



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 2 Derechos y Deberes Laborales



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Nicaragua.

Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,
Vesturario y Cuero, FITTVC

y coordinado por

Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autoría

Martha Altamirano / Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos, INEH
Yamileth Alguera / INEH

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: inehnica@turbonett.com.ni

www.inehnica.org

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

Managua, Nicaragua

Estimadas empresas participantes:

El objetivo principal del proyecto “Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ)” es apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección. En coordinación con el socio local, Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH) y el Comité Consultivo, se ha avanzado en la definición de los temas, de los docentes y en la elaboración de los manuales para utilizar en cada una de fábricas.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ, es que estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas nicaragüenses participantes, que les permita prepararse para enfrentar los retos y la competencia esperada con el fin del Acuerdo Multifibra.

El presente manual es el segundo de una serie de cinco que se elaboraron como material de apoyo para estas capacitaciones. Éste es el producto del esfuerzo compartido de diferentes actores clave y del sector de la maquila nicaragüense, que esperamos que sea del mayor provecho a trabajadores y trabajadoras.

Proyecto Mecomaq

Socio local INEH

ÍNDICE

OBJETIVOS	5
Materiales necesarios	
Preguntas clave	
INTRODUCCIÓN	6
1. Obligaciones de empleadores y trabajadores	7
A)Obligaciones de los empleadores	
B)Obligaciones de los trabajadores	
2. La prestación del trabajo	11
3. Derechos fundamentales de los trabajadores	14
4. Trabajo infantil	16
5. Trabajo forzado	18
6. Salud, seguridad e higiene	18
7. Discriminación	21
8. Leyes que protegen la maternidad	22
9. Libertad de asociación	26
10. Salario y prestaciones	28
11. Jornada de trabajo	30
12. Permisos	37
13. Vacaciones	38
14. Terminación del contrato laboral	39

OBJETIVOS

Al finalizar la sesión de estudio, los participantes deberán:

- Comprender mejor cuáles son los deberes y derechos fundamentales de los trabajadores y los empleadores.
- Haber repasado los instrumentos nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales.
- Haber adquirido conocimiento de lo que dice la ley nicaragüense y otros instrumentos acerca de los deberes y derechos fundamentales de los trabajadores y los empleadores.
- Reflexionar sobre lo que se puede hacer para garantizar que se cumplan estos derechos

MATERIALES NECESARIOS

- Papelógrafo y marcadores
- Pantalla y proyector multimedia
- Papel y lápices para participantes
- El Código de Trabajo de Nicaragua

PREGUNTAS CLAVE

- ¿Cuáles son los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores nicaragüenses?
- ¿Cuáles son los instrumentos nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores?
- ¿Cuáles son los artículos del Código de Trabajo que describen los deberes de los trabajadores y empleadores? ¿Qué dicen esos artículos?
- ¿Qué dice la ley laboral en Nicaragua acerca de los derechos fundamentales?
- ¿Cuáles son algunos de los problemas que se ven en Nicaragua con respecto al cumplimiento de estos derechos?
- ¿Qué se puede hacer para mejorar el cumplimiento de los derechos fundamentales?

INTRODUCCIÓN

Hablar de derechos y obligaciones es hablar de temas complementarios, ya que lo que es derecho para uno, es obligación para el otro. No puede haber deudor, sin que exista acreedor. En el derecho laboral, las obligaciones fundamentales son las de prestar un servicio y pagar a cambio una retribución salarial.

El derecho al trabajo actualmente es un derecho inconcluso. El Código de Trabajo solamente fija los derechos y las obligaciones mínimas de empleadores y trabajadores. Estos derechos varían según los cambios sociales y en la medida en que el progreso crea nuevas necesidades.

El derecho al trabajo no puede quedar sellado, ni ser inmutable. El derecho y las leyes tan solo permiten a los trabajadores y a los empleadores cumplir con sus obligaciones, y construir el futuro de nuestra sociedad. El derecho al trabajo es imperativo, público y, por lo tanto, irrenunciable; empleadores y trabajadores deben darle cumplimiento. La ley laboral se cumple, pero se establecen sanciones para cuando haya casos de violaciones.

Las relaciones entre empleadores y trabajadores se construyeron de forma difícil, tanto que organizar sindicatos se consideraba delito contra el progreso. Las luchas obreras de los siglos XIX y XX en Europa ayudaron a crear y mejorar las relaciones laborales.

El industrial Roberto Owen, precursor del sindicalismo, padre del cooperativismo, pionero de las ideas progresistas sobre la educación, también fue el precursor del "management" (administración). Owen planteó muchas recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los obreros. Recomendó en su catecismo una jornada de 8 horas, descanso diario de 8 horas y, 8 horas para la educación, la recreación física y espiritual. Con el paso de los tiempos estas ideas fueron tomando fuerza en los directores.

Bajo estos principios se han ido abandonando los principios civilistas y creando nuevos principios de derecho laboral. Por ejemplo, la autonomía de la voluntad es restringida por el derecho del trabajo. Los derechos contenidos en el Código del Trabajo son irrenunciables. Los inspectores de trabajo inspeccionan las planillas y los lugares de trabajo. El empleador no puede argumentar que se ha entrado a una propiedad privada.

Cuando se alega causa justa de despido, se debe pedir autorización del inspector del trabajo para poder cancelar el contrato de trabajo. Aunque no existen los delitos contra el derecho al trabajo, sí hay sanciones, las que encontramos en el reglamento de inspectores.

El derecho al trabajo protege los derechos del trabajador. En el Título Preliminar del Código del Trabajo, leemos el principio de que “la ley protege, tutela y mejora las condiciones de trabajo”.

El Derecho Civil no establecía límites a la jornada de trabajo, lo que permitió a los empleadores explotar el trabajo con jornadas que iban hasta las 18 horas diarias. La ley francesa de 1898 fue la primera en proteger a las “víctimas del progreso”; seguida de las demás leyes protectoras del trabajo. Por eso se dice que el derecho al trabajo es un derecho protector. La verdad es que éste debe cumplir su función sin que se le llame de esa manera.

1. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Obligación

La obligación tiene dos componentes, el del deber y el de la responsabilidad. En lo laboral, las dos obligaciones fundamentales son la prestación de un trabajo y el pago de un salario. La presencia de ambos indica que hay una relación de trabajo subordinado, que crea un vínculo jurídico entre ambos, generando otros derechos y obligaciones.

A) OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

“Art. 17 CT.- Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

- a) Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.
- b) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto, absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad.
- d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza, el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.
- e) No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
- f) No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.
- g) No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones.

- h)** No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- i)** Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- j)** Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario ni de beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido citados legalmente a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.
- k)** Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.
- l)** Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
- m)** Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- n)** Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos.
- o)** Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.
- p)** Velar por que no se violenten los derechos morales de los trabajadores y por que éstos no sean objeto de acoso o chantaje sexual.

- q) Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y a las necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte, se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo.
- r) Cumplir, en general, con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua”.

B) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

“Art. 18.- Además de las contenidas en otros artículos de este código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador.
- b) Cumplir con la jornada, horario de trabajo, las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.
- c) Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.
- d) Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho.
- e) Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.
- f) Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, una vez concluido el trabajo para el que se les fueron proporcionados.

- g) Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en el que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- h) Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador.
- i) Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo.
- j) No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga.
- k) No portar armas de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan.
- l) No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales.
- m) En general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo”.

2. LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO

El artículo 49 del Código del Trabajo establece: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo con sus obligaciones de trabajo”.

Es decir, que el trabajador tiene por obligación poner a disposición del empleador su energía de trabajo, pero si éste no la utiliza, no es responsabilidad del trabajador y el empleador deberá pagar al trabajador su salario íntegro (art. 17, h).

El empleador debe proporcionar al trabajador los instrumentos y útiles de trabajo. Cuando el trabajador labore con sus propias herramientas, el empleador se obliga a guardarlas, sin que pueda retenerlas, al finalizar la relación laboral. El trabajador no puede usar los instrumentos de trabajo propiedad del empleador para fines propios.

El trabajador debe prestar el servicio de forma personal e indelegable. Pero hay casos en que el trabajador necesita del auxilio de otro trabajador. Al respecto, la ley resolvió lo siguiente:

“Art. 6 Código del Trabajo. Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquél lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito”.

Esta normativa se originó al observar el legislador que el trabajador, al contratar a otro trabajador, se convertía en un mal empleador, ya que sus ingresos eran tan bajos, que se veía obligado a dar una cantidad mucho menor a su trabajador auxiliar. Siendo que el trabajo de ambos era para el provecho del empresario, era necesario que éste fuera el empleador de ambos.

LIBRE COMPETENCIA

La libre concurrencia o competencia es lo que más trató de eliminar el derecho al trabajo, buscando que se cumpliera el principio de igualdad (art. 27 Cn). Sin embargo, no lo desterró completamente.



El art.27 Garantiza el derecho a elegir una profesión u oficio y un lugar de trabajo, el cual sólo puede suspenderse (art. 186 Cn) al decretarse un estado de emergencia. El trabajador al tener el derecho a elegir, compite con los demás trabajadores. Implica la posibilidad de tener dos empleos, dos empleadores, en jornadas de horarios diferentes.



Forma parte de la garantía de este derecho, la prohibición de las listas discriminatorias, las que además, previenen contra la exclusión y forman parte del principio de estabilidad laboral.

FIDELIDAD, LEALTAD Y SUBORDINACIÓN

La fidelidad y lealtad provienen de la palabra fe, creer en lo que no se ve, tener fe uno en otro. Pertenece a lo medieval, cuando el monarca exigía fe de parte de sus súbditos.

La obligación del trabajador es la subordinación. Estar a disposición del empleador durante la jornada legal convenida, trabajar con la eficiencia que corresponde a la remuneración recibida, según los promedios de producción de los demás trabajadores y según sus capacidades físicas e intelectuales.

Subordinación significa ser dependiente, es decir que se debe cumplir con las órdenes de trabajo de acuerdo con las leyes en general y con la legislación laboral. No está obligado a cumplir órdenes que constituyan delitos.

Ejercicio práctico

Objetivo de la actividad

Que los participantes se aproximen al concepto de "Derecho" a partir del análisis de algunas experiencias conocidas.

Descripción de la actividad

El facilitador promueve que los participantes recuerden una experiencia en que hayan sentido "que les han sido violados sus derechos en una fábrica o empresa".

El facilitador invita a dos o tres participantes a que relaten la experiencia brevemente (con quién la vivió, cómo se sintió, qué pasó).

El facilitador, a partir de cada una de las experiencias relatadas destaca los elementos conceptuales sobre derechos y obligaciones laborales reconocidos por el Código de Trabajo de Nicaragua.

Después de la exposición del facilitador, éste invita al grupo a que si tienen algunas inquietudes o comentarios que los expresen.

Para cerrar, el facilitador hace una síntesis de las ideas expuestas e indica que en la siguiente sección se profundizará en el estudio de los deberes y derechos laborales, así como en lo que contempla al respecto la ley nicaragüense.

Duración de la actividad: 30 minutos

Material a utilizar:

Presentación en PowerPoint



3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

En el módulo introductorio habíamos visto algunos de los desafíos que existen en la región (la globalización de la producción, el fin del Acuerdo Multifibras) y las estrategias del sector manufacturero de exportación para hacer frente a estos desafíos. Habíamos visto también que estas estrategias tendrán algunos efectos negativos en las condiciones laborales, por ejemplo:

- Bajar los costos de producción y la baja de salarios
- Rapidez al mercado a aumento de las horas de trabajo; mayores exigencias de producción; metas más exigentes.
- Mayor variedad de estilos y cambios en estilos, necesidad de aprender estilos nuevos, metas más exigentes

También hablamos de la nueva competitividad. Ahora muchas marcas y consumidores están interesados en buenos productos, de buena calidad y producidos a tiempo, pero también producidos en condiciones que respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Estos derechos fundamentales son:

- **Libertad de Asociación**
- **Que no haya trabajo infantil**
- **Que no haya trabajo forzado**
- **Que no haya discriminación**
- **Derecho al salario**
- **Jornadas no excesivas**
- **Ambiente seguro e higiénico**
- **Prácticas disciplinarias no abusivas**



En otros módulos que se desarrollarán más adelante, veremos algunos de estos derechos con más profundidad. Pero ahora veamos los conceptos y definiciones básicas de estos derechos y qué dice la ley nicaragüense con respecto a ellos.

4. TRABAJO INFANTIL

La Constitución política de Nicaragua, en su Artículo 71, párrafo segundo, establece que la niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere.

El Artículo 84 de la Constitución prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

¿Qué dice el Código del Trabajo con respecto al trabajo infantil?

Del trabajo de los niños, niñas y adolescentes:

Artículo 131

La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años; en consecuencia, se prohíbe el trabajo a menores de esa edad.

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

Los y las adolescentes comprendidas entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos podrán celebrar contratos de trabajo con el permiso de sus padres o de su representante legal, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo.

Artículo 75

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 para el trabajo que desempeña

- c) Someterse a exámenes médicos por lo menos una vez al año a fin determinar si el trabajo que realiza menoscaba su salud o su desarrollo normal
- d) Garantizar la continuación de su proceso educativo

Artículo 133

Se prohíbe el desempeño de los y las adolescentes en trabajos que, por su naturaleza, o por las condiciones en que se realizan, dañen su salud física o psíquica, su condición moral o espiritual, les impida su educación, la unidad familiar y el desarrollo integral. Éstos incluyen:

- a) Trabajos que se realizan en lugares insalubres, minas, subterráneos y basureros
- b) Trabajos que impliquen 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 en horarios prolongados.
- d) Situaciones en que los y las adolescentes queden expuestas a abusos físicos, psicológicos o explotación sexual comercial.
- e) Trabajos que se realizan bajo tierra, bajo agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados, a temperaturas muy altas o bajas y con 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.

Artículo 134

- Es derecho de los niños, niñas y adolescentes que trabajan tener una jornada laboral que no exceda de seis horas diarias y treinta semanales.

5. TRABAJO FORZADO

Nicaragua ratificó el Convenio 29 de la OIT:

Artículo 1

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

Algunos posibles problemas que se pueden presentar en esta área son:

- Pago de salario dentro de los 30 días después de que se cierre el período de trabajo.
- En algunos casos, la empresa puede retener los pasaportes o documentos de trabajadores extranjeros.
- La empresa puede facilitar un adelanto de salario para que el trabajador compre ciertas cosas.
- Las empresas frecuentemente utilizan mano de obra proporcionada por tercera partes.
- La empresa puede hacer que el trabajador firme un documento de trabajo "voluntario".

6. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

La salud y la seguridad de todo trabajador son responsabilidad del empleador. Se busca asegurar que los trabajadores tengan un lugar de trabajo seguro y libre de problemas, donde se empleen medidas preventivas adecuadas para minimizar y, si es posible, para eliminar riesgos a la salud y la seguridad, a corto y largo plazo.

Principios y definiciones

- La empresa proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- La empresa se asegurará de que todos los empleados reciban entrenamiento en seguridad de manera regular y que ésta quede registrada.
- La empresa establecerá métodos para detectar, evitar y responder a las amenazas a la salud y seguridad de sus trabajadores.
- La empresa proporcionará baños limpios y acceso a agua potable, así como almacenamiento de alimentos adecuado.

De la higiene y seguridad ocupacional

Artículo 100

“Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo”.

Artículo 102

- El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

Artículo 103

- Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita. Deberá darles mantenimiento y reparación adecuadas y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

Artículo 114

- Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.

Artículo 120

- El pago de las indemnizaciones se calculará con base en el último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación, se hará con base en el promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado, si este promedio es menor.

Ejercicio práctico

Grupo de trabajo

Objetivo de la actividad

Lograr que los participantes reconozcan sus obligaciones y sus prohibiciones como trabajadores y como empleadores de su fábrica o empresa.

Descripción de la actividad

El facilitador organizará a los participantes en dos grandes grupos de trabajo. El grupo de **trabajadores** contará con dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro se utilizará para identificar cuáles son sus prohibiciones.

De igual manera, el facilitador le entregará al grupo de **empleadores** dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro para identificar cuáles son sus prohibiciones.

Cada grupo expone en plenaria; se promueve la discusión y con la intervención y exposición del facilitador, se construye una caracterización consensuada de ambos grupos.

El facilitador hace una presentación en PowerPoint destacando las obligaciones y prohibiciones de ambos grupos, reforzado con los resultados arrojados por los grupos.

Duración de la actividad: 30 minutos

Material a utilizar:

Papelógrafos (rotafolios), masking tape, marcadores, laptop y proyector multimedia.



PROBLEMAS COMUNES EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN:

- Protector de agujas con falla
- Poleas expuestas en máquinas .
- Partículas, fibras y polvo en el aire
- Solventes
- Riesgos de incendio
- Pasillos boqueados
- Problemas ergonómicos
- Calderas de vapor
- Iluminación deficiente
- Ventilación pobre
- Ruido
- Calor
- Fatiga

7. DISCRIMINACIÓN

Discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidad o trato.

Se busca asegurar el trato igual y respetuoso para todos los trabajadores en todas las actividades. El trabajador debe ser empleado, entrenado, promovido y compensado únicamente con base en su ejecución del trabajo, y debe ser libre de todo tipo de abuso y hostigamiento verbal, físico, sexual, así como de otras prácticas discriminatorias.

CONCEPTO:

La empresa no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, o afiliación política al contratar, compensar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.

La empresa no permitirá comportamientos – incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico – que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

Cuando un empleador trata a un trabajador, debe hacerlo basándose sólo en su capacidad y en el desempeño en el trabajo.

Una de las maneras más comunes para discriminar es con base en género. A las mujeres muchas veces se les niega el empleo, o se les despide por estar embarazadas. Eso es discriminatorio. También, muchas veces a las mujeres se les impide llegar a los puestos superiores y mejor pagados porque se piensa que no son capaces. Eso también es discriminación. El acoso sexual también es una forma de discriminación: se utiliza el acoso para conseguir que las mujeres hagan cosas que no quieren hacer.

Una mujer no puede ser despedida por estar embarazada. La fábrica tiene que ponerla en un puesto de trabajo que no afecte su salud y que tampoco le perjudique el salario. La mujer embarazada tiene derecho al reposo 4 semanas antes del parto y ocho después (diez en caso de parto múltiple), con el derecho de recibir su último o mejor salario.

8. LEYES QUE PROTEGEN “LA MATERNIDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS”

De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora

Art. 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.

Art. 139.-

En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares, las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever, atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

**Art. 140.-**

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 éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso posnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

Es obligatorio tomar un reposo y obligación del empleador concederlo.

Art. 141.-

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.

Art. 142.-

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.

Art. 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.

Art. 144.-

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre- y posnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.

Lo que dice la ley de seguridad social**Art. 94.-**

Tendrá derecho al subsidio de descanso por maternidad la trabajadora asegurada que acredite 16 cotizaciones semanales dentro de las últimas 39 semanas que precedan a la presunta fecha del parto.

Art. 95.-

El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma señalada para el subsidio por enfermedad y se otorgará durante las 4 semanas anteriores y las 8 semanas posteriores al parto, en que el descanso será obligatorio.

Art. 96.-

La fecha presunta del parto será determinada por los servicios médicos que comprueben el embarazo y servirá de referencia para el otorgamiento de los beneficios.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta señalada por los servicios médicos, el descanso prenatal será prolongado hasta la fecha del parto, sin que proceda reducir el período posnatal de 8 semanas.

Cuando el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el período faltante se acumulará al período posnatal señalado.

Art. 97.-

Durante los primeros seis meses de vida del niño se otorgará un subsidio de lactancia, con sujeción a las siguientes normas:

- a) Se fomentará la lactancia materna.
- b) Si el hijo es amamantado, el servicio médico pediátrico suministrará productos adecuados para mantener en buen estado la salud de la madre.
- c) Si el hijo no es amamantado, se le proporcionará leche de calidad, en la cantidad o con las indicaciones que determine el servicio médico pediátrico.

En ambos casos podrá determinarse la sustitución del producto con el equivalente en dinero entregado a la madre del niño.

Art. 98.-

En caso de muerte de la madre, o en su ausencia, se entregará el subsidio de lactancia a la persona que tenga a su cargo al niño. Se suspenderá el subsidio si la madre o quien la sustituya infringe las instrucciones que impartan los servicios médicos pediátricos para el control periódico y oportuno del niño”.

9. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Es el derecho que tienen todos los trabajadores de asociarse a las organizaciones de su libre elección – si así lo desean – para poder defender sus derechos en el lugar del trabajo. Esto incluye la libertad de poder formar o unirse a un sindicato de su elección. Por su parte, el empleador debe reconocer al sindicato y negociar condiciones de trabajo (como salarios, jornadas, condiciones de salud y seguridad) en un contrato colectivo. Los miembros del sindicato no deben ser discriminados en la contratación, promoción, terminación o trato general en el trabajo.

El Artículo 233 del Código de Trabajo

prohíbe las represalias contra los trabajadores/as con el propósito de impedirles el ejercicio de sus derechos y se prohíbe a los patronos obligar a los trabajadores/as a retirarse de los sindicatos a los que pertenezcan. A los trabajadores no se les puede negar el acceso a información o a los representantes sindicales. El empleador debe respetar el fuero sindical.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN?

- Crea confianza
- Permite que los trabajadores tengan voz
- Los temas se pueden resolver internamente
- Aumenta la productividad
- Reduce la rotación de personal
- Promueve una mejor imagen



- La comunicación abierta permite resolver problemas antes de que se agraven
- Promueve prácticas disciplinarias más transparentes, justas y efectivas, en cuanto a costo
- Involucra a los trabajadores en forma activa

¿Cuáles pueden ser algunos obstáculos al ejercicio de la libertad de asociación?

- La ley permite la existencia de más de un sindicato a los empleadores pueden manipular esto
- Problemas para registrar un sindicato (se puede exigir un número mínimo; se puede obstaculizar o alargar el trámite).
- No existe una obligación clara sobre la negociación
- Restricciones en lo que se puede negociar
- El mecanismo para resolver disputas no funciona
- Las inspecciones del ministerio son pocas o ineficaces
- Las resoluciones jurídicas toman mucho tiempo
- Corrupción

El tema de la Libertad de Asociación se desarrollará con mayor profundidad en un próximo taller.

Prácticas disciplinarias no abusivas

La compañía no utilizará procedimientos disciplinarios inapropiados, como

- Castigo físico
- Amenazas de despido
- Intimidación en el centro de trabajo
- Multas y deducciones a los pagos

Los empleadores deben demostrar respeto por el bienestar mental, emocional y físico del trabajador en el momento de determinar medidas disciplinarias o de calificar la función del trabajador.

Se busca fomentar un curso de acción progresivo que empieza con advertencias verbales o por escrito antes de que se tomen medidas disciplinarias más severas.

10. SALARIOS Y PRESTACIONES

El Artículo 81 del Código del Trabajo

indica: “El salario mínimo es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, calculado bajo cualquier forma”.

a) Salarios

TÍTULO IV: DE LOS SALARIOS. CAPÍTULO I

Artículo 82.

El salario será estipulado libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.



Artículo 83.

Las formas principales de estipular el salario son:

- a) por unidad de tiempo, cuando sólo 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

Artículo 84.

- Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.
- Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras

Artículo 85.

Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

Artículo 86.

El salario se pagará en moneda de curso legal, en día laborable, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en un sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda.

b) Prestaciones económicas y sociales

Son las ventajas que obtiene un trabajador, además de su salario fijo: descanso semanal, feriados, vacaciones, aguinaldo, indemnización y pago a la familia por muerte.

- Permisos para casarse, al nacer un hijo o por fallecimiento de un familiar
- Indemnización por despido
- Aguinaldo
- Bonificación anual
- Bonificación incentivo

En el caso de que un trabajador sea despedido, ¿qué se le debe pagar?

- En cualquier momento en que el empleador decida despedir a un trabajador, ya sea con causa o sin ella, deberá pagarle vacaciones y décimo tercer mes proporcional.

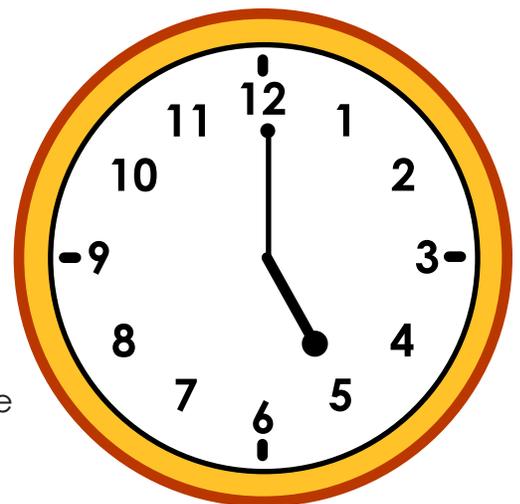
- Si el contrato de trabajo es a tiempo indeterminado y el trabajador no incurrió en ninguna causa para su despido, el empleador deberá pagarle además, una indemnización por antigüedad. Si el despido fue con justa causa, no tendrá que pagar dicha indemnización.
- Si el contrato es a tiempo determinado y el empleador decide despedir al trabajador, sin justa causa, además de las vacaciones y el décimo tercer mes, deberá pagarle los salarios dejados de percibir por el tiempo que aún le faltaba al contrato para cumplirse.

11. JORNADA DE TRABAJO

A) DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 51.

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.
- La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.
- Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.
- Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.
- Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno.
No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquélla en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.



- Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

B) Horas extra

Art. 57.- El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados.

No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

Art. 58.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 59.

Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

- a) Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios.



- b)** Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población.
- c)** Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios.
- d)** Para realizar trabajo estacional o intenso por temporada, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores, por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.

Art. 60.-

El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente.

Art. 61.-

No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el presente código los siguientes trabajadores:

- a)** Las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración.
- b)** Quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección.
- c)** Quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, así declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto.
- d)** Quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquél.
- e)** Los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo.

- f) Aquéllos que no están sometidos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan

Sin embargo, estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tendrán derecho durante ese término a un descanso de cuatro horas, en la forma que acuerden las partes o se establezca en la convención colectiva.

Art. 62.-

Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

Art. 63.-

Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrán distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso de que el día de descanso fuere rotatorio.

En estos casos, el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de trabajo efectivo diario en períodos discontinuos”.

Por ello se instituyó la jornada máxima de ocho horas. Se descansa entre la jornada de un día y la del siguiente, entre períodos cuando la jornada se divide, en el séptimo día.

C) Descansar es un derecho

El descanso es un derecho del trabajador, es por eso que se requiere de su voluntad para decidir si hará o no jornadas extraordinarias. Pero aún siendo su decisión, la ley le pone un límite, no más de tres horas al día, sin exceder de nueve semanales.

D) Necesidad de trabajar jornadas extraordinarias

La jornada de ocho horas no tiene un valor absoluto. La jornada puede ser menor, de la misma manera como hay situaciones extraordinarias en que la jornada debe extenderse. Por ejemplo, campañas contra el dengue o la malaria, campañas de vacunación, elaboración de sustancias que se perderían de no completarse el proceso. No se trata de arbitrariedades de la gerencia, sino de urgentes necesidades de la empresa o de necesidades de orden técnico.

E) De los descansos y permisos

Séptimo día

Art. 64.-

Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando, sin faltar al trabajo, cumplieren los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Art. 65.-

Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

F) Feriados nacionales

Art. 66.-

Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: 1° de enero, Jueves y Viernes Santos, 1° de mayo, 19 de julio, 14 y 15 de septiembre, 8 y 25 de diciembre.

G) Días de asueto

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Art. 67.-

Se establecen como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto, y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

H) Compensación del séptimo día**Art. 68.-**

Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

I) Excepciones**Art. 69.-**

En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo y aquéllos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio.
- b) Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- c) Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales.
- d) Las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

J) Sustitución del día de descanso

Art. 70.-

En los casos del artículo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido:

- a) por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos.
- b) desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente.
- c) por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

K) Inspección sobre las excepciones

Art. 71.-

La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

Art. 72.-

En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

L) Normas de higiene ocupacional

El descanso entre jornada y el del séptimo día son una normativa de higiene ocupacional. Las jornadas excesivas perjudican la salud física y mental, provocan cansancio, monotonía y pueden terminar siendo la causa de muchos accidentes.

Asimismo, el descanso es para mejorar las condiciones de vida del trabajador, compartir con la familia, poder tener un verdadero hogar, participar en el

cuidado y la educación de los hijos y, además, adquirir conocimientos para gozar de una vida más íntegra y profesional.

El descanso es una necesidad fisiológica que repone la energía física y espiritual, ayuda a trabajar mejor y a ser más productivo al día siguiente.

12. PERMISOS

Art. 73.-

Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos.
- b) por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos

Art. 74.-

El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) para acudir a consulta médica personal.
- b) para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables.
- c) por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia

En los casos de los literales a y b, el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c, lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salarios sea menor del cincuenta

por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

Art. 75.-

Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario”.

13. DE LAS VACACIONES**Vacaciones en el sector privado****Art. 76.-**

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Vacaciones en el sector estatal

Los trabajadores al servicio del Estado y sus instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado de Ramos al Domingo de Pascua inclusive; del veinticuatro de diciembre al primero de enero inclusive y de dieciséis días más durante el año.

Labores que no pueden interrumpirse

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Calendario de vacaciones

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Vacaciones proporcionales

Art. 77.- Cuando se ponga término al contrato de trabajo o a la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

Cálculo del pago de vacaciones

Art. 78.- Las vacaciones se pagarán calculándolas con base en el último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salarios variables, se calcularán con base en el salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Cómputo de las vacaciones

Art. 79.- La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Inaplicabilidad de sanciones

Art. 80.- Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales”.

Vacaciones son descansos

Las vacaciones son descansos prolongados por varios días de forma continua, que sirven para mantener la salud, y tener una vida familiar y social estable. Hace tiempo fue superada la idea de que las vacaciones gravaban los costos de producción.

14. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 40.-

La terminación del contrato individual o de la relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Art. 41.-

El contrato individual o la relación de trabajo terminan:

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

Art. 42.-

Cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda, en el caso del literal b, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y décimo tercer mes.

Art. 43.-

La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este código.

Art. 44.-

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

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

Art. 45.-

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

- 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.**
- 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año**

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

Art. 46.-

Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el juez del trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios que dejó de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle al trabajador, además de la

indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días luego de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.



Art. 47.- Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del artículo 7 del presente código, no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Art. 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

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

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

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

La renuncia

El trabajador puede renunciar en cualquier momento, disolviendo así la relación de trabajo. Jamás se podrá ejercer coacción sobre él para que no lo haga. Su decisión está basada en los principios constitucionales de libertad y dignidad humana.

Si no se pudiera ejercer el derecho de renunciar, no existiría el derecho del trabajo, sino el trabajo forzoso o la servidumbre medieval.

Rescisión

La rescisión la decide una de las partes (empleador o trabajador) cuando el otro incumple con sus obligaciones. Nuestra legislación sólo prevé que lo haga el empleador.

El empleador puede rescindir el contrato de trabajo cuando la falta sea grave, no por faltas leves, las que sí pueden ser tratadas mediante las normas establecidas en el reglamento interno disciplinario, previamente autorizado por el Inspector del Trabajo.

Las faltas leves se atribuyen al concepto de que errar es humano y, basta corregir y cumplir con las obligaciones que emanan de la relación laboral. Si hubiera despido por causas leves, el principio de estabilidad laboral sería muy vulnerable.

En resumen, la rescisión se basa en el incumplimiento culposo de las obligaciones. No es obligatorio que el empleador despidiera al trabajador, puede darle otra oportunidad o pedirle que asuma un compromiso para el futuro.

Terminación de la relación laboral

Es la disolución por mutuo consentimiento o por hechos que se imponen a la voluntad de los individuos. Por ejemplo, la muerte, la jubilación, la incapacidad laboral o invalidez, así como por la desaparición de la empresa.

Falta de probidad

Probidad significa ser persona de bien, recta, íntegra, honrada.

La falta de probidad es una causa de despido cuando se trata de algo grave. Implica que suceda en el lugar y durante horas de trabajo. No es necesario que se trate de hechos tipificados como delitos por la ley. No se trata de que cause daños materiales, sino de daños al ser humano. No se busca el significado de las palabras, sino la intención de dañar.

Estabilidad

El Código de Trabajo prefiere que los contratos de trabajo sean por tiempo indeterminado, para fortalecer el principio de estabilidad, pero permite una cláusula de prueba de treinta días, dentro de los cuales el empleador puede dar por terminada la relación sin responsabilidad.

Esto significa que la estabilidad comienza con toda su fuerza legal, una vez concluido el período de prueba.

La estabilidad no significa que la relación no pueda disolverse, lo vimos con el derecho de renuncia, la causa justa, sin justa causa pagando una indemnización. Se trata de la libertad, de los deberes y derechos de cada una de las partes. La relación laboral es más estable que el matrimonio, éste puede disolverse por decisión unilateral

Preguntas de repaso

Responder individualmente y luego comentar sus respuestas en grupo.

1. ¿Cuáles son los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores nicaragüenses?
2. ¿Cuáles son los instrumentos nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores?
3. ¿Cuáles son los artículos del Código de Trabajo que describen los deberes de los trabajadores y empleadores? ¿Qué dicen esos artículos?
4. ¿Qué dice la ley laboral en Nicaragua acerca de los derechos fundamentales?
5. ¿Cuáles son algunos de los problemas que se ven en Nicaragua con respecto al cumplimiento de estos derechos?
6. ¿Qué se puede hacer para mejorar el cumplimiento de los derechos fundamentales?
7. ¿Qué problemas observa usted en su fábrica relacionados con salud y seguridad? ¿Qué se puede hacer para resolverlos?
8. Mencione 5 ejemplos de cómo una persona puede ser discriminada en el trabajo.
9. Mencione 5 ejemplos de cómo la ley nicaragüense protege a la maternidad.
10. ¿Qué es el derecho a la libertad de asociación?
11. ¿Qué se le debe pagar a un trabajador en caso de ser despedido?
12. Explique la diferencia entre jornada diurna, jornada nocturna y jornada mixta.



Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: inehnica@turbonett.com.ni

www.inehnica.org