y sociales que se presente.-
- Participar en las gestiones administrativas determinadas por la ley.-
- Adquirir a cualquier título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.-
- En general todo lo que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.-

---

<sup>27</sup> Valladares Castillo, Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo, León, Nicaragua, Ed. Universitaria UNAN, León, 2005, págs. 90.

Los sindicatos tienen sus derechos:

- Redactar libremente sus estatutos y reglamentos
- Elegir libremente a sus representantes
- Elegir su estructura orgánica, administración y actividades.-
- Formular su programa de acción.-

Deberes entre otros:

- Llevar libros de actas, de contabilidad y registro de afiliados, debidamente sellados por el MITRAB.-
- Llevar libros de actas y acuerdos de la asamblea general y de la junta directiva.-
- Informar por escrito a la Dirección de Asociaciones sindicales de MITRAB dentro de los 15 días de realizados todo cambio que hubiere en la Junta Directiva u otros organismos y representaciones y sus motivos.-
- Mantener su independencia de toda organización partidista o confesional.-

Clasificación de los sindicatos:

Se clasifican de acuerdo a la doctrina y a la legislación de cada país.- La primera división que se refiere la legislación vigente es el de trabajadores y empleadores; en la segunda gran división podría decirse:

- Por la calidad de sus integrantes
- Por su ámbito territorial

Por la calidad de sus integrantes:

- Gremiales
- De empresas
- De varias empresas
- Oficios varios

Por el ámbito territorial:

- Locales
- Municipales
- Regionales

- Nacionales

Requisitos para formar un Sindicato son de fondo y forma:

- a. De fondo son elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical.-
  - No cualquier persona puede constituir un sindicato, para ello es necesario que reúna ciertas cualidades, sino es trabajador o empleador carece de un elemento indispensable para poder sindicalizarse.-
  - Un segundo requisito de fondo se refiere a la finalidad del sindicato que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses profesionales, intereses de empleadores y trabajadores son diferentes.-
  - Número mínimo de personas para constitución de un sindicato, dispone el art. 206 Ct., Sindicato de trabajadores se constituirán con un número no menor de 20 miembros y los de empleadores no menos de 5.-
  - Capacidad para integrar a un sindicato la edad debe ser de 16 años que es la capacidad general para poder contratar.-
  - Igualdad del hombre y de la mujer; art. 27 Cn. Igualdad de derechos, que impera para que el hombre y la mujer tenga la igualdad de derechos para afiliarse a un sindicato.-
- b. Dentro de los requisitos formales:
  - Están el acta constitutiva, la adopción de los estatutos y la designación de la primera junta directiva.-
  - Nombres y apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y actividad económica de los afiliados fundadores.-
  - La designación de las personas que representan al sindicato en todas las gestiones previas y conducentes a la obtención de su personería jurídica.-
  - El señalamiento del lugar, día y hora en que se efectuara la asamblea general en la cual se aprobaran los estatutos de la entidad y se elegirán las primeras autoridades sindicales conforme ellos establezcan.-

Se dice que la constitución del sindicato no necesita autorización previa, pero para personalidad jurídica los sindicatos necesitan inscribir en el departamento de asociaciones sindicales del MITRAB el acta constitutiva y los estatutos los que una vez recibidas procederá a la inscripción del sindicato... dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación de los documentos, si existen varios se hará

saber a los interesados dentro de los tres días hábiles y una vez subsanados los vacíos se procederá a inscribir dentro de los diez días siguientes.-

La dirección de las asociaciones ejerce el derecho de crítica y puede denegar la inscripción del sindicato en los casos siguientes:

- Si los objetos y fines del sindicato no se ajustan a los consignados al Ct.-
- Si el sindicato no está constituido con el número de miembros establecidos por la ley.-
- Si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existan.-

Denegada la inscripción por la dirección de asociación sindicales los interesados podrán dentro de los cinco días de notificada la denegatoria interponer el recurso de apelación ante el inspector general del trabajo quien resolverá el recurso dentro del término de días.- De dicha resolución podrá recurrirse de amparo.-

Una de las condiciones de admisión para ser miembro de un sindicato, sino a firmado el acta constitutiva y estatuto es realizar una solicitud escrita a la Junta Directiva y ser admitido como miembro, en caso de negativa puede hacerlo la asamblea general y otros que dicte el estatuto.-

Los sindicalizados tienen obligaciones que cumplir como la de acatar todas las disposiciones emanadas de las autoridades sindicales.- Claro está que ello siempre que estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato y a los preceptos legales y estatutarios.-

Serán expulsados del sindicato los afiliados que:

- Falten a las obligaciones contraídas a favor del sindicato.-
- Los que observan conducta notoriamente viciado.-
- El que por sus actividades ilícitas, culpa, negligencia o descuido, causare perjuicio grave a la organización o pusiere en peligro su estabilidad.

Para expulsar se notificara por escrito a los involucrados en la falta dentro de 72 horas después de conocida la misma para que haga uso del derecho de la defensa y alegue lo que tenga a bien.- La asamblea general, a través de una comisión electa para ese fin levantara en el termino de 10 días, toda la información relativa al caso.- Con la información obtenida y los alegatos del sindicalizado, la asamblea general, en término de cinco días dictara su resolución, ya sea aplicando la sanción o absolviendo a los supuestos involucrados.- De la resolución no habrá ulterior recurso.- El secretario

comunicara la resolución a los interesados, se les notificara personalmente o cedula en la tabla de avisos del sindicato.-

Los sindicatos, para poder actuar en cualquier oportunidad y motivo es preciso que tengan los medios necesarios para ello, de lo contrario se encontrarían ajenos, ya que su personalidad jurídica es distinta de la de sus miembros y careciendo de órganos que cumplen esos fines, todos los socios en cumplimiento deberían hacerlo, lo que es sumamente difícil.-

Los órganos encargados de la administración de los sindicatos, son los establecidos en las leyes, los estatutos y sus funciones, generalmente se encuentran delimitados por dichos instrumentos.-

En el reglamento de asociaciones sindicales se establecen tres tipos de órganos:

- Asamblea general (existen tres tipos de asambleas: Constitutiva, Ordinarias y extraordinarias).-
- Junta Directiva (para ser miembro se requiere: ser nicaragüenses, mayor de 16 años, saber leer y escribir).-
- Secciones sindicales

Disolución y liquidación:<sup>28</sup>

Toda legislación de derecho del trabajo a de disponer los diferentes procedimientos para posibilitar la disolución de un sindicato.-

La disolución de los sindicatos, según el Código del Trabajo y el Reglamento de Asociaciones sindicales, responde a la voluntad de los asociados y causas ajenas a la libre resolución de sus miembros.-

Los sindicatos se crean por voluntad de las personas que participan en ellos, con el objeto de la defensa de sus intereses.- Estas características de la creación espontánea también facilita, que los asociados puedan poner términos a la existencia de los sindicatos.-

El asociado en base a la libertad sindical se puede separar del sindicato.-

El artículo 24 del Reglamento de Asociaciones sindicales refiere que las causas para la disolución de los sindicatos son:

- Cuando transcurra el termino fijado en el acta constitutiva.

---

<sup>28</sup> Valladares Castillo, Francisco, Op. Cit. págs. 137- 139.

- Por la terminación de la empresa; en los casos en que corresponda pero no en los casos de transformación o fusión de la misma.-
- Por la voluntad expresa de al menos las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros y de un acuerdo con las formalidades establecidas en los estatutos.-
- Cuando por cualquier circunstancia el número de miembros sea menor al establecido por la ley.-

Son competentes para conocer en primera instancia y por la vía ordinaria de la disolución de un sindicato los jueces del trabajo del domicilio del sindicato, a petición de los miembros o de la dirección de asociación sindicales del MITRAB.-

Una vez dictada la sentencia del Juez de trabajo, en que se declare la disolución del sindicato, ira en consulta del tribunal competente si no apelare de ella, resuelta la consulta a la apelación, en su caso, y si se confirmare la disolución, la dirección de asociación sindicales del MITRAB cancelara la inscripción subsistirá la relación de derechos y obligación entre el empleador y trabajadores.-

La disolución pone en estado de liquidación al sindicato.- Es un acto jurídico.-

Con la disposición de la disolución quedan suspendidos los ingresos y egresos de asociados y consecuentemente no se permitirá ni salida ni entrada de nuevos miembros.- Sin embargo deberán seguir cumpliendo sus obligaciones económicas.-

Siendo la liquidación una consecuencia directa de la disolución, cuando realmente termina la existencia jurídica del sindicato.-

La liquidación no tiene ningún efecto retroactivo.- El sindicato se considera desaparecido, pero su personalidad jurídica persiste hasta el momento en que termina la liquidación.-

En caso de disolución del sindicato la liquidación puede ser voluntaria y judicial.-

En caso de disolución voluntaria, la asamblea nombrara la junta liquidadora.-

En caso de disolución judicial, el juez nombrara la junta, integrada por un representante nombrado por el, quien la preside, dos miembros más nombrados por el juez de una lista de cinco personas propuestas por el sindicato en liquidación, en el caso que no se presenten listas se nombrara de oficio.-

La Junta liquidadora actúa como mandataria del sindicato disuelto y deberá seguir el procedimiento legal vigente.-

Después de la disolución, no podrán celebrarse actos o contratos, por el sindicato pues serán nulos de pleno derecho, salvo los que se refieren exclusivamente a su liquidación.-

Una vez declarada la disolución del sindicato los órganos de control y dirección cesa sus funciones y subsiguientemente pierden el poder y la autoridad, las personas que habían sido electas, para dirigir el sindicato, en consecuencia, toman el control la dirección los liquidadores hasta tanto, se determinen los activos y se distribuyan conforme lo establece la ley, el reglamento y los estatuto.-

Fuero Sindical:

Queremos dejar bien claro que damos a la expresión fuero sindical el alcance de protección, libertad, no entendiendo con ella, que se crean otros privilegios que los simplemente necesarios para el ejercicio y democracia de las funciones sindicales.<sup>29</sup>

Los dirigentes sindicales no tienen inmunidad disciplinarias, no están exentos de la responsabilidad que surja de sus actos y omisiones; no tienen, tampoco, un fuero especial para entender en el conocimiento y juzgamiento de sus actividades, sino que quedan sometidos, como los demás trabajadores a la jurisdicción de los tribunales respectivos.- Su carácter de dirigentes gremiales, surge de la categoría de trabajador y, por ende es en esta jurisdicción donde deben resolver todas estas situaciones.- Tampoco implica que las asociaciones profesionales sean absolutamente soberanas en su actividad, sino simplemente que estas se encuentran aseguradas, pero dentro del marco jurídico en que se desenvuelve.-

En consecuencia, el criterio amplio del fuero sindical comprende todas las relaciones que con motivo de la actividad gremial se produzcan, amparando al trabajador no solo contra las actividades del empleador, sino en relación con el Estado y con la posible actitud antisindical de los demás trabajadores.-

En resumen, se determina fuero sindical a la protección otorgada por la ley o por la convención colectiva de trabajo a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical ya sea con relación con el empleador, al Estado o a sus propios compañeros.-

Según el Código del Trabajo; fuero sindical es el derecho de que gozan los nueve primeros miembros de la Junta Directiva del sindicato mas cuatro miembros directivos seccionales, a no ser sancionados ni despedidos sin haber causa justa debidamente comprobada por la inspectora departamental del trabajo.- Constituye violación del fuero sindical el despido practicado en contra de lo dispuesto en el código del trabajo, así como alterar unilateralmente las condiciones del trabajo y trasladar al trabajador a otro puesto sin su consentimiento.-

Las personas encargadas de la organización de un Sindicato, cuyos nombres en número que no exceda de 20 sean incluidos en la notificación que al efecto se enviare a la dirección de asociaciones sindicales, no podrán ser despedidos

---

<sup>29</sup> Alemán Mena, Donald, Op. Cit. Págs. 78-80

de su trabajo sin causa justa dentro de un máximo de 90 días posteriores a dicha notificación, ni sometidos a actos que tengan carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos sindicales.-

¿Qué prohibiciones tienen los sindicatos?

El arto. 205 C.T., prohíbe a los sindicatos el uso de denominaciones y siglas que induzcan a confusiones con otro anteriormente existente.



## CONCLUSIONES

Los Contratos Especiales han venido ejerciendo desde hace años, pero aún falta mucho para comprender estos tipos de actividades laborales y mejorar las condiciones de vida de estos trabajadores. Por lo que es necesaria la invocación de los convenios, tratados, recomendaciones internacionales de la OIT, suscritos y ratificados por Nicaragua para que con estos beneficios mínimos sean amparados.

Es de entender que muchas actividades laborales no están incluidas en el Código del Trabajo, como ser el contrato de los deportistas (boxeadores, de los futbolistas, beisbolistas, otros)

Por lo que puedo concluir de manera generalizada respecto a los Contratos Especiales; en lo siguiente:

- ❖ Los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua desarrollan garantías y derechos mínimos para el **Adolescente Trabajador**, mismos que en nuestra legislación interna están reguladas para proteger su salud física, psíquica, condición moral y espiritual. Sin embargo violenta el derecho a la sindicalización del adolescente trabajador de entre 14 y 16 años de edad, ya que el reglamento de asociación sindical establece que la edad mínima para afiliarse es de 16 años.
- ❖ La contratación laboral violenta la ley de igualdad de oportunidades y la garantía constitucional que indica la estabilidad laboral, salario y otros, sin distinción de sexo; sin embargo nuestro código deja al arbitrio de la inspectoría de trabajo la autorización de despido a **Mujeres Trabajadoras** en estado de gravidez. No se debe ignorar ni desestimar la labor de la mujer en la sociedad, en la actualidad en ciertos sectores laborales todavía se pueden observar rechazo hacia la mujer trabajadora, principalmente por el machismo aberrante.  
Teniendo en cuenta que la aportación hecha por la mujer a la economía, al ámbito laboral; en su multifuncionalidad como mujer trabajadora, esposa y madre, es incuestionable.
- ❖ Con relación a la jornada Laboral máxima de 8 horas consagrada por la Constitución Política, no se cumple en el contrato especial de **Trabajador Doméstico**, porque la legislación en su arto. 147 expresa que los empleados domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo. Por otra parte, no se lleva a efecto algunas obligaciones del empleador como la inscripción en el INSS, la de sufragar los gastos

medico en caso de enfermedad y del sepelio en caso de muerte del trabajador, solamente se le da una mínima ayuda.

- ❖ Aunque su contratación especial en el **Trabajo a Domicilio** es precisa, el empleador para evadir prestaciones laborales no lo registra en el Ministerio del Trabajo, y como el empleador y trabajador no tienen el mismo nivel cultural y económico, se constituye una verdadera explotación en detrimento de los derechos adquiridos del trabajo a domicilio.
- ❖ Este contrato de **Trabajador del Mar**, tiene por naturaleza el no establecimiento del periodo de prueba, ya que conlleva un gran alto grado de riesgo es sus funciones sea de pesca, carga, pasajeros, turismo exploración o investigación en aguas marinas. Las normas laborales nacionales e internacionales protegen en todas sus dimensiones al contrato de mar.
- ❖ Las leyes especiales (Ley 399 y la Ley 529) reconoce las particularices de los **Trabajadores de las Vías Acuáticas y Navegación Aérea**, que superan las garantías mínimas que establece nuestro código de trabajo.
- ❖ Los **Trabajadores de la Construcción**, son regulados con más frecuencia a través de su contrato individual o colectivo. Existe dependencia o subordinación laboral, lo cual lo distingue de los servicios de obras donde no se da este elemento. También señalo que se da en la práctica el carácter sinalagmático de las prestaciones cuando los trabajadores se ve imposibilitado a cumplir su labor por razones de fuerza mayor (circunstancias climáticas).
- ❖ La Ley especial 524 es la que señala los derechos de los **Trabajadores en el Transporte Terrestre** indicando las particularidades; sin embargo hay una gran debilidad en su aplicación por desconocimiento por parte los trabajadores de este sector.
- ❖ Nos lleva al efecto de una amplia seguridad y protección para los **Trabajadores del Campo y de las Plantaciones**, ya que estos suelen sufrir daños ocasionados por envenenamiento, heridas producto de maquinaria desperfecta, entre otras. Y es muy difícil que el empleador asuma los gastos médicos cuando se trata de trabajadores temporales y eventuales. En lo referente al salario existen diferentes tasas salariales conforme a la actividad a desarrollar; todo en contravención al convenio 110 del O.I.T.

- ❖ **El Trabajador de las Minas**, no se cumplen ciertas obligaciones específicas de las empresas mineras, tales como el mantener un equipo e implementos de laboratorios necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores. Cumplen con las condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, en cambio las que se dedican de manera informal o minería artesanal no cumplen ni con la condición mínima de la regla de seguridad ocupacional y están expuestos en diferentes accidentes y enfermedades producto de la actividad minera. En lo referente al salario existen diferentes tasas salariales conforme a la actividad que se desarrolla. Ante este sistema salarial los trabajadores se ven en la necesidad de trabajar más tiempo para sufragar las necesidades de su familia, lo cual es causa de accidentes; en contravención a la Ley 317.
  
- ❖ Los Convenios Internacionales de la OIT señalan la protección especial a los **Trabajadores de Carga, Prisiones y con Capacidad Diferente** como una política que cada país miembro asuma con responsabilidad en sus legislaciones internas tal como señala la Ley 202 con respecto a la persona con capacidad diferente. Por lo que el Estado debe tener una participación más activa, para sensibilizar la conducta del empleador ante sus trabajadores para que nos aproximemos a un balance entre ambas partes. Hasta que estos trabajadores gocen de los beneficios mínimos constitucionales, basado en el art. 82 Cn.
  
- ❖ La ley especial 671 señala al **Trabajador Docente Universitario Horarios**, para proteger el proceso enseñanza – aprendizaje, la legislación laboral persigue proteger a los trabajadores contra los múltiples riesgos inherentes al trabajo, que amenaza su vida y salud así como los posibles abusos debido a su situación económica. Sujetas a ser mejoradas su condición a través de sus contratos individuales y colectivos.

## BIBLIOGRAFÍA

### I. OBRAS CONSULTADAS

1. Acosta Castellón María Luisa, Álvarez Gabriel, et al., Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. Hispamer, 1999, 291 págs.
2. Alemán Mena, Donald, Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006, 400 págs.
3. Alemán Mena, Donald, Derecho Colectivo del Trabajo, Manual Teórico Practico, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. COPY EXPRESS, 2006, 344 págs.
4. Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, 9ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, 48 págs.
5. De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, 12ª y 13ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, T.I 657 págs., y T.II 909 págs.
6. Esgueva Gómez, Antonio, Las Constituciones Políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua, tomo I y II, 2ª Edición, Managua, Nicaragua, Ed. IHNCA – UCA, 2000, 1334 págs.
7. Gómez Téllez Josefina Carla, Derecho Laboral I, Managua, Nicaragua, Ed. Nica Ediciones, 1997, 94 págs.
8. Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Ed. Tecnos S.A. 1997, 769 págs.
9. Padilla de Meza Ofelia, Derecho del Trabajo, Managua, Nicaragua, Ed. Acentos S.A., 2003, 384 págs.
10. Sandino Arguello, Rodolfo, Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense, UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, Managua, Nicaragua, Vol.1. 347 págs.
11. Torres Guardián, Pastor, Contrato De Trabajo, Managua, Nicaragua, Tercer Milenio, 1998, 354 págs.

12. Valladares Castillo, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 208 págs.
13. Valladares Castillo, Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo, León, Nicaragua, Ed. Universitaria UNAN, León, 2005, 242 págs.

## II. TEXTOS LEGALES

1. La Gaceta Diario Oficial, N° 5, 9 de Enero de 1987, Nicaragua, Constitución Política de Nicaragua.
2. La Gaceta Diario Oficial, N° 124, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 192 del 24 de febrero de 1995.
3. La Gaceta Diario Oficial, N° 13, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 330 del 19 de enero de 2000.
4. La Gaceta Diario Oficial, N° 68, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 527 del 8 de abril de 2005.
5. La Gaceta Diario Oficial, N° 23, 1 de Febrero de 1945, Nicaragua, Código del Trabajo. Decreto N° 336, Promulgado el 23 de Noviembre de 1944.
6. La Gaceta Diario Oficial, N° 205, 30 de Octubre de 1996, Nicaragua, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 185, Promulgada el 5 de Septiembre de 1996. Iniciación de Vigencia el primero de Enero de 1997.
7. La Gaceta Diario Oficial, No. 97, 27 mayo 1998, Nicaragua; Código De La Niñez Y La Adolescencia, Ley N°. 287, del 24 marzo 1998.
8. La Gaceta Diario Oficial, N° 235, 11 de Diciembre del 2003, Nicaragua, Ley 476, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.
9. La Gaceta Diario Oficial, N° 101, 31 de mayo de 1993, Nicaragua, Ley que declara el día del Trabajador Domestico; Ley N° 159, Aprobado el 13 de mayo de 1993.
10. La Gaceta Diario Oficial, N° 166, 03 de septiembre del 2001, Nicaragua; Ley de Transporte Acuático, ley N° 399, aprobada el 04 de julio del 2001.

11. La Gaceta Diario Oficial, N° 193, 05 de Octubre del 2006, Nicaragua, Ley General de Aeronáutica Civil, Ley 595. Aprobada el 03 de Agosto del 2006.
12. La Gaceta Diario Oficial, N° 72, 14 de abril del 2005, Nicaragua; Ley 524 Aprobada el 2 de marzo del 2005.
13. La Gaceta Diario Oficial, N° 151, 13 de Agosto del 2001, Nicaragua; Ley Especial Sobre Exploración Y Explotación De Minas, Ley No. 387, aprobada el 26 de Junio del 2001.
14. La Gaceta Diario Oficial, N° 180, 27 de Septiembre de 1995, Nicaragua; Ley De Prevención, Rehabilitación Y Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad, Ley No. 202, Aprobada de 23 de Agosto de 1995.
15. La Gaceta Diario Oficial, N° 161, 25 de Agosto de 1997, Nicaragua; Reglamento a la Ley 202 De Prevención, Rehabilitación Y Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad, Decreto No. 50-97, Aprobado el 25 de Agosto de 1997.
16. Resolución Ministerial Relativa a la Aplicación del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción. 1999.
17. Convenio 3, sobre la protección de la maternidad, (1919).
18. Convenio 4, Trabajo nocturno de las mujeres en la industria, (1919).
19. Convenio 6, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (1919).
20. Convenio 8. Sobre las indemnizaciones de desempleo por naufragio 1920.
21. Convenio 9. Sobre la colocación de la gente de mar 1920.
22. Convenio 11. Derechos de asociación y coalición (agricultura), 1921.
23. Convenio 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, (1921).
24. Convenio 22. Enrolamientos de la gente de mar, 1926.
25. Convenio 23. Relativo a la repatriación de la gente de mar, 1926.
26. Convenio 27. Indicación del peso en grandes fardos transportados por barcos, 1929.

27. Convenio 28. Protección contra accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, (1929).
28. Convenio 29. Relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930.
29. Convenio 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos en toda clase de minas, (1935).
30. Convenio 78, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajo no industriales, (1946).
31. Convenio 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, (1951).
32. Convenio 110. Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. 1958
33. Convenio 127. Peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967.
34. Convenio 136, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, (1971).
35. Convenio 137, sobre el trabajo portuario, 1973.
36. Convenio 141. Organización de trabajadores rurales, 1975
37. Convenio 146. Sobre las vacaciones anuales pagadas "gente de mar", 1976.
38. Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, (1999).

### III. DICCIONARIOS - ENCICLOPEDIAS

1. Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 2002.
2. Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001), León, Nicaragua, Ed. Universitaria, UNAN-León, 2002.

#### IV. REVISTAS – ANUARIOS O PROGRAMAS.

1. Boletín Judicial
2. Sentencias Laborales

#### V. MONOGRAFIAS

1. Casco Batres, Henryette katerina, Vigencia del Código de Trabajo de Nicaragua y la Conciencia Jurídica Popular, Tutor: Luis Morales Parajón, León, Nicaragua, UNAN-León, 2001, 98 págs.
2. Vargas Talavera, Zayda, y Herrera Corrales, Mediación y Conciliación como Mecanismos Alternos para Resolver Conflictos Laborales, Tutor: Luis Morales Parajón, León, Nicaragua, UNAN-León, 2001, 86 págs.



## PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art. /Arto.-----Articulo

C -----Civil

Cn. -----Constitución

C.S.J. -----Corte Suprema de Justicia

C.T. -----Código de Trabajo

Ed. -----Editorial

Etc. -----Etcétera

G.D.O -----Gaceta Diario Oficial

Inc. (s) -----Inciso (s)

MITRAB-----Ministerio del Trabajo

Nº -----Numero

O.I.T -----Organización Internacional del Trabajo

Pág. (s) -----Página (s)

T. -----Tomo