

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
RECINTO UNIVERSITARIO CARLOS FONSECA AMADOR  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA AGRICOLA



**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO  
DE LICENCIADO EN ECONOMIA AGRICOLA**

**Tema:**

**SEGURIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR RURAL**

**Sub Tema:**

**POLITICA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EMPRESA FLORRES  
VILLATORO, EN EL DEPARTAMENTO DE CHINANDEGA, AÑO 2013.**

Elaborado por:

- ✓ Br. María José González González
- ✓ Br. José Gabriel Munguía Mondragón

Tutor: Dr. Gustavo Siles

Managua, Diciembre del 2013.

# INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
VALORACION DEL TUTOR.....	6
Introducción al Tema y Subtema.....	7
Resumen.....	9
Justificación.....	10
Objetivos.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivo Específicos.....	11
Capítulo I.....	12
Política Laboral dentro del Marco Jurídico – Institucional.....	12
1.1 Constitución Política De Nicaragua.....	12
1.2 Institucionalidad de la Política Laboral.....	15
1.3 Sujeto del Derecho del Trabajo.....	15
1.4 El Empleo.....	17
1.5 Obligaciones de los Empleadores.....	17
1.6 Obligaciones de los Trabajadores.....	20
1.6 Contrato de Trabajo.....	21
1.7 Derechos Básicos de los Trabajadores.....	23
1.7.1 El Salario.....	23
1.7.2 Descanso Semanal.....	23
1.7.3 Los días Feriados.....	23
1.7.4 Las vacaciones.....	24
Capitulo II.....	25
Política Laboral en el Sector Rural.....	25
2.1 Disposiciones legislativas sobre seguridad y salud en la agricultura según la OIT.....	25
2.2 Disposición Legislativa de Higiene y Seguridad Ocupacional en Nicaragua.....	28

2.3 Caracterización del Trabajo Agrario en Nicaragua.....	30
2.4 Riesgo del Trabajo en el Sector Rural .....	32
Capitulo III .....	35
Incidencia de la política laboral en la empresa Flores Villatoro – Estudio de Caso	35
3.1 Antecedentes de la Producción de Maní.....	35
A) Producción Mundial del Maní 2011 / 2012 .....	35
B) Región de Producción de Maní en Nicaragua .....	36
C) Producción de Maní en Nicaragua 2011 / 2012.....	38
3.2 Descripción breve del proceso del Maní en la Industria .....	40
3.2.1 Sub Producto Cáscara de Maní .....	41
3.3 Reseña Histórica de la Empresa Flores Villatoro .....	42
3.4 Descripción del proceso de molienda de la cascara de maní .....	43
3.4.1 Proceso N° 1: Recolectar la Materia Prima.....	44
3.4.2 Proceso N°2: Molienda de Cascara de Maní .....	45
3.5 Incidencia de las Políticas Laborales de los trabajadores Flores Villatoro ..	46
Conclusiones.....	51
Bibliografía .....	53
ANEXOS .....	54

# DEDICATORIA

Dedicamos nuestro trabajo a nuestros Padres, a quienes le debemos toda nuestra vida, quienes han sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual nos ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A nuestros maestros, gracias por su tiempo, por su paciencia, así como por la sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

**María José González**  
**José Gabriel Munguía**

# AGRADECIMIENTO

Fuimos muchos los compañeros que iniciamos la carrera universitaria, pero sólo unos pocos llegamos a la meta, lo difícil no fue empezar sino continuar y terminar.

Por eso le damos infinitas gracias a Dios, por regalarnos agudeza para entender, capacidad para retener, método y facultad para aprender, sutileza para interpretar, gracia y eficacia para hablar, para poder llegar a la meta de culminar nuestros estudios universitarios.

Agradecemos a nuestros padres, por ser el motor emocional y económico, por confiar en nosotros de ser capaces de lograr una meta más en nuestras vidas, de igual manera a nuestros hermanos por regalarnos palabras de aliento y fortaleza.

A nuestros maestros, muchas gracias, por educarnos no solo con lecciones magistrales, sino también con lecciones de vida, por inculcar en nosotros valores morales importantes para el desarrollo de nuestra vida profesional.

Las risas, las tristezas, los enojos, las buenas y malas caras, quedan en el recuerdo de nuestros corazones, gracias a nuestros compañeros de clases por compartir por mucho tiempo el día a día.

**María José González**  
**José Gabriel Munguía**

# VALORACION DEL TUTOR



## Introducción al Tema y Subtema

El trabajo, es considerado como la principal fuente de recursos para la obtención de ingresos económicos, también puede considerarse como una fuente de salud, porque con el mismo las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables.

Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y permite el aumento de la autoestima, porque las personas se sienten útiles en la sociedad.

No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo, psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realiza el trabajo. Es por eso la importancia de investigar el tema seguridad laboral en los trabajadores del sector rural.

En Nicaragua, la política laboral se encuentra regulada por las normativas tanto nacionales como internacionales, por lo que las políticas nacionales de empleo son entendidas como el conjunto de mecanismo y medidas de orden económico, social, jurídico y político, que el gobierno impulsa para estimular la creación de plazas de trabajo y la generación de ingresos, ya que estas políticas tienen que ver con todo el contexto económico y social por ser políticas públicas de nivel macro que están integradas y explícitas en la estrategia del desarrollo del país.

La pobreza rural está estrechamente vinculada a la inexistencia de trabajos decentes, en dicho sector, los principales problemas identificados según la FAO y OIT en el 2000 sobre trabajo rural son:

- La debilidad existente por parte de las instituciones encargadas de velar por la aplicación de las políticas laborales.
- La informalidad laboral, que se refiere a aquellos trabajadores que no tiene contrato de trabajo, particularmente en el caso de las mujeres, esto un

fenómeno persistente en el empleo rural, esto conlleva a la ausencia de cobertura de la seguridad social.

- El incumplimiento del pago de los salarios mínimos legales, los trabajadores del sector rural reciben mucho menos que el salario mínimo estipulado por la ley, además hay que tener en cuenta que en algunos de los países de América Latina y el Caribe el nivel de los salarios mínimos es tan bajo que no alcanza a ser una herramienta eficaz para combatir la pobreza.
- La débil sindicalización en el sector rural es muy baja, lo que hace más difícil que estos trabajadores utilicen este instrumento de defensa para proteger sus intereses.

Por consiguiente uno de los grandes retos para el país, es el incremento de fortalecimiento institucional laboral, preocupado y entregado a la creación y supervisión de nuevas políticas laborales para el sector rural.

En el afán de enriquecer nuestros conocimientos, hemos realizado este estudio, el cual para su comprensión y delimitación de su importancia se encuentra segmentando en tres capítulos.

En el primero capítulo, determinaremos la políticas laborales dentro del marco jurídico – institucional, donde se retoma la carta magna de Nicaragua, para conocer los principios básico del derecho laboral.

Por consiguiente, el segundo capítulo, se relacionara la seguridad laboral en el sector rural, donde se hará énfasis de las características de trabajo agrícola, sus principales riesgos, que estipula la ley de Nicaragua acerca de la seguridad laboral, así como las particularidades mismas del sector rural.

Por último, en un tercer capítulo, abordaremos la incidencia que tienen las políticas laborales en la agroindustria artesanal Flores Villatoro, ubicada en el departamento de Chinandega, dedicada a la molienda de cascara de maní como suplemento alimenticio para el ganado.





## Resumen

El presente trabajo contiene información fundamental, enfocado en la determinación de las políticas laborales públicas y su incidencia en la empresa Flores Villatoro, en el Departamento de Chinandega, con la finalidad de brindar un documento básico, sencillo y útil que identifique los requerimientos para el cumplimiento de las políticas laborales en el sector rural.

Los resultados obtenidos a través del método de observación determinan de forma real, la falta de una buena infraestructura, la inexistencia de capacitación del personal, la ausencia de contratos escritos, la no incorporación del seguro social, el uso de maquinaria rudimentaria, en la empresa Flores Villatoro.

## Justificación

La política laboral desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social del país, ya que actúa en relación al trabajador y el empleador en que se realiza el trabajo.

Estas políticas comprenden una serie de normativas vigentes vinculadas a todos los sectores del país, que conlleva a salario, prestaciones, seguridad en el empleo, derecho a la sindicalización, el conjunto de leyes laborales, convenios internacionales de trabajo y normas institucionales.

Nuestro trabajo de seminario de graduación, pretende ofrecer información clave a los lectores, de primera instancia a la Empresa Flores Villatoro para la toma de decisiones relativas a la seguridad laboral de sus trabajadores, además a todos aquellos lectores que busquen incrementar y enriquecer sus conocimientos acerca del papel que juega la política laboral en el sector rural.

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar las políticas laborales públicas y su incidencia en la Empresa Flores Villatoro para verificar el cumplimiento de las mismas.

### Objetivos Específicos

- ✓ Mencionar las políticas laborales constituidas en el marco jurídico institucional de Nicaragua.
- ✓ Describir los requerimientos para el cumplimiento de las políticas labores en el sector rural.
- ✓ Analizar la incidencia de las políticas laborales en la Empresa Flores Villatoro.

## Capítulo I

# Política Laboral dentro del Marco Jurídico – Institucional

### 1.1 Constitución Política De Nicaragua

Para efecto de la comprensión del tema general de seguridad laboral en los trabajadores del sector rural y elaboración del caso en particular, es de vital importancia retomar las políticas laborales de Nicaragua, las cuales se encuentran dentro de un marco jurídico – institucional, que se refiere al conjunto de normas y leyes existentes.

En la constitución política de Nicaragua, en el “TITULO IV DERECHOS, DEBERES Y GARANTIAS DEL PUEBLO NICARAGÜENSE”<sup>1</sup>, esta contenido el Capítulo V de los derechos laborales, establecidos de la siguiente manera:

- 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. El estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

- Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.
- Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

---

<sup>1</sup> Constitución Política de Nicaragua, Derechos Laborales, Edición 2007, Artículos 80-88.

1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
  2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
  3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
  4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
  5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.
  6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
  7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.
- Se reconoce el derecho a la huelga.
  - Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que 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.
  - Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica, el Estado la facilitará mediante programas especiales.
  - Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título

académico y que cumpla una función social.

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

- Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.
- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:
  1. Contratos individuales.
  2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la ley.

Todo este conjunto de artículos contemplados en la carta magna de Nicaragua, debe hacer recordar a los gobiernos presentes y futuros que uno de sus principales objetivos es la responsabilidad de la ocupación plena de todos los nicaragüenses, sin importar el sector en el que deseen desempeñarse.

Por ende, al ver al sector rural más afectado por la débil institucionalidad, la supervisión de este conjunto de normas debería ser más constante y eficaz sobre los empleadores, no para el daño de las empresas existente en el sector rural, sino para impulsar el cumplimiento de los derechos laborales y así mismo la vigilancia de las obligaciones.

La construcción de un ámbito agradable de trabajador vs empleador sería más eficiente si los empleadores tuvieran capacitación técnica que enseñen a respetar los derechos laborales y aprendan a darles seguridad laboral y bienestar a los trabajadores.

## 1.2 Institucionalidad de la Política Laboral

En la Ley 185, Código del trabajo, se establece, que el Ministerio del Trabajo (MITRAB), es la institución pública responsable para dirigir, controlar, evaluar, los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador nicaragüense.

El MITRAB, “tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilara el desarrollo, mejoramiento y aplicación de toda la ley, decretos y acuerdos referentes a esta materia, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.”<sup>2</sup>

Las facultades del MITRAB son:

Formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyo, los que tendrán la necesaria autoridad administrativa.

Definir su estructura de organización.

Definir, aclarar, fusionar y delegar funciones y desconcentrar órganos que lo representen en cualquier parte del territorio nacional, según la división política administrativa actual o futura.

Emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia.

Poner en ejecución las disposiciones administrativas, las que pudieren asignarle otras disposiciones legales.<sup>3</sup>

## 1.3 Sujeto del Derecho del Trabajo<sup>4</sup>

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

---

<sup>2</sup> Ley 185, Código de Trabajo, Capítulo Único del Ministerio del Trabajo, Artículo 263.

<sup>3</sup> Ley 185, Código del Trabajo, Capítulo Único del MITRAB, Artículo 264.

<sup>4</sup> Ley 185, Código del Trabajo, Capítulo II, Artículo 6-12.

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.

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente.



## 1.4 El Empleo<sup>5</sup>

El empleo o cargo es 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.

El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

## 1.5 Obligaciones de los Empleadores<sup>6</sup>

Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

- ✓ Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.
- ✓ 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.
- ✓ 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 y su decoro.
- ✓ Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin

---

<sup>5</sup> Ley 185, Código Laboral, Capítulo III, Artículo 13-16.

<sup>6</sup> Ley 185, Código Laboral, Capítulo IV, Artículo 17.

perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.

- ✓ No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- ✓ Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- ✓ 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.
- ✓ Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.
- ✓ 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.

- ✓ Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- ✓ 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.
- ✓ Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.
- ✓ Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.
- ✓ Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y 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.
- ✓ 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.

## 1.6 Obligaciones de los Trabajadores<sup>7</sup>

Además de las contenidas en otros artículos de este código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- ✓ Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador
- ✓ Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.
- ✓ Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.
- ✓ Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho.
- ✓ Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.
- ✓ Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados.
- ✓ Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligran los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- ✓ Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador.

---

<sup>7</sup> Ley 185, Código Laboral, Capítulo V, Artículo 18.

- ✓ Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo.
- ✓ No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga.
- ✓ No portar arma de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan.
- ✓ No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales y en general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

## 1.6 Contrato de Trabajo<sup>8</sup>

El contrato de trabajo supone la obligación del trabajador de realizar una actividad laboral para el empleador. Esta labor bien puede ser manual o intelectual y debe ser prestada por el trabajador mismo, puesto que el contrato se ha hecho es entre el empleador y el trabajador, es decir, solo concurren dos partes.

El contrato escrito de trabajo debe contener:

- ✓ El lugar y la fecha de donde se está elaborando y firmando el contrato.
- ✓ La identificación y domicilio, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora y del trabajador.
- ✓ Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse la jornada laboral.

---

<sup>8</sup> Ley 185, Código Laboral, Artículo 20.

- ✓ La duración diaria y semanal de la jornada, si ésta es diurna, mixta o nocturna.
- ✓ Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- ✓ La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas y cualquier otro complemento salarial.

El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- ✓ Al trabajo en el campo.
- ✓ Al servicio doméstico.

Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

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.

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.

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

## **1.7 Derechos Básicos de los Trabajadores.**

### **1.7.1 El Salario**

El salario es la retribución que se paga al trabajador por determinado tiempo de jornada laboral por realizar una función física, mental, o de cualquier otra índole.

El salario se paga en moneda en curso legal, en día de trabajo, en el lugar en donde se presta el servicio, en el plazo y cuantía fijadas en el contrato o derivado de la relación del trabajo.

Queda a salvo el acuerdo entre el empleador y el trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitios distintos y en ningún caso puede efectuarse el pago con mercadería, vales, fichas y otros signos correspondientes con que se pretenda sustituir la moneda.

Es necesario que todo trabajador reciba como salario al menos el salario mínimo estipulado en el país, que cubra el costo de la canasta básica y con el cual pueda satisfacer todas sus necesidades.

El salario lo acuerdan libremente las partes, pero nunca puede ser inferior que el fijado por la comisión nacional del salario mínimo.

### **1.7.2 Descanso Semanal**

El descanso semanal es el día libre que tiene derecho por cada seis días de trabajo continuo, o bien por las 48 horas semanales que se pueden distribuir en menos de 6 días de trabajo, según como estén organizadas las jornadas laborales, sin afectar estos sus salarios íntegros.

### **1.7.3 Los días Feriados**

Los días feriados son los que se destinan a las festividades de carácter nacional,

pero no se trabajan y si se recibe salario. Los días de asueto con goce de salario son los destinados a festividades municipales per que no se trabajan y que coinciden normalmente con las fechas memorables o con el día del santo patrono.

El poder ejecutivo es la única institución pública que puede declarar día de asueto con goce de salario a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal. Estos días señalados que se trabajan se pagan con un cien por ciento más, si el salario se paga por quince o mensual, el pago del día feriado en caso que el trabajador labore, se le pagara un día más de 8 horas.

El trabajador está obligado a laboral, los días feriados, solamente en los casos establecidos, por el código de trabajo, que son los siguientes:

- ✓ Cuando los trabajadores no se puedan interrumpir por el tiempo de necesidades que satisfacen.
- ✓ Cuando los trabajos de reparación de daños a causa de desastres naturales sean urgente.
- ✓ Cuando los trabajos solo puedan ejecutarse en condiciones que de dependan de fenómenos naturales.
- ✓ Cuando las labores, industria o comercio, respondan a necesidades cotidianas e indispensables para la alimentación.

#### **1.7.4 Las vacaciones**

Las vacaciones son el periodo de descanso continuo y remunerado de 15 días a que tiene derecho todo trabajador, por cada 6 meses de trabajo ininterrumpido, al servicio de un mismo empleador.

El pago es el equivalente a 15 días de salario, si se paga quincenal o mensual se calcula sobre el último salario devengado, pero cuando se trata de salario variables.



## Capítulo II

### Política Laboral en el Sector Rural

#### 2.1 Disposiciones legislativas sobre seguridad y salud en la agricultura según la OIT<sup>9</sup>

La OIT, en su informe de seguridad y salud en la agricultura elabora preguntas claves, que al mismo tiempo da respuesta, para ayudar a la creación de nuevas normativas en materia de seguridad laboral en el sector agrícola.

La cobertura de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo proporciona al sector agrícola una gran variedad de enfoques en las diferentes legislaciones nacionales, solo un número reducido de estados miembros a desarrollado un conjunto amplio de normas aplicables a la agricultura que lo cubre de manera global. En la mayoría de los casos, los códigos del trabajo no hacen una referencia específica al sector agrícola o no son plenamente aplicables a dicho sector.

Las legislaciones nacionales pueden ser agrupadas bajo los epígrafes siguientes:

- ✓ Ley y reglamento sobre seguridad y salud que cubran a la agricultura en toda su amplitud.
- ✓ Leyes y reglamentos sobre seguridad y salud que no excluyan a la agricultura.

Reglamento sobre seguridad y salud, normas y repertorios de recomendaciones prácticas que especifican medidas de seguridad y salud relativas a:

- ✓ Maquinaria móvil utilizada en agricultura y silvicultura
- ✓ Plaguicidas y otros agroquímicos
- ✓ Lista de enfermedades profesionales reconocidas en la agricultura

---

<sup>9</sup> OIT, (2000) Seguridad y Salud en la Agricultura.

- ✓ Prevención de accidentes en silos y otros espacios confinados
- ✓ Equipo de protección personal
- ✓ Servicios de medicina del trabajo para la agricultura
- ✓ Servicios de bienestar, vivienda y otras instalaciones

La mayoría de los estados miembros no toman en cuenta los esquemas de compensación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluyendo al sector agrícola de su sistema formal de indemnización.

Solo algunos estados miembros proporcionan cobertura a través de un sistema único y seguro.

Solo un número reducido de estados miembros ha establecido un sistema de seguro voluntario para trabajadores agrícolas.

Solo unos pocos estados miembros aplican regularmente los sistemas de registros y notificación en la agricultura.

Las estadísticas disponibles sobre accidentes y enfermedades profesionales en la agricultura son insuficientes en la mayoría de los países.

La inspección en la agricultura puede ser realizada por el Ministerio de Trabajo o por el Ministerio de Salud, según lo especifiquen los reglamentos de inspección aplicados por el país. En la mayoría de los casos, sus responsabilidades consisten en vigilar la aplicación de la reglamentación sobre el uso de plaguicidas y sobre las condiciones de trabajo en los establecimientos agrícolas.

En algunos casos la legislación prescribe la participación de los Ministerios de Medio Ambiente y de Agricultura o de las instituciones de la seguridad social, en la administración y cumplimiento de las leyes aplicables al sector. A menudo, esta situación provoca una superposición de las funciones entre las instituciones involucradas.

Tradicionalmente, los servicios de inspección de seguridad y salud y de trabajo se confinan a las áreas urbanas. Cuando éste no es el caso, existe una gran

disparidad en el número de inspectores asignados entre las zonas urbanas y las rurales.

La falta de recursos para las inspecciones del trabajo, tanto en términos de capacitación de los inspectores, como de infraestructura y medios de transporte, limita seriamente la eficacia de las leyes de protección laboral en las áreas rurales.

Es necesario establecer un sistema de inspección adecuado para extender los servicios de inspección al sector agrícola de manera apropiada. Las prioridades nacionales y las limitaciones financieras deberían formar parte de las reformas de la administración laboral y de las políticas de administración rural. Los servicios de extensión y otros órganos podrían apoyar su cumplimiento al nivel local o municipal. Deberían promoverse iniciativas voluntarias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de seguridad y salud.

El Convenio de la OIT sobre inspección del trabajo (agricultura) núm. 129, establece varias formas en las cuales la inspección del trabajo podría ser realizada:

- ✓ Por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;
- ✓ Por un órgano único de inspección del trabajo cuya especialización interna se realizaría a través de:
  1. Una formación adecuada de los inspectores en el área de la agricultura.
  2. Un servicio técnicamente calificado en agricultura.
- ✓ Por un servicio especializado en la inspección del trabajo agrícola, bajo el control de un órgano central responsable de coordinar la inspección del trabajo.
- ✓ Por un servicio de inspección asistido, en ciertas funciones de inspección al

nivel regional o local, por los servicios estatales o las instituciones públicas apropiados.

## **2.2 Disposición Legislativa de Higiene y Seguridad Ocupacional en Nicaragua**

Como se muestra en el acápite anterior, la OIT propone una serie de normativas para las naciones miembros, en donde Nicaragua no es la excepción y en su Código Laboral, contempla las siguientes disposiciones:

Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveer el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo.

Tomando en cuenta algunas medidas básicas como:

Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes.

Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.

Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección.

La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Por otra parte no solo el empleador tiene la función de cuidar y velar por la seguridad e higiene, sino también el trabajador tiene la obligación a colaborar con el cumplimiento de las instrucciones impartidas en el tema de protección personal

y a la vez cuidar el material ocupado en sus labores.

De igual manera, son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador.

El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo, realizara una previa consulta con organismos estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, para emitir en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.

Dichas normativas serán obligatorias durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones, por lo menos, sobre categorías de trabajadores, jornadas, descansos, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, vivienda, transporte, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

Una de las normativas más relevante que dispone el ministerio del trabajo, es la de la alimentación, aplicada a nivel nacional para todos los trabajadores del campo, con contratos temporales, permanentes, al destajo o eventuales.

Los empleadores no deben de perder de vista tomar en cuenta las particularidades de esta normativa, contratar una cocinera según la escala de trabajadores.

De 1 a 35 trabajadores una cocinera

De 36 a 150 trabajadores, una cocinera por cada 50 trabajadores, si es más de 151 trabajadores una cocinera por cada 60 trabajadores.

Si los empleadores con cuentan con la condiciones para suministrar la alimentación deberán pagar lo estipulado en la normativa dictada cada año.

## 2.3 Caracterización del Trabajo Agrario en Nicaragua

En el sector rural, existe un gran número de trabajadores por cuenta propia, en este sector vemos que es en donde precisamente predomina la actividad agraria (agricultura y ganadería), se observa de manera marcada la diferencia de los otros sectores económicos del país, en donde el empresario realiza labores de tipo administrativo o de gestión de la empresa, en agricultura las labores que realiza el propio titular son similares a las que hacen el resto de sus trabajadores y por tanto están igualmente expuestos a los riesgos laborales.

Para analizar las cuestiones relacionadas con la prevención de los riesgos y la seguridad laboral en la agricultura, es necesario caracterizar el trabajo en el medio rural, siendo esto una condición necesaria para poder luego profundizar en el riesgo emergente del mismo y en su prevención, atendiendo al hombre, a la empresa, a su organización y su tecnología que incorporan.

En este terreno enfrentamos el desafío de atender a la mejora de las condiciones de trabajo, en un contexto en el que debe atenderse los aspectos productivos y del medio.

Esto debe realizarse en el contexto amplio del concepto de condiciones y medio ambiente del trabajo agrario, entendiendo por esto, al conjunto de elementos ligados al trabajo agrario que influye directa o indirectamente en la salud psicofísica de quien lo realiza.

El trabajo agrario se caracteriza por tener una dinámica propia que es diferente que el de las demás actividades económicas en general, y que da cuenta de la especificidad de las relaciones y de los procesos sociales en el agro, estando fuertemente vinculada con el medio ambiente natural, con los ciclos naturales, con la esfera familiar - laboral, con el sistema de producción y con la introducción del cambio tecnológico. Estas particulares características definen las condiciones del trabajo agrario y permiten establecer correlaciones con los riesgos laborales y con

las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

La dinámica de los sistemas de producción tanto en la actividad agrícola como en la ganadería y forestal, lleva a que un trabajador del campo desarrolle tareas de muy diversas índoles. La falta de horarios de trabajo definidos – en especial si el trabajador reside en el establecimiento en el que trabaja – y la dureza y elevada exigencia física de muchos de los trabajos agrarios entre otros factores, son cuestiones a considerar al tratar la temática y ocuparnos de la seguridad laboral, en cuanto a la creación y práctica de políticas laborales eficiente.

Más allá de las ventajas ocasionadas por el proceso de cambio tecnológico que conlleva un más eficiente aprovechamiento de la fuerza de trabajo, mejoras en la producción, menor esfuerzo físico y de movimiento de carga pesada, eliminación de trabajos manuales y jornadas laborales menos exigidas, parcialmente, surgen otros riesgos ligados a las nuevas tecnologías adoptadas. Estas se agravan, en un contexto en que las empresas agrarias no siempre acompañan esta realidad con una adecuada política de inversión en prevención y seguridad laboral.

La poca información sobre los riesgos y la inadecuada capacitación del trabajador agrario tiene un alta incidencia en la gravedad de los accidentes relacionados con el manejo de la máquinas y herramientas, maquinaria pesada y móvil.

El empleo familiar como forma específica de autoempleo, representa un rasgo acentuado de la estructura económica agraria. Es frecuente que el trabajador rural viva en el mismo medio en que trabaja y la familia comparta o colabore en las tareas que realiza. Esta caracterización familiar - laboral, implica una ausencia de límites entre las actividades productivas y las actividades domésticas, teniendo como resultado un exceso de confianza frente a los factores de riesgo y una falta de cuidado en la realización de aquellas actividades que pueden considerarse peligrosas, dificultando la identificación de los riesgos y la detección de los accidentes.

En la población expuesta a riesgos laborales juntos a los trabajadores asalariados

o productores, existen otras personas que están expuestas a los riesgos del trabajo que entrañan las distintas tareas:

Familiares directos de titulares de la explotación que conviven con ellos y que colaboran en las tareas, especialmente en los periodos de alta demanda de trabajo.

Personas jubiladas que siguen desarrollando su trabajo en las explotaciones agrarias familiares.

Productor a tiempo parcial que obtienen la mayor parte de sus ingresos trabajando en otros sectores de actividad, y que complementan sus ingresos con la del campo.

## **2.4 Riesgo del Trabajo en el Sector Rural**

En el trabajo rural se incluyen todas aquellas actividades agropecuarias desarrolladas en la naturaleza con el propósito de obtener un producto que se va a comercializar.

La agricultura constituye uno de los sectores más peligrosos en todo el mundo. En varios países, la tasa de accidentes mortales en la agricultura es el doble del promedio de todas las demás industrias. Según las estimaciones de la OIT, “los trabajadores del mundo sufren 250 millones de accidentes cada año. De un total de 335.000 accidentes laborales mortales anuales, unos 170.000 ocurren en el sector agrícola.”<sup>10</sup>

El uso intensivo de maquinaria, plaguicidas y otros productos agroquímicos ha aumentado los riesgos. Máquinas como tractores y segadoras presentan las mayores tasas de frecuencia de lesiones graves y de mortalidad. Los datos disponibles provenientes de los países en desarrollo revelan que en años recientes ha habido un incremento en las tasas de accidentes en la agricultura.

---

<sup>10</sup> OIT,(2000) Seguridad y Salud en la Agricultura, Pagina 7-8.



Tales accidentes ocurren principalmente entre los trabajadores migrantes y los jornaleros, así como entre las mujeres y los niños cuya participación en el trabajo agrícola asalariado aumenta constantemente.

La exposición a plaguicidas y otros productos agroquímicos constituye uno de los principales riesgos profesionales. Estos provocan intoxicación y muerte, y en algunos casos, cáncer profesional y trastornos de la función reproductora.

Los accidentes más frecuentes en la agricultura se relacionan con:

- ✓ Maquinaria agrícola tal como tractores, camiones y segadoras, así como herramientas cortantes y punzantes.
- ✓ Productos químicos peligrosos: plaguicidas, fertilizantes, antibióticos y otros productos veterinarios.
- ✓ Agentes tóxicos o alergénicos: ciertas plantas, flores, polvos, desechos animales, guantes (cromo), aceites.
- ✓ Sustancias o agentes cancerígenos: ciertos plaguicidas como los arsenicales y los herbicidas fenoxi-acéticos, enfermedades parasitarias.
- ✓ Enfermedades transmitidas por animales: brucelosis, tuberculosis bovina, hidatidosis, tularemia, rabia, enfermedad de Lyme, tiña, listeriosis.
- ✓ Otras infecciones y enfermedades parasitarias: leishmaniasis, bilharziasis, faciolirosis, malaria, tétano, micosis.
- ✓ Espacios confinados como silos, fosos, sótanos y tanques.
- ✓ Ruido y vibraciones.
- ✓ Riesgos ergonómicos: uso inadecuado de equipos y herramientas,

posiciones corporales inadecuadas o posturas estáticas prolongadas, transporte de cargas pesadas, trabajo repetitivo, horarios excesivamente largos.

- ✓ Temperaturas extremas debido a las condiciones climáticas.
- ✓ Contacto con animales salvajes o ponzoñosos: insectos, arañas, escorpiones, serpientes y ciertos mamíferos salvajes.

Debido a que los sistemas de registro y de notificación son inadecuados y heterogéneos, los datos oficiales sobre la incidencia de los accidentes y las enfermedades del trabajo son imprecisos y están notoriamente subestimados. Además, como relativamente pocos accidentes son fatales y por lo tanto están sometidos a una notificación obligatoria, las informaciones disponibles sobre accidentes de trabajo no reflejan la considerable cantidad de accidentes no fatales y menores que no se registran. En la mayoría de los casos, aun cuando la muerte ha sido causada por un accidente del trabajo, este hecho no se menciona en el certificado de defunción. La notificación es aún más evidente en el caso del sector agrícola.

Las enfermedades crónicas causadas por el ruido, las vibraciones y una baja exposición a polvos orgánicos o a plaguicidas son más difíciles de evaluar debido a sus efectos a largo plazo y a sus síntomas no específicos. Consecuentemente, se priva los trabajadores de un tratamiento adecuado y de las medidas preventivas apropiadas. Esta situación viene agravándose seriamente debido, entre otros factores, a la velocidad de los cambios tecnológicos en la producción agrícola y al aumento del uso de sustancias peligrosas; así como al limitado control que los trabajadores tienen del ritmo, del contenido y de la organización de su propio trabajo. El restringido cumplimiento de los reglamentos en materia de seguridad y salud en los establecimientos agrícolas también contribuye a esta situación.

## Capítulo III

# Incidencia de la política laboral en la empresa Flores Villatoro – Estudio de Caso

### 3.1 Antecedentes de la Producción de Maní

Se le denomina maní a la semilla comestible que proviene de la planta leguminosa *Arachis hypogaea* procedente de la familia de la fabáceas. Dicha planta es cultivada en todos los climas tropicales y templados del mundo, y sus semillas se han constituido como un rubro agrícola de gran importancia a nivel mundial por su valor nutrimental y económico.

#### **A) Producción Mundial del Maní 2011 / 2012<sup>11</sup>**

De acuerdo al Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA por sus siglas en inglés), en el ciclo 2010/2011 la producción mundial de maní fue de 35,98 millones de toneladas métricas, pero de ese total casi el 60% fue producido por solamente dos países asiáticos: China e India, quienes produjeron 15,64 millones de toneladas métricas y 5,85 millones de toneladas métricas, respectivamente. Dicho en otras palabras, China fue el principal productor de maní a nivel mundial, seguido por India.

La producción mundial de Maní en el ciclo 2011/2012 fue de 35,32 millones de toneladas métricas, lo que representó una reducción de la producción en 1,83% en relación al ciclo anterior.

Esto estuvo propiciado por la reducción del 5,98% de la producción de maní en India (quién es el segundo principal productor a nivel global), que pasó de 5,85

---

<sup>11</sup> Revista DRACMA, Economía y Finanzas, Octubre 2012.

millones de toneladas en el ciclo 2010/2011 a 5,5 millones de toneladas en el ciclo 2011/2012.

Así mismo en Argentina y Senegal (dos de los países que producen un poco más del millón de toneladas en los ciclos), hubo una reducción en la cantidad de maní cosechada de 4,76% para el primero y 6,94% para el segundo.

Por su parte, China continuó liderando la producción en este ciclo con sus 16 millones de toneladas, es decir, incrementó su producción en 2,30% en relación al ciclo agrícola anterior.

En tanto, como resultado del descenso de la producción global de esta leguminosa, las exportaciones totales para este ciclo fueron de 2,58 millones de toneladas métricas, cifra que representó apenas 7,3% de la producción total y una reducción del 4,97% en relación a la actividad exportadora del ciclo 2010/2011.

Así, en concordancia con la ley de la Oferta y la Demanda; una vez que disminuyó el total de maní ofertado a nivel mundial, el precio promedio del ciclo 2011/2012 aumentó en 47,09% en relación al precio promedio del ciclo 2010/2011, pasando de \$1,792 por tonelada métrica a \$2,636 por tonelada métrica.

## **B) Región de Producción de Maní en Nicaragua**

En Nicaragua se cultiva maní en la región II y IV. Los departamentos de León y Chinandega conforman en conjunto la segunda región política administrativa, cuya principal actividad es la agricultura.

El mayor peso en la producción y exportación de maní se concentra en la región II a cargo de los grandes productores si se consideran:

- ✓ La extensión de las unidades de producción (fincas).
- ✓ La tecnología de producción empleada y el acceso a ella.

- ✓ El acceso a financiamiento.
- ✓ Rendimientos, y destino de sus producciones.

Esta región se caracteriza por poseer las mejores condiciones agroclimáticas del país donde se puede desarrollar una amplia gama de cultivos entre los cuales se pueden enumerar la producción de granos básicos y cultivos de exportación intensivos como: el maní, caña de azúcar, ajonjolí, y otros. Igualmente, por ser la conexión marítima del pacífico para los contactos con el exterior a través del puerto de Corinto y puerto Sandino.

Sin embargo, el potencial agrícola de la Región, ha sido explotado en forma desmesurado e irracional, al exponerlo a cultivos de alta mecanización, sin tomar las medidas preventivas adecuadas, originando esta práctica, un franco deterioro del recurso suelo al afectar tierras marginales causando bajas sensibles en la producción y productividad de los cultivos, como fue el caso del algodón.

Por ende, la salud de muchos trabajadores se ha visto afectada en el transcurso del tiempo por el uso excesivo e inadecuado de agroquímicos, por la inexistencia y la falta de información en cuanto al uso, riesgos y prevención.

Es un hecho que en Nicaragua, deben desarrollarse proyectos enfocados al sector agrícola, porque la agricultura en su globalidad tiene potencialidades para hacer un aporte mucho más significativo a la solución de los grandes problemas nacionales, sin olvidar la creación de políticas laborales que se pongan en práctica para lograr un desarrollo no solo económico sino también humano.

En este sentido, los productores de la Región II, han visualizado que el cultivo del maní constituye una alternativa para apoyar el proceso de reactivación económica no tradicional en la cual se ha acumulado buenas experiencias porque la calidad del maní nicaragüense, cuenta con un mercado de alto potencial en cuanto a precio y demanda, lo que permite fortalecer la balanza comercial al aumentar las exportaciones del país.

## C) Producción de Maní en Nicaragua 2011 / 2012

El cultivo de maní ha estado favorecido por los excelentes precios en el mercado internacional y el prestigio de Nicaragua como productor de maní de alta calidad.

El mejoramiento tecnológico ha permitido altos rendimientos.

Concepto	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	Crecimiento 2011/2012 respecto a 2006/2007	Crecimiento 2011/2012 respecto a 2010/2011
Áreas (Miles de Mz)	37.33	40.34	55.33	46.31	46.70	49.22	31.8%	5.4%
Producción (Miles de qqs)	2,243.07	2,413.89	3,063.86	2,577.51	2,775.85	2,977.87	32.8%	7.3%
Rendimiento (qqs/Mz)	60.08	59.84	55.37	55.66	59.43	60.50	0.7%	1.8%

Fuente: MAGFOR.

La producción de maní en la cosecha 2011-2012 fue de 2,977.87 miles de quintales, para un crecimiento de 32.8% (para un aumento de 734.8 miles de qqs.) con respecto a 2006-2007 y de 7.3% (202.0 miles de qqs.) con respecto a los 2,755.85 miles de qqs en 2010-2011.

El crecimiento de la producción ha estado determinado por la mayor área sembrada y por los mayores rendimientos.

El área sembrada en el período 2011-2012 se expandió en 31.8% con respecto a 2006-07 y en 5.4% con respecto a 2010-2011. Por su parte los rendimientos por manzanas se incrementaron en 0.7% en 2011-12 con respecto a 2006-2007 y en 1.8% con respecto a 2010-2011.

La mayor área sembrada ha estado estimulada por los mayores precios y el incremento de los rendimientos se ha dado por el mejoramiento tecnológico.

Debe señalarse que la disminución de la producción en la cosecha 2009-10 se debió a los efectos de la recesión económica mundial que afectó los precios de exportación y la demanda mundial.

La producción entre 2006-2007 y 2008-2009 fue de rápido crecimiento. Mientras que a partir del ciclo agrícola 2009-2010 y 2011-2012 la producción ha retomado su ritmo creciente.

El maní se ubica entre los 5 principales productos de exportación de Nicaragua representando más del 4% del total de las exportaciones en 2011 y dicha participación se ha elevado a casi el 6% en lo que va de 2012 al 22 de abril.

Las exportaciones FOB de maní en 2011 fueron de US\$96.1 millones para un crecimiento de 123.3% (US\$53.1 millones) con respecto a los US\$43.0 millones en 2006 y de 55.5% (US\$34.3 millones) con respecto a 2010.

La caída de las exportaciones en 2009 y 2010 estuvo provocada por los efectos de la recesión económica mundial que afectaron la demanda mundial y los precios de exportación.

En 2011 las exportaciones FOB de maní por US\$96.1 millones representaron el 4.2% del total de las exportaciones de Nicaragua ocupando el quinto lugar entre las principales exportaciones.

Los principales mercados de exportación de maní son México y Reino Unido, ambos países en conjunto absorbieron el 94% de las exportaciones en 2006 y el 87% en 2011. La Federación Rusa de 0% de las exportaciones en 2006 se elevó a 5% en 2011. Países como Australia, Canadá, Taiwán y Venezuela se presentan con gran potencial para las exportaciones de maní.

El principal mercado de exportación del maní es México, absorbiendo el 61% de las exportaciones en 2006 y el 57% de las exportaciones en 2011.

El segundo mercado en importancia es Reino Unido, con el 33% de las exportaciones en 2006 y el 30% en 2011.

El tercer mercado en importancia es Colombia con el 6% de las exportaciones en 2006 y el 8% en 2011.

También son mercados con potencial importante para las exportaciones de maní, Australia, Canadá, Taiwán y Venezuela.

El maní se presenta como un producto de diversificación de las exportaciones como una de las alternativas a la desaparición del cultivo del algodón en Nicaragua ante la caída en los precios de exportación y el grave problema ecológico provocado por el cultivo de dicho producto por el uso indiscriminado de agroquímicos para el control de plagas.

### **3.2 Descripción breve del proceso del Maní en la Industria**

El ciclo del procesamiento industrial del maní se inicia cuando la producción entra a la planta y es pasado por la báscula, aquí se establece el peso de campo de la materia prima se realiza un muestreo para determinar el porcentaje de humedad y contenido de materias extrañas.

Posteriormente el maní es pasado a una área de secado solar a fin de que pierda la humedad y pueda ser almacenado, para ser procesado posteriormente sin que el grano pierda su calidad por almacenamiento.

Una vez descascarado el maní (por maquinas industrializadas). El maní es pasado por una clasificadora electrónica de coloración.

Y por último se da una limpieza final en forma manual con el objeto de lograr una estandarización de la producción por las diferentes calidades antes de proceder a su envase y exportación. Venta para diferentes fines y derivados.



### 3.2.1 Sub Producto Cáscara de Maní

La Cáscara de maní es un subproducto que resulta del proceso de descascarado realizado en las industrias maniseras. Hasta hace poco tiempo, el desecho de la cáscara no tenía un destino específico y era quemado a cielo abierto lo que producía consecuencias negativas y alteraciones ecológicas sobre el medio natural, la cuestión de la sustentabilidad ambiental plantea la necesidad de dar destino a este recurso.

Actualmente, su empleo más generalizado es como biocombustible, o como agregado en alimento de bovinos y porcinos.

También se transforma en materia prima como agregado, mezclado con materiales de construcción, le confiere al material propiedades tales como porosidad y rigidez suficiente por el carácter fibroso de sus partículas. En consecuencia, el nuevo material está caracterizado por bajo peso, buena capacidad de aislación térmica y absorción acústica y como resultado amplitud para ser utilizado en paneles para vivienda.



### 3.3 Reseña Histórica de la Empresa Flores Villatoro

Flores Villatoro y Compañía Limitada, estaba ubicada en el km 128 ½ carretera León – Chinandega, sobre la carretera panamericana, dedicada a la molienda de la cascara de maní para suplemento alimenticio de animales, principalmente el ganado.

Hace 18 años atrás, el Ingeniero Luis Augusto Flores Ortiz (Agrónomo y Veterinario), se dedicaba a la crianza y comercialización avícola, en aquel tiempo el observo una problemática que sucedía a 1 km de su negocio, y era que los vecinos aledaños botaban y quemaban cáscara de maní en el puente cercano a su localidad.

Fue entonces cuando tuvo la innovadora idea de crear un molino artesanal para moler este recurso que era considerado como desecho de basura. El ofreció a los pobladores que en vez de que botaran y quemaran se la llevaran a él para el hacer el proceso de molienda.

Por sus amplios conocimientos y su Nacionalidad Salvadoreña, el descubrió un mercado para este producto. El primer mercado en donde comercializo su producto fue el Salvador, debido a que él conocía la cultura de alimentación en la ganadería en dicho país.

El Ingeniero Flores, al comienzo procesaba muy poco, y sus compradores eran amigos de su país de su Nacionalidad, compañeros de clases que tenían sus propias fincas con ganado.

Desde en diciembre del 2011, deja el negocio avícola y decide hacer una fusión legal con sus hijos y es cuando se funda legalmente FLORES VILLATORO Y COMPAÑÍA LIMITADA, dedicada artesanalmente a al proceso de molienda de cascara de maní, conformada



familiarmente por:

- ✓ Ing. Luis Augusto Flores Ortiz (Padre)
- ✓ Ing. Mauricio Flores Villatoro (Ing. Civil)
- ✓ Ing. Claudia Flores Villatoro (Ing. Industrial)
- ✓ Ing. Luis Flores Villatoro (Ing. Mecánico y en Sistemas)

Durante la entrevista a Ing. Claudia, expresaba que a la hora de conformarse legalmente, nada cambio en cuanto a mantener el mismo mercado de venta, pero que a comienzo de este presente año, el mercado Salvadoreño, presento bajas muy significativas de compra, ante esta situación han tenido que buscar nuevas alternativas de mercado, de manera expresiva y alegre dijo estar sorprendida porque el mercado nacional ha salido a la vanguardia, porque en años anteriores intentaron entrar con su producto al mercado nacional y este no tuvo aceptación. Afirma estar vendiendo más de lo que vendían al Salvador. Ella supone que este comportamiento del mercado es debido a todos los convenios que Nicaragua tiene con diferente países, los ganaderos han buscado nuevas alternativas de alimentación para el ganado y por eso han optado por la cascara de maní molida porque contiene altos grados de fibra y carbohidratos que ayuda a la ingesta.

### **3.4 Descripción del proceso de molienda de la cascara de maní**

La Empresa Flores Villatoro para sus procesos cuenta con:

5 tractores

32 tráileres

2 camiones

2 molinos artesanales

26 trabajadores

### 3.4.1 Proceso N° 1: Recolectar la Materia Prima

El único proveedor que abastece de materia prima es la industria COMASA (Comercializadora de Maní S.A), que tiene 3 sucursales, la primera ubicada en el km 139 ½ carretera a Corinto, la segunda en Posoltega y la tercera en el km 115 carretera León – Chinandega, Flores Villatoro tiene contrato firmado con la Industria Comasa, en donde es obligación de Flores Villatoro mandar sus tractores con sus tráiler para transportar la cáscara de maní en bruto.



Figura 1: Proceso N° 1 / Elaboración Propia.

### 3.4.2 Proceso N°2: Molienda de Cascara de Maní



Llega la materia prima:

- ✓ Entra al área de descargue (en temporada baja pasa al área de acopio y en temporada alta pasa directo a molino)
- ✓ Pasa a molienda
- ✓ Pasa a ensacado y pesado
- ✓ Pasa a costurado y etiquetado
- ✓ Almacenamiento

Figura N° 2 Elaboración Propia

Una vez que los tráileres llegan a la Industria COMASA, (Ver figura No. 1 y 2.) realizan las siguientes actividades: Entran a la báscula para ser pesado el tráiler sin cascara de maní, luego de ser pesados, pasan a una fila de espera, posterior a esto se colocan debajo del chorro por donde sale la cascara de maní en bruto, finalmente regresan a la báscula para ser pesado el tráiler nuevamente con cascara de maní y así lograr obtener el taraje (es la diferencia del peso inicial de los tráiler con el peso final con la cascara de maní para saber la cantidad que llevan los tráiler de cáscara de maní en peso en qq).

### 3.5 Incidencia de las Políticas Laborales en los trabajadores Flores Villatoro

Para analizar las condiciones labores que presentan los trabajadores de la empresa Flores Villatoro, en cuanto a política y seguridad laboral, se realizó una entrevista abierta al empleador y al trabajador, además por medio del método de observación se dará a conocer las particularidades durante la jornada laboral.

La entrevista fue realizada a Ing. Claudia Flores quien es la Administradora, para mejor comprensión de este acápite, se retoman las políticas laborales mencionadas en capítulos anteriores para verificar el cumplimiento de las mismas a través de un cuadro comparativo:

Cuadro comparativo Política Laboral vs Incidencia en la Empresa Flores Villatoro:

Lo establecido como Política Laboral	Incidencia en la Empresa Flores Villatoro
El salario, debe ser pagado en modo y tiempo convenido con el trabajador, en moneda de curso legal en su centro de trabajo.	Hacen el pago del salario, y se realiza de forma semanal todos los viernes a las 4:00 p.m. en moneda nacional y en efectivo.

La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.	Nunca han presentado algún caso en donde tengan que embargar el salario, de sus trabajadores.
Jornada laboral de ocho horas	Cumplen con la jornada laboral de 8 horas
Descanso semanal, por cada 6 días de trabajo continuo	Su día descanso es el domingo
Vacaciones, 15 días por cada seis meses de trabajo continuo	Realizan calendarios de vacaciones
Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el MITRAB	No cuentan con registros ni expedientes laborales, ni documentos que exige el MITRAB
Control y Evaluación por parte del MITRAB	Nunca han tenido vistas de esta institución
Contratar como mínimo 90% de trabajadores Nicaragüense	Todos los trabajadores son nicaragüenses.
El contrato de trabajo supone la obligación del trabajador de realizar una actividad laboral para el empleador	No realizan contratos escritos sino verbal
Derecho a la huelga	Nunca han presentado alteraciones de huelga por parte de los trabajadores.
Se prohíbe el trabajo de los menores de edad	No contratan menores de edad
Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido.	Proporcionan las herramientas de trabajo, equipos de protección como por ejemplo: gafas, mascarillas, orejeras, etc.

<p>No portar ni permitir el uso de armas de cualquier tipo, excepto en los casos de personas que estén facultados para ello.</p>	<p>No permiten el uso de armas de ningún tipo.</p>
<p>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.</p>	<p>No permiten que ninguno de sus trabajadores realice labores bajo los efectos de alcohol o drogas.</p>
<p>Formación de Sindicatos</p>	<p>No están organizados en sindicatos, opinan que esto es un atraso y pérdida de tiempo, lo miran como un daño al empleador.</p>
<p>Seguridad Social para protección integral (INSS)</p>	<p>No cuenta con seguro social, porque el empleador dice que es un atraso, y los trabajadores no se siente a gusto que le quiten el porcentaje del INSS, genera inconformidad, el empleador dijo que para el próximo año está el proyecto el aseguramiento con el INSS, y será de manera obligatoria aunque el trabajador no quiera, en la actualidad el empleador asume los gastos médicos de sus trabajadores.</p>

Elaboración: Propia a base a la ley 185 código laboral.

En cuanto a los trabajadores, se realizó una entrevista colectiva, los reunimos e hicimos una rueda para platicar con ellos y expresaron lo siguiente:

- ✓ Desconocen sus derechos laborales en materia legal, porque no les interesa, no les preocupa y no se los han dado a conocer.
- ✓ No conocen los salarios mínimos, alegaron saber no conocer siquiera el



termina de salario mínimo

- ✓ Nunca han sufrido un accidente laboral, tiene años de hacer lo mismo de manera rutinaria que no existe posibilidad de accidente
- ✓ No están organizados en sindicatos, eso sería un atraso y lo miran como dañar al empleador, es una pérdida de tiempo, que eso no es para ellos.
- ✓ Se sienten conforme con sus funciones.
- ✓ Cumplen con la jornada laboral
- ✓ Declaran que no necesitan ser capacitados para el realizar el trabajo, porque lo que hacen es algo que ya tienen experiencia.
- ✓ Se sienten muy a gusto con su trabajo y con el ambiente laboral que le ofrece el empleador

A pesar de que los trabajadores nunca han presentado un accidente laboral, las enfermedades crónicas causadas por el ruido, las vibraciones y una baja exposición a polvo son difíciles de identificar debido a su efecto a largo plazo y a sus síntomas no específicos, por ende los trabajadores de la empresa no están exentos de que en el largo plazo puedan presentar alguna enfermedad por la vibración y ruido provocado por los motores de los molinos.

En las disposiciones legislativas de Higiene y Seguridad ocupacional en Nicaragua, esta contenido que todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, pero el equipo investigador a través de la técnica de observación, declara lo siguiente:

- ✓ Inadecuadas condiciones de trabajo en las etapas del proceso de producción
- ✓ No tienen áreas específicas que determinen cada etapa del proceso de producción
- ✓ No hay señales de precaución
- ✓ No cuentan con agua potable
- ✓ No supervisan de manera sistemática el uso de los equipos de protección

- ✓ No fomentan la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y equipos de protección
- ✓ La infraestructura de las instalaciones no prestan las condiciones adecuadas.

## Conclusiones

En el presente trabajo de investigación sobre las políticas laborales y su incidencia en la empresa Flores Villatoro, es importante mencionar la problemática que presenta este sector en cuanto a la aplicación o el cumplimiento de las políticas laborales, la débil institucionalidad que presentan las organizaciones encargadas de velar por la seguridad laboral en el sector rural, la falta de elaboración de contratos de trabajo escritos, seguido de la ausencia de cobertura de seguro social.

Las políticas laborales se encuentran constituidas dentro un marco constitucional y jurídico, el Ministerio del Trabajo es la institución pública encargada de velar por la aplicación de dichas políticas, que se presentan de formas muy precisa en las obligaciones y derechos tanto de empleadores como de trabajadores.

Las particularidades del sector rural, hace más difícil la aplicación de estas políticas laborales, debido a todo el entorno social, económico y cultural que presenta este sector, la poca información sobre los riesgos y la inadecuada capacitación del trabajador agrario, la mano de obra familiar dificulta la identificación de los riesgos y la detección de los accidentes.

En el caso de la Empresa Flores Villatoro no es la excepción de toda la problemática conjunta, la incidencia de las políticas laborales se cumplen en una parte, pero la cuestión de seguridad laboral existe una gran debilidad, aunque nunca han tenido ningún tipo de accidente.

Es importante que los trabajadores, especialmente los del sector rural se apropien de la ley, que existen medios de divulgación que llegue hasta los sectores más vulnerables a los accidentes en las actividades agrícolas, que haya mayor presencia de los inspectores del MITRAB, que se puedan formar a trabajadores como técnicos en el área de seguridad laboral.

A los empleadores se les debe motivar a crear una cultura de prevención en las actividades laborales, creando dentro del lugar del trabajo un área designada a la seguridad laboral, organizar capacitación técnica con el MITRAB, a través de talleres que fomenten condiciones seguras para optimizar más la fuerza laboral.

### Bibliografía

- Amador, A. C. (2000). *La Prevencion de Riesgos Laborales en los Paises Lationamericanos*. Argentina.
- Arguello, R. (2005). *Componentes de la Cascara de Mani*. La Habana: CEVE.
- Asamblea, N. (2000). *Codigo del Trabajo Ley 185*. Managua: Bitecsa, Tercera Edicion.
- Asamblea, N. N. (1996). *Constitucion Politica*. Managua: Parlamento, Tercera Edicion.
- Fernandez Diaz, A. *Politica Economica*. Tercera Edicion.
- Hernandez, S. (2003). *Politica de Reforma estructurales del Mercado Laboral en Nicaragua*. Managua.
- INIDE. *Instituto Nacional de Informacion de Desarrollo*. Obtenido de <http://www.inide.gob.ni/>
- MAGFOR. *Ministerio Agropecuario y Forestal*. Obtenido de <http://www.magfor.gob.ni/>
- MITRAB. *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.mitrab.gob.ni/>
- OIT. (2000). *Seguridad y Salud en la Agricultura*. Suiza: Departamento de la Proteccion del Trabajo
- OIT. *Políticas de Mercado de Trabajo y Pobreza Rural en America Latina*.
- Rojas, J. (2011). *Desarrollo Rural en Nicaragua*. Managua: Primer Edicion UNAN Managua.
- Sigue, L. L. (29 de 04 de 2012). *La Lucha Sigue*. Recuperado el 16 de 10 de 2013, de <http://www.laluchasigue.org>
- Suarez Velasques, D. (2011). *Higiene y Seguridad Laboral*. Managua.

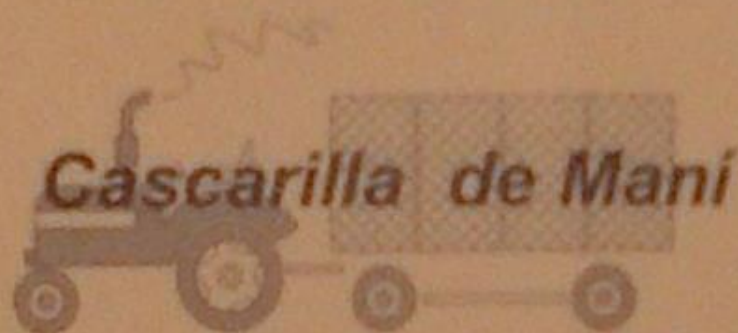
# ANEXOS



Imágenes Propias

ALIMENTO PARA  
ANIMALES

F V



**Producido por:**  
FLORES VILLATORO  
Y  
CIA LTD

Chinandega, Nicaragua.  
Km 128 1/2 Carretera León, Chinandega  
Teléfonos: (505) 8509-0115  
(505) 8619-5213 / (505) 8370-7096





Imágenes Propias



Imágenes Propias