



Diplomado en Ordenamiento Jurídico Nacional de Nicaragua

Módulo III

Unidad I Marco Jurídico para garantizar el Derecho al Trabajo

Índice

Objetivos.....	1
1. Código del Trabajo de la República de Nicaragua.....	3
1.1 Obligaciones de los Empleadores	4
1.2 Obligaciones de los Trabajadores	5
1.3 Trabajadores con capacidades diferentes.	9
1.4 Convención Colectiva de Trabajo	9
2. Ley Creadora del Consejo Nacional del Trabajo	11
4. Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo	17
4.1 Ley General de Inspección del Trabajo.....	19
Referencias	22

Objetivos

- Conocer las características fundamentales que conforman el Código del Trabajo en Nicaragua, y cuáles son los derechos que todo empleador debe de garantizar a sus trabajadores, así como los deberes que las y los trabajadores deben de cumplir.
- Entender cómo está conformado el Consejo Nacional del Trabajo, y de qué manera, a través de la Ley del Salario Mínimo, se establecen de forma justa, los salarios pertenecientes a los diferentes sectores del país.
- Comprender cómo a través de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo y la Ley de Inspección del Trabajo, el Gobierno garantiza condiciones laborales justas y dignas para las y los trabajadores nicaragüenses.

“...saludamos al Pueblo Trabajador en su Día, el 1° de Mayo que es el día de l@s Trabajador@s, de tod@s l@s Trabajador@s, desde el Campesino que está allá con su machetito, trabajando la tierra, o la Compañera que está con su ventecita, vendiendo tajadas, queso frito, que está con su fritanga; o los Compañeros que están en el Servicio Médico, una labor que demanda de mucha Vocación, mucha Paciencia, porque se trata de estar salvando Vidas [...]

Cuántas actividades que demandan del esfuerzo, del trabajo: la Caficultura, la Ganadería, la preparación de la tierra para la siembra, la siembra de Maíz, de Frijoles. Los alimentos básicos para tod@s l@s nicaragüenses, ¿de dónde salen? De manos trabajadoras, como también de manos trabajadoras salen las Obras de Arte, y las Artesanías salen también de manos trabajadoras [...]

Los Estudiantes... ¡El trabajo del Estudiante es estudiar, estudiar, estudiar y tener un buen rendimiento! Y bueno, hay muchos casos de Estudiantes que ante las dificultades económicas cuando quieren avanzar ya a la Universidad, tienen que trabajar y estudiar. Doble reconocimiento para est@s Muchach@s.

Los Carpinteros también son unos Artistas, la Carpintería necesita de Creatividad. Y los Hermanos que muchos son muchachos, otros son ya mayores, que limpian zapatos, los Lustradores, son Trabajadores Dignos, que están celebrando su Día.

Las Mujeres, a las cuales poco se les reconoce y se les valora cuando son “amas de casa”. Y esas Mujeres que vemos también en las quebradas, en los ríos, en las lagunas, lavando ropa por encargo y que ganan por lavar ropa, ¡son Trabajadoras Dignas!

*Y los Vendedores Ambulantes, los Vendedores de los Mercados, las vendedoras de los Mercados, las vende comida, las vende ropa, tod@s Trabajador@s. Una multitud de Oficios, todo necesita un esfuerzo de trabajo, físico, intelectual, creatividad”. **Comandante Daniel Ortega, 30 de abril, 2019.***

Todos los días nosotr@s admiramos esa Laboriosidad del Pueblo nicaragüense. Como decía el Comandante: Aquí nos quedamos tod@s, aquí trabajamos tod@s ! Trabaja en su casa la Madre, la Hermana que cuida su casa, que cuida su Hogar, trabajan las Mujeres en todos los espacios donde és posible trabajar, trabajan los Varones, los Productores, las Comerciantes, las Productoras, hay una cantidad de Mujeres organizadas en Cooperativas o trabajando por cuenta propia en el Campo. Trabajamos sin descanso y sin flaquear, porque somos valientes, somos un Pueblo valiente. [...]

Cómo nos sentimos orgullos@s de este Pueblo Digno, de este Pueblo Libre ! Cuando decimos Libre, queremos decir un Pueblo que sabe que su País le pertenece, y que en estas Tierras Sagradas donde nacimos es que tenemos que construir Fortalezas todos los días para ir Adelante, para Salir Adelante, para Crecer, y para abundar en Paz y Prosperidad.

*Somos un Pueblo Bendito, somos un Pueblo de Fe y Esperanza, somos un Pueblo Digno, somos un Pueblo Libre, por eso no me canso de repetir que este Pueblo nuestro va por Más Victorias, porque merece todas las Victorias y toda la Gloria del Mundo. **Compañera Rosario Murillo, 30 de abril, 2019.***

1. Código del Trabajo de la República de Nicaragua

“Y aquí en Nicaragua se fue articulando, se venía organizando un Movimiento Obrero, un Movimiento de Obreros, Campesinos, que cobró fuerza con el Triunfo de la Revolución, y entonces se multiplicaron los Sindicatos, aquí veo la cara de muchos Compañeros que están al frente de diferentes Sindicatos, por sectores, y ahí se fue cobrando Conciencia de Clase, porque bien sabemos que la Conciencia de Clase hay que forjarla.”. Comandante Daniel Ortega, 30 de abril, 2022.

En la Constitución Política de Nicaragua, según el artículo 80 ***“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación.”***. Es responsabilidad del Gobierno procurar la ocupación plena y productiva de la población.

Ante esto, en septiembre de 1996, se aprobó la Ley 185 – “Código del Trabajo”, la cual consta de dos libros, 20 títulos y 407 artículos, donde se establecen las normativas, obligaciones y derechos que vinculan a los trabajadores y empleadores, ya sean estatales o privados.

Según el artículo 1 del Código del Trabajo, es la Ley que ***“regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores”***. Es decir que este instrumento jurídico y de orden público es el encargado de sistematizar las relaciones laborales de todos los sectores del país, en esta materia.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores, contenidos en esta legislación laboral, constituyen garantías que pueden ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

En el artículo 6 podemos encontrar quiénes, según nuestra Ley, son considerados trabajadores: ***“Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.”***

En nuestro país, se considera empleador a los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

Posteriormente, el Código del Trabajo, en el artículo 13, define como empleo a la ***“ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.”***

Es importante tomar en cuenta que, para garantizar el Derecho al Trabajo de la mayoría de los nicaragüenses, el empleador está obligado a contratar como mínimo, con un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. Además, para evitar situaciones de explotación o abuso por parte de los empleadores, se prohíbe la creación de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo (MITRAB).

Con estos conceptos básicos que establece el marco jurídico laboral en Nicaragua, podemos entender qué actores se ven involucrados en esta materia y qué características en específicas, según la Ley, deben cumplir para establecer un acuerdo laboral legítimo.



1.1 Obligaciones de los Empleadores

Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores, para garantizar el pleno goce de los derechos de los trabajadores, están obligados a:

- 1. Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.**
- 2. Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir, ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador, ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.**
- 3. Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto, absteniéndose de malos tratos de palabra y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.**

- 4. Respetar el fuero sindical y no interferir en la Constitución y funcionamiento de los sindicatos.**
- 5. Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados, en casos judiciales y administrativos.**
- 6. Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.**
- 7. Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo, debidamente identificados, y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.**
- 8. Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.**
- 9. Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.**

1.2 Obligaciones de los Trabajadores

De igual manera, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones, para garantizar un ambiente laboral estable:

- 1. Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador.**
- 2. Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.**
- 3. Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.**
- 4. Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho.**
- 5. Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.**
- 6. Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador.**
- 7. Cumplir con las medidas que correspondan, para evitar riesgos y accidentes de trabajo.**

8. **No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga (similar).**
9. **No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales.**

Obligaciones de Empleadores y Trabajadores

En el Código del Trabajo se establecen algunas obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Empleadores	Trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> ▷ Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador. ▷ Guardar a los trabajadores el debido respeto evitando malos tratos de palabra y todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro. ▷ Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos. ▷ Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores. ▷ Velar que los derechos de los trabajadores no sean violentados u objeto de acoso o chantaje sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador. ▷ Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, órdenes e instrucciones de trabajo del empleador. ▷ Procurar el incremento de la producción y productividad de la empresa. ▷ No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas y estupefacientes. ▷ No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con fines sexuales.

El segundo Título de esta Ley, nombrado **“Derechos Individuales del Trabajo”**, explica la relación entre los trabajador@s y los contratos establecidos.

Para definir un contrato laboral, la Ley, en su Artículo 19, lo describe como **“la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.”** De igual forma, un contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, estableciendo entre ellos la relación para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

En cuanto a la capacitación y formación a los trabajadores, este mismo Título, Artículo 30, explica que **“las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar**

los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres.”.

Se debe recalcar, que cuando un trabajador cumple con sus obligaciones asignadas y cuenta con las habilidades requeridas para cualquier puesto dentro de una empresa, ya sea estatal o privada, este tiene derecho de ser promovido o promovida de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma, y su calificación técnica para desempeñarse. Cuando se produzca una vacante, esta será llenada preferentemente por el o la trabajadora que cumpla los requisitos para el cargo.

En los temas relacionados al salario de los trabajadores, la Ley en su Título 4, nombrado: **“De los Salarios”**, en el Artículo 81, expone que el salario es ***“la retribución que paga el empleador al trabajador, en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.”*** Este salario se acordará libremente por el empleador, en acuerdo con el trabajador, pero nunca podrá ser menor que el salario mínimo legal.

Para el salario del décimo tercer mes, el Artículo 93 es lo suficientemente claro, explicando que: ***“Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional, después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.”***

De igual forma, el Artículo 99 detalla que: ***“Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.”***

Dentro del Código del Trabajo, también se especifica lo relacionado con el trabajo infantil y de adolescentes, estos ubicados en el Título 6, nombrado: **“Del Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes”**.

El Artículo 130 detalla que: ***“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.”*** Según la Ley, la edad mínima en Nicaragua, para trabajar, es de 14 años, es por ello, que se prohíbe el trabajo a menores de esa edad y se reconoce a los y las adolescentes de 17 años de edad, la capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo.

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

Son derechos de los y las adolescentes que trabajan:

- 1. Realizar trabajos en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales.**

2. Salario igual, por trabajo realizado, igual al de otros trabajadores.
3. Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud física y mental; higiene y protección contra los riesgos laborales.
4. Tener una jornada laboral que no exceda las 6 horas diarias y 30 semanales.
5. Los beneficios de la Seguridad Social y de programas especiales de salud.

Trabajo de las y los Adolescentes

El artículo 130 detalla que “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.”

Son derechos de los y las adolescentes que trabajan

- Salario igual, por trabajo realizado, igual al de otros trabajadores.
- Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud.
- Tener una jornada laboral que no exceda las 6 horas diarias y 30 semanales.
- Realizar trabajos en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales.
- Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y protección contra riesgos laborales.

Más adelante, en esta Ley, acorde a las diferentes políticas de nuestro Gobierno, que fortalecen la Equidad de Género y protagonismo de las mujeres en nuestro país, en el Título 7, nombrado: “**Del Trabajo de las Mujeres**”, detalla en el Artículo 138: *“La mujer trabajadora gozará 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 sus capacidades y al cargo que desempeñe.”*

En el caso de las mujeres que se encuentren en una situación de embarazo, el artículo 140 expone lo siguiente: *“Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de 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 este periodo, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente. 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 (MITRAB).

1.3 Trabajadores con capacidades diferentes

Para las y los nicaragüenses con discapacidad, la Ley establece, en el Artículo 198, que: *“Los discapacitados (con capacidades diferentes), 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.”*

En Nicaragua, el Ministerio del Trabajo debe establecer los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a trabajadores con capacidades diferentes, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

Posteriormente, en el Código del Trabajo, también se detalla en el Título 9, nombrado: **“Derecho Colectivo del Trabajo”**, aquí, a través del Artículo 203, se puede definir que *“Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses.”*

- Facultades y Funciones de los Sindicatos

Son facultades y funciones de los sindicatos:

- 1. Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses propios.**
- 2. Representar a sus miembros en los conflictos y reclamaciones que se presenten y ejercer las acciones correspondientes que aseguren el ejercicio de sus derechos.**
- 3. Propugnar por la creación y mejoramiento de Sistemas de Protección contra los Riesgos del Trabajo y prevención de accidentes y enfermedades.**
- 4. Organizar servicios de asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica, en beneficio de sus afiliados.**

1.4 Convención Colectiva de Trabajo

El Artículo 235 de esta Ley, estipula que una Convención Colectiva es *“el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.”* Los objetivos de la Convención Colectiva son 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.

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

“Y en ese momento constituimos, y digo constituimos, porque ahí con el Frente Nacional de los Trabajadores dijimos: Vamos adelante a dar la batalla para defender el Derecho al Trabajo, el Derecho a la Tierra, de los Campesinos, el Derecho a la Propiedad, que le habían sido entregadas viviendas a las Familias y que estaban siendo desalojadas; es decir, el Derecho a Empresas que les habían sido entregadas a los Trabajadores y que se las estaban robando. Y fuimos con el Frente Nacional de los Trabajadores y con el Frente Sandinista a dar la batalla para defender los intereses de los Trabajadores. Y fueron 17 años de batalla.

Y nosotros estamos comprometidos a seguir garantizando esos Derechos de los Trabajadores, desde la Salud, que es un Derecho elemental, la Educación, el Trabajo. Es decir, multiplicar esfuerzos en estos Tiempos que son de enormes desafíos.”. Comandante Daniel Ortega, 30 de abril 2022.



2. Ley Creadora del Consejo Nacional del Trabajo

De acuerdo a la Constitución Política de Nicaragua, Artículo 81: **“Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la Ley”**, en base a esto, se crea la **Ley Creadora del Consejo Nacional del Trabajo**.

Mediante esta Ley se crea el Consejo Nacional del Trabajo, integrado de forma tripartita, por el Gobierno, los Trabajadores y los Empleadores, siendo este un organismo autónomo e independiente.

Según el Artículo 2: **“El objeto principal del Consejo es institucionalizar el diálogo y propiciar la concertación entre los interlocutores del mundo del trabajo, como son: El gobierno, trabajadores y empleadores, participando en la elaboración, ejecución y control de los planes económicos nacionales”**. Esto como parte de los derechos de los trabajadores y demás sectores productivos a participar en la elaboración y ejecución de los planes económicos, conforme el Modelo de Diálogo, Alianza y Consenso, impulsado por el Estado y estipulado en nuestra Constitución Política.

Este Consejo tiene dos órganos de Gobierno, estos son: El **Pleno del Consejo**, siendo la máxima autoridad y El **Comité Ejecutivo del Consejo**, siendo este el órgano de administración y ejecución del Pleno.

Facultades del Pleno del Consejo

Elegir a los miembros de Comité Ejecutivo del Consejo: un presidente, un secretario, un tesorero y nueve vocales, en representación del Estado, empresarios y trabajadores.

- 1. Aprobar estudios y propuestas de solución a problemas o conflictos de violación a la libertad sindical.**
- 2. Analizar y evaluar de manera periódica los planes nacionales de desarrollo en los aspectos que afecten a los empresarios y trabajadores, especialmente a:**
 - **Empleo, salarios, beneficios y precios.**
 - **Seguridad y bienestar social.**
 - **Salud, educación y cultura, vivienda y transporte.**
 - **Protección de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones.**
 - **Competitividad y productividad.**
 - **Estabilidad financiera y laboral.**
 - **Seguridad e higiene ocupacional.**
 - **Política de incorporación del sector informal a la economía formal.**
 - **Erradicación del trabajo infantil.**

3. **Pronunciarse públicamente sobre los proyectos de leyes que vulneren la igualdad de género, así como proponer al poder Ejecutivo y Legislativo, proyectos de leyes, que tengan que ver la igualdad de género.**
4. **Participar en la elaboración y ejecución de las políticas del Estado en materia de la protección de la familia, la niñez y la maternidad.**
5. **Promover en las instancias gubernamentales y la empresa privada, para que se propicien políticas laborales en igualdad de condiciones, entre hombres y mujeres, que tengan una misma calificación técnica o profesional.**



Entre las facultades del Comité Ejecutivo están:

1. **Elaborar para el pleno del Consejo recomendaciones sobre políticas sociales, laborales y económicas.**
2. **Elaborar proyectos legislativos para ser discutidos en el pleno del Consejo.**
3. **Presentar al pleno del Consejo, análisis y evaluaciones sobre los planes nacionales de desarrollo económico y social.**
4. **Presentar al pleno del Consejo, estudios y propuestas de solución a problemas o conflictos de violación a la libertad sindical.**
5. **Elaborar el presupuesto para ser discutido ante pleno del Consejo y su posterior presentación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para su debida aprobación.**

6. Constituir mesas tripartitas, entre el gobierno, empleadores y trabajadores, en todas y cada una de las ramas de la economía nacional, esto para discutir, aprobar y proponer iniciativas que incidan en las políticas, económicas y sociales del país.
7. Estas resoluciones son aprobadas y firmadas por las tres partes para su validez, siendo de estricto cumplimiento entre las partes firmantes.

“Estamos viviendo, celebrando el Trabajo, la Seguridad y la Paz. Y qué difícil es en Nicaragua, y qué dichosos que somos, porque no podemos separar el Trabajo, la Seguridad, la Paz, y la Revolución, que nos garantiza la Seguridad, la Dignidad, la Dignidad de la Seguridad de un Pueblo Valiente. La Paz...! La Paz de un Pueblo, la Paz que defendemos todos los días”. Compañera Rosario Murillo, 30 de abril 2022.

The infographic features a blue background with a decorative wave at the bottom left. It includes the logos for UALN (Unión Agraria de los Trabajadores) and CNU (Comité Nacional de Conciliación) in the top corners. The title 'Facultades del Consejo Nacional del Trabajo' is centered in a pink, outlined font. Below the title, six colored boxes list the functions of the council: a purple box for its tripartite structure and goal; a yellow box for approving solutions to labor conflicts; a light blue box for evaluating national development plans; a green box for participating in state policies on family, children, and maternity; a pink box for pronouncing on laws that threaten gender equality; and a dark purple box for promoting equality in government and private sectors.

Facultades del Consejo Nacional del Trabajo

- Está integrado de forma tripartita, es decir, Gobierno, Trabajadores y Empleadores, su objetivo es normalizar el diálogo y propiciar acuerdos entre los miembros del Consejo, participando en la elaboración y control de los planes económicos nacionales.
- Aprobar estudios y propuestas de solución a problemas o conflictos de violación a la libertad sindical.
- Analizar y evaluar de manera periódica los planes nacionales de desarrollo en los aspectos que afecten a los empresarios y trabajadores.
- Participar en la elaboración y ejecución de las políticas del Estado en materia de la protección de la familia, la niñez y la maternidad.
- Pronunciarse sobre proyectos de leyes que vulneren la igualdad de género, así como proponer al poder Ejecutivo y Legislativo, proyectos de leyes, que tengan que ver la igualdad de género.
- Promover en las instancias gubernamentales y empresa privada que se propicie igualdad de condiciones entre hombres y mujeres que tengan una misma calificación técnica o profesional.

3. Ley de Salario Mínimo

De acuerdo a nuestra Constitución Política, en el Artículo 82, se establece que los trabajadores tienen derecho a un **“salario igual por trabajo igual, en idénticas condiciones, adecuado 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”**.

Siguiendo este mandato constitucional, y velando por el bienestar de los trabajadores, el Gobierno Sandinista aprobó en 2007 la **Ley de Salario Mínimo**. Organizada en 16 artículos. Esta Ley: **“Regula la fijación del salario mínimo, a cambio de una prestación laboral, garantizando al trabajador y su familia la satisfacción de las necesidades básicas y vitales, con un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana”**.

La Ley, además vela por la dignidad de los trabajadores, garantizando que no se contrate mano de obra con salarios por debajo del mínimo establecido por razones de dignidad humana y de justicia social, además, procura la satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia.

El Artículo 2, define el Salario Mínimo como **“la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.”**



Esta Ley, establece que el Salario Mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento de ninguna clase, reducción, retención o embargo, excepto los de seguridad social, alimentos de familiares del trabajador, declarados judicialmente y otros previstos por la Ley.

Este se fija cada seis meses, atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico, es decir, cada sector tiene un salario diferente y se puede calcular por hora, día, semana, quincena o mes. Para que esta resolución tenga validez legal, debe ser firmada por un representante de los trabajadores, designado por las centrales y confederaciones sindicales nacionales, un representante de los empleadores designado de común acuerdo por las Cámaras de empleadores y el Ministro del Trabajo, quien representa al Estado.

Por su parte el Artículo 8, establece que la Comisión del Salario Mínimo debe fijar el Salario Mínimo, teniendo como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres productos, calculada por el Minsa, INSS e INIDE; supervisar el cumplimiento de los acuerdos que fijan el Salario Mínimo, así como velar para que las resoluciones que fijen el Salario Mínimo sean efectivamente cumplidas, y denunciar, ante las autoridades del trabajo, las infracciones que se cometan.

Todas las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional de Salario Mínimo, deben ser cumplidas por los empleadores y trabajadores, cualquier empleador que no cumpla o cometa infracciones, ante estas resoluciones, será multado con el 25 % del monto correspondiente a la nómina o planilla de pago. Esta Ley también establece que las resoluciones deben ser publicadas en La Gaceta, Diario Oficial, y adicionalmente, en medios de comunicación.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo está presidida por el Ministerio del Trabajo, quien a su vez es acompañada del Ministerio de Fomento Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Banco Central de Nicaragua, un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales y un representante de cada una de las Cámaras de empleadores con representación nacional.

Los miembros de esta Comisión son designados por sus respectivos órganos y entidades, cabe destacar que las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, para establecer el Salario Mínimo, no pueden durar más de dos meses a partir de su instalación, de no llegar a un acuerdo entre las partes, la Ley faculta al Ministerio del Trabajo para que este fije el nuevo Salario.

El Artículo 12, estipula que todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo, tiene derecho a recuperar la suma que le adeude el empleador por la vía judicial, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, quien además le brindará asesoría gratuita al trabajador.

“Entonces, ahora están ahí discutiendo, poniéndose de acuerdo para aprobar el incremento del Salario Mínimo de este período del año 2023, y estoy seguro que los Líderes Sindicales bien saben que la demanda salarial tiene un límite; si la demanda salarial es demasiado alta, entonces sencillamente qué hacen los Empresarios, empiezan a correr Trabajador@s.

Sí, se pueden levantar los salarios mucho más, pero ¿a costa de qué? De correr Trabajador@s, y aquí el éxito es lograr que se apliquen ajustes salariales que le ayude a l@s Trabajador@s y que garanticen que no provoque despidos de Trabajador@s. Así es que, esa es una tarea que se está desarrollando en estos momentos”. **Comandante Daniel Ortega, 21 de febrero 2023.**

The infographic is titled "Características del Salario Mínimo" and features logos for UALN (Unión Agraria de los Trabajadores) and CNU (Comisión Nacional de Salario Mínimo). It lists five key characteristics of the minimum wage in separate colored boxes:

- Salario mínimo es la retribución ordinaria que satisface las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador.
- Vela por la dignidad de los trabajadores, garantizando que no se contrate mano de obra con salarios por debajo del mínimo.
- Es irrenunciable y no puede ser objeto de reducción, retención o embargo, excepto los de seguridad social y alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente.
- Se fija cada seis meses, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, es decir, cada sector económico tiene un salario mínimo diferente y se puede calcular por día, quincena o mes.
- Lo establece la Comisión Nacional de Salario Mínimo, presidida por el MITRAB, MIFIC, MHCP, BCN, un representante de las centrales sindicales y un representante de las cámaras de empleadores.

4. Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo

Es importante comprender que para garantizar los derechos restituidos a los nicaragüenses a través de las leyes laborales, es necesario crear un ambiente laboral óptimo que permita generar condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores. Esto se logra a través de la creación de un Sistema de Control de Riesgos del Trabajo, tanto en la prevención de accidentes como de enfermedades laborales. Para ello es inevitable que las acciones sean regidas por reglamentaciones, estandarización, inspección, investigaciones y educación que genere conciencia.

La Constitución Política de la República de Nicaragua, en el Artículo 82, Inciso 4, reconoce el Derecho de los Trabajadores a Condiciones de Trabajo que aseguren *“la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”*. Por lo tanto, dicho mandato constitucional trae consigo la necesidad de actualizar regulaciones en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, producto de las condiciones sociolaborales en que se desarrollan los procesos de trabajo, que operan en el país.

Por consiguiente, en el 2007 fue instituida la **Ley N°. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo**. Esta se encarga de regir todo lo concerniente a la Higiene y Seguridad del Trabajo, en especial al diseño y características de construcción y acondicionamiento de los centros de trabajo. Además, hace necesario establecer mecanismos y procedimientos para la coordinación entre las entidades competentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, para así asegurar la promoción de políticas nacionales.

En la presente Ley, el Título I, capítulo 1, presenta los objetivos de la misma, expuestos en el Artículo 1: *“...establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones, para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores”*.

Por lo tanto, la Ley presenta un ámbito de aplicación, obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

De igual manera, faculta al Ministerio del Trabajo (MITRAB), a través de las correspondientes normativas, reglamentos e instructivos, ser el ente que determinará los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo. Por lo tanto, las normativas, resoluciones e instructivos que desarrolle y publique el Ministerio del Trabajo, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en esta Ley.

La Ley también aglomera, dentro de sus artículos, las operaciones, procedimientos y normativas que se despliegan en los 21 títulos que contiene; dichas acciones están específicamente detalladas en 337 artículos, que componen y fortalecen el ámbito de la Ley. Es a partir del Título II, denominado “**Obligaciones del Empleador y los Trabajadores**”, donde se inicia con la descripción detallada de las acciones a seguir, para lograr un buen ambiente laboral.



Tales acciones oscilan entre capacitaciones a los trabajadores, acciones relacionadas con los accidentes laborales, las obligaciones que tienen los contratistas y subcontratistas. De igual manera, la Ley integra la organización de la higiene y seguridad dentro de los centros laborales; las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad; los reglamentos técnicos organizativos; las condiciones de los lugares de trabajo en los que se involucran el orden; la seguridad estructural, el mantenimiento de suelo, techos, paredes, puertas, baños, cocinas entre otros.

Asimismo, contiene un ordenamiento de las condiciones de Higiene Industrial, donde se evalúan los riesgos, se registran datos, el manejo de los equipos de protección, señalizaciones, riesgos eléctricos, manipulación y aplicación de los plaguicidas, prevención y protección contra incendios. En este mismo orden, se especifica el peso máximo de carga manual o de transporte para hombres y mujeres, sin olvidar la higiene y la seguridad de las minas, seguridad agroindustrial y de la construcción.

Es necesario dar seguimiento al cumplimiento efectivo de esta Ley, por lo que el Artículo 304 afirma: “***La intervención, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad contenidas en el Código del Trabajo en la presente Ley, de su Reglamento y Normativas, corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, que está constituida como órgano rector de***

la política del Estado en materia de higiene y seguridad del trabajo, creando la figura de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo. Nombrados por el Ministerio del Trabajo, para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley”.

En el capítulo VIII del último Título, están establecidas las sanciones por el incumplimiento a su Reglamento, ante las cuales se impondrán multas dentro de las siguientes categorías y rangos:

- 1. Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes, correspondientes a un sector económico.**
- 2. Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes, correspondientes a su sector económico.**
- 3. Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes, correspondientes a su sector económico.**
- 4. En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida.**

4.1 Ley General de Inspección del Trabajo

“En ningún momento este Pueblo ha dejado de trabajar, este Pueblo ha dejado de producir, de construir Escuelas, Puestos de Salud, Hospitales, Carreteras, Caminos, Viviendas... y ahí Vamos Adelante, y seguiremos construyendo”. **Comandante Daniel Ortega, 30 de abril 2021.**

Como mencionamos en la **Ley N°. 618, Ley General De Higiene y Seguridad del Trabajo**, para complementar las acciones dirigidas a instaurar un marco jurídico sólido, que garantice los derechos de los trabajadores en todos los sectores, se establece la **Ley N°. 664, Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobada en junio del 2008, dirigida a vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a las materias laborales, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

El objeto de la Ley está presente en el Artículo 1: *“La presente Ley es de orden público y tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral”.*

Por lo tanto, el ámbito de aplicación está sujeto a todos los empleadores o responsables del cumplimiento de las normas laborales en todos los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume que exista prestación de trabajo, sean estos públicos o privados. De igual manera, faculta al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, cumplir y hacer cumplir la presente Ley.

En el Capítulo II de la **Ley N°. 664, Ley General de Inspección del Trabajo**, se expone la estructura del Sistema de Inspección del Trabajo que está integrada por:

- 1. Dirección General de Inspección del Trabajo**
- 2. Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo**
- 3. Inspectorías Regionales de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur**
- 4. Inspectorías Departamentales**
- 5. Inspectorías Municipales**
- 6. Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo**

Los Inspectores e Inspectorías dependen técnicamente de la Dirección General de Inspección del Trabajo o de la Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo, según corresponda; y las Direcciones Generales, dependen orgánicamente del Ministro del Trabajo.

Esta Ley cuenta con 8 capítulos que contienen 67 artículos, en los que se presentan las siguientes prácticas; las funciones de los inspectores del trabajo, especificando los horarios de las inspecciones, según el Artículo 22: *“Los Inspectores del Trabajo podrán realizar visitas a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso, durante la jornada de trabajo establecida por el centro de trabajo o de aquellos establecimientos o lugares de los que se tenga motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección, a fin de garantizar la correcta aplicación de la legislación laboral”*.

De igual manera, establece la necesidad de crear una comunicación fluida con el empleador y las acciones de orientación y asistencia, que tienen como finalidad promover el cumplimiento de las normas, dándole énfasis al sector de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, así como al sector de la economía informal, característico de la economía nicaragüense.



A la vez, indica las facultades que poseen los inspectores, según la Ley, y estas radican en: Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y que sean de aplicación general o según corresponda; demandar la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las Oficinas del Sistema de Inspección del Trabajo.

Cuando se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores, el Inspector del Trabajo, con el Acta de Inspección podrá solicitar a la autoridad judicial que se dicten medidas cautelares. En cumplimiento del Principio de Gratuidad, que rige en el Derecho Laboral, estas medidas cautelares podrán ser dictadas sin fianza ni depósito alguno. Por lo tanto, el inspector asegura el respeto a la Ley por parte del empleador y la permanencia de los derechos restituidos a los trabajadores.

De igual manera, esta Ley comprende un ámbito de Infracciones y Sanciones en el Sistema de Inspección del Trabajo, en su Artículo 50: ***“Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.***

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”.

Por lo tanto, la imposición de las sanciones estará establecida por la Dirección General de Inspección del Trabajo, atendiendo la falta cometida por el empleador o su representante en la empresa o centro de trabajo. Se podrán aplicar sanciones económicas con medidas correctivas para que la situación irregular detectada y comprobada se resuelva con arreglo a la Ley. Permitiendo así, que los empleadores respeten lo establecido y sean sancionados cuando no cumplan con lo establecido.

Referencias

AN (1996) *Código del Trabajo (con sus Reformas, Adiciones e Interpretación Auténtica)* Ley No. 185: <https://shortest.link/k5LI>

AN (2005). *Ley Creadora del Consejo Nacional del Trabajo*. <https://shortest.link/jVcF>

AN (2007), *Ley de Salario Mínimo*. <https://shortest.link/jWBh>

AN (2008) *Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N°. 664*: <https://shortest.link/jd8g>

AN (2014). *Texto de la Constitución Política de la República de Nicaragua con sus reformas incorporadas*. <https://shortest.link/cCAv>

AN (2020) *Texto Consolidado, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo - Ley No. 618*: <https://shortest.link/k9tB>



“Únete a Nosotros”