



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA**

UNAN - MANAGUA

**RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE DERECHO**

**Seminario de Graduación para optar al título de Licenciada en Derecho**

**Tema General: Cumplimiento e importancia de la integración obligatoria del trabajador del campo al Sistema de Seguridad Social en Nicaragua.**

**Sub Tema: Análisis del cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.**

**Alumnas:**

1. Br. Jaosca Estefan Ruiz Espinoza
2. Br. Darling Belen Espinoza Arauz
3. Br. Jesbeling Carolina Rayo Urrutia

**Tutor:** Randolpho Zeledón López.

## **Dedicatoria**

Queremos dedicar este trabajo, en primer lugar, a Dios, por ser el centro de nuestras vidas y el motor que nos ha impulsado a llegar a esta etapa; por darnos la sabiduría, paciencia y entusiasmos para seguir dando lo mejor de nosotras.

A nuestras familias, por apoyarnos y motivarnos a continuar sin desfallecer en el la lucha constante para cumplir nuestros sueños y anhelos de nuestros corazones.

A nosotras mismas, por la paciencia y esfuerzo que pusimos en el desarrollo de este trabajo para lograr cada uno de nuestros propósitos.

**Jaosca Estefan Ruiz Espinoza**  
**Darling Belen Espinoza Arauz**  
**Jesbeling Carolina Rayo Urrutia**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a Jesús por permitirme culminar con éxito mi carrera universitaria, por no abandonarme cuando más necesité de Él y derramar en mi su gracia para no desfallecer en el camino.

Agradecer a mis padres, por al apoyo brindado en toda mi educación y siempre motivarme a seguir adelante.

De igual manera, agradecer a la Dra. Karla Pineda, por su apoyo incondicional para realizar mis prácticas en su firma y por compartir conmigo sus conocimientos y experiencia sobre el derecho laboral.

Agradecer a los docentes que me brindaron su apoyo y compartieron de cerca conmigo sus conocimientos en el derecho. Por ayudarme a ser una profesional con valores éticos y jurídicos y explotar los talentos que hay en mi.

Para finalizar, quiero agradecerme por lograr culminar esta importante etapa de mi vida, por todos mis esfuerzos, sacrificios que hoy me brindan frutos reconfortantes.

**Jaosca Estefan Ruiz Espinoza.**

**TODO POR JESÚS**

**A Dios.**

Gracias Señor Mío, por haberme dado la oportunidad de recibir la sabiduría, conocimiento y herramientas académicas que son la base para la profesionalización del hombre que busca el bienestar del hombre.

**A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MANAGUA).**

Por darme la oportunidad de estudiar y ser un miembro más de esta gran casa del conocimiento y ser un miembro más de sus aulas y recibir el conocimiento técnico y la formación humana.

**A ti Papá, Mamá y hermano.**

Por todo el amor, cariño, confianza, y por contar con ustedes en todo momento con su apoyo y aliento que me han dado para culminar mis estudios.

**Jesbeling Carolina Rayo Urrutia**

**“Todo esfuerzo tiene su recompensa, pero quedarse solo en palabras lleva a  
pobreza” Proverbios 14:23.**

Agradezco a mi Padre Celestial por ser la piedra angular en mi vida guiándome en todos los momentos importantes y permitirme llegar hasta donde estoy, pues Él me ha dado la confianza y la fortaleza para lograr cada meta propuesta en mi vida.

También le agradezco a mispadres por proveer los medios necesarios para mi formación y ser pieza esencial para mí, a mi madre Martina Arauz por su infinito e incondicional amor,ella ha sido el motor principal de mi vida y le debo absolutamente todo, sin ella no podría estar aquí.

A mis maestros por brindarme el pan del conocimiento y forjarme con buenos valores en este largo pero satisfactorio proceso.

**Darling B. Espinoza Arauz.**

**“... Buscad conocimiento, tanto por el estudio como por la fe.”**

**DYC 88:118**

## **CARTA AVAL**

El suscrito Tutor de Seminario de Graduación hace constar que el informe final de seminario de Graduación para optar al Título de Licenciadas en Derecho, Titulado; “**Análisis del cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de seguridad social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020**”.

Presentado por las postulantes:

1. Br. Jaosca Estefan Ruiz Espinoza **16021120**
2. Br. Darling Belen Espinoza Arauz **16021109**
3. Br. Jesbeling Carolina Rayo Urrutia **16021241**

Obtuvieron una calificación de 50 puntos y reúne las exigencias académicas. Para su presentación, comunicación y defensa, ante El Comité Académico Evaluador. Managua, ocho de diciembre de 2020.

**RANDOLFO JOSÉ ZELEDÓN LÓPEZ**

**Tutor de Seminario de Graduación**

## Tabla de Contenidos

CARTA AVAL .....	6
Resumen .....	9
Tema General: .....	10
Tema Delimitado: .....	10
Introducción.....	11
Justificación.....	13
Objetivos.....	14
Objetivo Específicos: .....	14
Planteamiento del problema. ....	15
Marco Teórico .....	16
Antecedentes Históricos de la Seguridad Social en el mundo.....	16
I.    Seguridad Social, Inicios del hombre primitivo. ....	16
II.   Seguridad Social en los inicios de las culturas del mundo antiguo.....	17
III.  Seguridad Social en Europa. ....	18
IV.  Seguridad Social en el continente americano.....	21
V.   Surgimiento de la Seguridad Social en Nicaragua. ....	22
Marco Teórico de Referencia .....	24
Capítulo 1: Conceptos y Generalidades sobre la Seguridad Social y el seguro obligatorio en Nicaragua. ....	24
1.    Seguridad Social .....	24
2.    Regímenes de Afiliación y de Seguro.....	25
3.    Sujetos de aseguramiento obligatorio .....	26
4.    Prestaciones derivadas del régimen del seguro obligatorio. ....	28
5.    Formas de afiliación al Sistema de Seguridad Social Nicaragüense .....	28
6.    Normativa General para las Inscripciones de Empleadores, Trabajadores y Beneficiarios.....	31
Capítulo 2: Derecho del Trabajo del campo: Seguridad Social y condiciones sociales del Trabajo del Campo.....	32
1.    El Campesino.....	32
2.    Condiciones de trabajo.....	34
3.    Factores de riesgo .....	36
4.    Condiciones de los lugares de trabajo.....	39

5. Las infracciones.....	40
6. Tipos de trabajadores del campo.....	42
7. La Subcontratación en el trabajo del campo y la agricultura.....	44
8. Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo.....	44
9. Contratos de Trabajo.....	48
10. Salarios.....	53
11. Importancia del campesinado y trabajador del campo.....	55
12. Estudio comparativo de la inscripción al seguro social del trabajador del campo en la legislación mexicana.....	56
Capítulo 3. Análisis del Marco jurídico Nacional Nicaragüense de la Seguridad Social. ...	61
1. Aspectos generales de las legislaciones nacionales.....	61
1.1. Constitución Política de Nicaragua.....	62
1.2. Ley de Seguridad Social y su Reglamento contenidas en el Decreto número 974 y 975. 63	
1.3. Código del Trabajo.....	66
1.4. Ley 664 “General De Inspección Del Trabajo” .....	68
1.5. Convenios Internacionales del Trabajo (OIT) ratificados por Nicaragua.....	69
Capítulo 5. Diseño Metodológico.....	70
1. Enfoque de la Investigación.....	70
2. Tipo de Investigación .....	70
1.1. Según su alcance o desarrollo.....	71
1.2. Según el nivel de profundidad del conocimiento.....	72
2. Método.....	72
3. Población .....	72
4. Muestra .....	73
5. Técnicas y herramientas de recolección de información.....	73
5.1. Entrevistas .....	74
6. Conclusiones .....	89
7. Recomendaciones.....	91
8. Referencias Bibliográficas.....	92
Anexos.....	96

## **Resumen**

El presente estudio, se fundamenta en el Análisis del cumplimiento e importancia de la integración obligatoria del trabajador del campo al Sistema de Seguridad Social en Nicaragua, por lo cual, la línea de nuestra investigación es la Seguridad Social.

Por tal razón se estudió la problemática que existe en este sector de trabajadores del campo, quedando de manifiesto el grado de rigurosidad que aplican las autoridades pertinentes para garantizar que los empleadores de este sector, cumplan con las normas establecidas en la ley; En el trabajo realizado, además se aborda de manera general, el origen, características, forma de vida, las diferentes funciones laborales que desempeñan los campesinos siendo trabajadores del campo, la relación laboral de trabajador\_ empleador, así como también la importancia del aporte de este sector en la economía del país.

El objetivo de esta investigación es estudiar el cumplimiento e importancia de la integración obligatoria del trabajador del campo al sistema de seguridad social en Nicaragua. Siendo la ARROCERA “DON CARLOS”, el caso concreto de estudio. En este, se abordan las características y generalidades de dicha empresa, además se detallarán las diferentes labores que ahí se realizan, así mismo se describirán los espacios laborales y medidas de protección e higiene con las que cuenta la misma, los salarios y maneras de contratación de los trabajadores.

Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo, descriptivo. Cuenta con una población seleccionada como objeto de estudio de la investigación se constituye por el grupo de expertos en Seguridad Social, laboralistas y trabajadores del campo.

**Tema General:**

Cumplimiento e importancia de la integración obligatoria del trabajador del campo al Sistema de Seguridad Social en Nicaragua.

**Tema Delimitado:**

Análisis del cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.

## **Introducción.**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1991), Seguridad Social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos debido a las contingencias inherentes a la vida, como la enfermedad, maternidad, vejez o muerte; así como también es la protección en forma de asistencia médica y ayuda a las familias con hijos.

Por tanto, con la Seguridad Social se intenta proteger a los individuos de una nación de aquellas situaciones propias a las personas que podrían disminuir su capacidad económica y de sobrevivencia.

La Seguridad Social, en cualquier parte del mundo, es considerada como una de las necesidades más fundamentales de los ciudadanos, por lo que el presente trabajo investigativo pretende demostrar la importancia de la exigencia de la integración del trabajador del campo al sistema de seguridad social al trabajador del campo, garantizando así que los derechos que el Estado de Nicaragua provee en las leyes laborales y de seguridad social, sean exigidos a todos los empleadores por igual.

Los trabajadores del campo son todos aquellos que desarrollan sus labores en faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador y estos trabajadores campesinos están reconocido en nuestra legislación como sujetos derechos, por tal razón es importante destacar que las leyes laborales y de seguridad social, es taxativa al momento de estipular los derechos y deberes de este sector trabajador.

Siendo Nicaragua, un país en donde la agricultura es el sector principal de la economía, porque aporta un 20% del Producto Interno Bruto y constituyen más del 50% de las exportaciones (Banco Central de Nicaragua (BCN), 2020).

Se considera necesario una mejor supervisión para la aplicación de ley, pues este sector es de gran importancia en el crecimiento y economía del país y se considera útil y necesario manifestar la necesidad de la existencia de un mejoramiento de la obligatoriedad del cumplimiento de la ley de parte de los empleadores del campo.

Por lo cual, en el presente trabajo se realizará un análisis sobre la importancia del cumplimiento de la integración de los trabajadores del campo al sistema de seguridad social y el respeto de sus derechos. Al igual, se brindarán una serie de recomendaciones para garantizar que los empleadores cumplan con la obligación de inscribir a sus trabajadores del campo al seguro obligatorio y proveer así seguridad a ellos y a sus familias.

## **Justificación.**

En el presente estudio, se abordó el tema sobre el cumplimiento e importancia de la integración del trabajador del campo al sistema de seguridad social, el cual permitió un mayor conocimiento sobre el procedimiento de inscripción de los trabajadores al seguro obligatorio, la responsabilidad del empleador de garantizar el cumplimiento de esta obligación y la importancia de que las autoridades correspondientes, traten de priorizar la supervisión y fiscalización de este tipo de centros de trabajos.

Así mismo, este estudio pretende servir de interés y aporte a todas las personas involucradas en las relaciones jurídicas laborales, así como a estudiantes de derecho, docentes, investigadores del tema, y lectores en general.

El propósito de esta investigación es que sirva de fuente a personas interesadas en la materia, ya que este estudio permitió analizar el cumplimiento de la integración de los trabajadores del campo al sistema de seguridad social en Nicaragua.

Por otro lado, esta investigación es un aporte en esta materia debido a la escasa bibliografía existente en el país.

## **Objetivos**

**Objetivo General:** Analizar el grado de cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de seguridad social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío Matagalpa, en el año 2020.

### **Objetivo Específicos:**

1. Explicar el campo de aplicación del sistema del Seguro Social obligatorio nicaragüense para comprender su trascendencia y alcance de acción.
2. Describir las condiciones y riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores del campo y la importancia del cumplimiento de la incorporación al seguro obligatorio.
3. Identificar las causas del incumplimiento de la integración obligatoria al sistema de seguridad social de los trabajadores de la arrocera Don Carlos en Darío, Matagalpa.

## **Planteamiento del problema.**

En Nicaragua, los trabajadores del campo son de vital importancia para la sustentación agrícola, económica y alimentaria del país, ellos y ellas son capaces de producir alimentos para sus comunidades y para toda la población, en concordancia con la madre tierra, de manera sostenida y sostenible que asegure la soberanía alimentaria, con alimentos sanos y culturalmente adecuados.

En Nicaragua, la mayoría de los trabajadores del campo, no cuentan con una formación académica, debido a que estas personas desde muy niños se dedican al cultivo, cuidado de ganado, etc. En consecuencia, dichos trabajadores desconocen cuáles son sus derechos laborales y de seguridad social, por lo cual muchos de sus empleadores, al no existir una supervisión o seguimiento por parte de las autoridades competentes, cuando estos derechos sobre la integración al seguro obligatorio, se encuentran establecidas en la Constitución Política, Ley de Seguridad Social y reglamento, establecen que son derechos irrenunciables.

### **Preguntas Directrices**

1. ¿Por qué los empleadores no cumplen con la inscripción obligatoria de sus trabajadores al sistema de seguridad social?
2. ¿Por qué las autoridades competentes no cumplen con la exigencia y supervisión de inscribir a sus trabajadores al seguro obligatorio en estas empresas?
3. ¿Por qué los trabajadores del campo prefieren no ser afiliados al sistema de seguridad social?

## **Marco Teórico**

### **Antecedentes Históricos de la Seguridad Social en el mundo.**

#### **I. Seguridad Social, Inicios del hombre primitivo.**

La seguridad social nace tras la necesidad de propiciar condiciones básicas de trabajo en beneficio de los trabajadores, desde la protección de su persona ante cualquier enfermedad o protección en la vejez.

Según nos dice Ricardo Nugent: *“La seguridad social es el resultado de un largo proceso histórico derivado del estado de inseguridad en que vive el hombre, desde los albores de la humanidad”*. (Nugent, 1997)

Desde los inicios de la historia del hombre este se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, debido a las diferentes actividades de supervivencia, ya sea por comida o por posesión y protección de un lugar. A todos estos factores a los que le toca enfrentarse, se agregan las enfermedades que nacen de dichas actividades y mismas del ser humano y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas, al igual que las vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios.

*“Tras transcurrir los años, el desarrollo del ser humano y la organización social de las tribus y comunidades, las culturas del mundo antiguo no fueron ajenas a este deseo de seguridad”* (Nugent, 1997)

El hombre primitivo, sufrió mucho por ciertos fenómenos naturales, como los terremotos, sequías, inundaciones, rayos y truenos; tuvo que satisfacer por instinto sus necesidades más elementales. Se refugia en las cavernas y pronto aprende a guardar sus alimentos, para preservarse de las contingencias en las épocas de escasez, y, posteriormente, a domesticar algunos animales, convirtiéndose con el transcurso del tiempo de cazador en pastor.

*“El hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, a lo que se agregan las enfermedades y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas;*

*al igual que las vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios” (Nugent, 1997)*

Es por ello, tras estas adversidades que el hombre enfrenta, sin conocer los motivos de dichos desastres, intenta protegerse así mismo y de los suyos.

## **II. Seguridad Social en los inicios de las culturas del mundo antiguo.**

Las culturas del mundo antiguo no fueron ajenas a este deseo de seguridad, tras el desarrollo del mismo ser humano y de las organizaciones sociales y el surgimiento del Estado gobernante, varios países del mundo antiguo, comienzan a notar la necesidad de un sistema de seguridad que logre amparar las necesidades y protección que los trabajadores necesitaban.

Varios países, logran desarrollar instituciones para lograr avanzar en este campo, a continuación, detallaremos dichas acciones:

- En Egipto se crearon las instituciones de defensa y de ayuda mutua, que prestaban auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado con un impuesto especial. En Babilonia se obligaba a los dueños de los esclavos al pago de los honorarios a los médicos que los atendían en casos de enfermedad.
- En Grecia, los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades eran auxiliados, y educados los hijos de quienes habían perecido en defensa del Estado.
- Las erans consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las hetairas tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajo estuvo a cargo exclusivo de esclavos.
- En Roma surgieron los collegia corpora officie, asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender a sus funerales. Las Collegias Tenuiorum fueron surgiendo con mayores grados de organización de las asociaciones que mediante la contribución de sus miembros y a la muerte de estos, los familiares accedían a las ayudas económicas para enterrar a sus muertos.

- Las guildas, oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña y los pueblos germanos en el siglo VII, fueron asociaciones de asistencia mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en determinadas circunstancias a los enfermos, apoyadas en el principio de la solidaridad.
- En los países del cercano y medio Oriente florecieron los wakouf, a manera de fundaciones piadosas, en cuya virtud el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y afectaban sus rentas a los hombres menesterosos. (Agust, 1991)

### **III. Seguridad Social en Europa.**

En la Edad Media o Medieval, en los años comprendidos entre 476 a 1492. Con el nacimiento de los gremios surgen las organizaciones para atender la salud de los trabajadores y la ayuda para el sepelio, estas incipientes organizaciones son superadas por las Gilda y las asociaciones de mutuales de diversas modalidades, establecidas en Alemania, Dinamarca, Francia, el Reino Unido y España.

En Inglaterra, en el año 1601, se estableció un impuesto obligatorio a nivel nacional, para cubrir esta clase de asistencia parroquial y, dos siglos más tarde, Dinamarca y Suecia adoptan medidas similares, para asegurar de esta manera la responsabilidad de la comunidad.

La preocupación por la seguridad de una determinada colectividad también se hizo presente en las antiguas culturas americanas. En el imperio del Tahuantinsuyo los incas *“garantizaron a la totalidad de los seres humanos bajo su jurisdicción, el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como la alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y la miseria, causados por las desigualdades sociales y por los no previstos efectos destructores de la naturaleza, incontrolables por el hombre”*.(Valcárcel, 2001)

En la Edad Moderna, en el periodo de 1800 a 1917, los trabajadores se organizan con el propósito de propiciar condiciones básicas de trabajo y la institucionalidad para recibir las prestaciones en caso de pérdida de la capacidad de trabajo, cualquiera fuera la causa.

Pasado el tiempo, en el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar.

En 1883 el Canciller Alemán Otto Von Bismarck, fue forzado por las organizaciones de los trabajadores, a promulgar en la Ley de Salud, en 1884, la Ley de Riesgos Profesionales y en 1889 la Ley de Pensiones, dando paso al nacimiento al Régimen de Seguridad Social, distinguiendo los asuntos políticos, económicos y sociales, impulsó una gran reforma al Estado liberal dominante en esa época e instituyó el primer sistema de seguridad social (Martínez R. Eddy. 2010 P. 23)

Con este esquema de seguridad social, basado en las aportaciones de patrones y trabajadores, se protegía a estos últimos de los accidentes del trabajo, de las enfermedades, la invalidez y la vejez.

Los seguros sociales establecidos en Alemania constituyeron la fuente inspiradora de los seguros sociales que se implantarían a fines del siglo XIX y principios del XX, hasta la aparición de la seguridad social.

Según nos dice (Agust, 1991) : *“El punto de partida del estudio de la seguridad social en España surge con el fin de mejorar y garantizar un bienestar a la clase obrera, siendo la Comisión De Reformas sociales la vanguardista en 1883, este mecanismo de protección desemboca una serie de seguros sociales diferentes el cual condujo a discriminaciones entre la población laboral, así como desequilibrios financieros haciendo difícil la gestión racional y eficaz que se pretendía tener”*.

La formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde *“el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte”*. (Valcárcel, 2001)

En España, la trayectoria fue similar a la experiencia alemana. Desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, en la que se estableció la responsabilidad objetiva del empresario, esto con la culpa o negligencia objetiva del empresario, el empresario responde de toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta, irían apareciendo sucesivamente los seguros sociales: *“de vejez (1919), subsidio de vejez (1939), seguro de vejez e invalidez (1947), que añadiría después prestaciones de muerte y supervivencia (1955); el de accidente de trabajo imponiendo la responsabilidad empresarial en 1932; las cargas familiares, con los denominados subsidio familiar en 1938 y el plus familiar en 1946; la enfermedad común y el accidente no laboral, en la doble vertiente de prestaciones sanitarias y económicas (1942); la enfermedad profesional, en 1947; y finalmente, el paro forzoso en 1961”*. (UNED, 2015)

En 1963 aparece la ley de bases de seguridad social cuyo objetivo principal era la implementación de un modelo unitario e integrado de la protección social, con una base de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación sin embargo ni aun con ley general de seguridad social de 1966 lograron erradicarse los antiguos sistemas de cotización los cuales se encontraban muy alejados de los salarios reales de los trabajadores.

La primera gran reforma se Produce con la publicación del decreto Ley 36/1978 el cual crea u sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la SS, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión realizado por los organismos del Instituto Nacional de la seguridad social, Instituto de salud, instituto de servicios sociales y la tesorería de la seguridad social.

En la década de los ochentas se llevaron a cabo una serie de medidas encaminadas al mejoramiento y perfeccionamiento de la acción protectora, entre las medidas cabe citar, el proceso de equiparación paulatina de las bases de cotización de los salarios reales con la firma del pacto Toledo en los noventa se logra el establecimiento de una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las futuras prestaciones de Seguridad Social , la mayor adecuación entre las prestaciones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social.

En el Fuero de los españoles, el Ministerio del Trabajo, el 11 de abril de 1953, se comienza a visionar el principal interés por el Estado de crear un sistema de seguridad social, que garantice la protección de los trabajadores del campo, creando así, una ley de Seguridad, en la que el Estado les garantiza el reconocimiento los mismos derechos del resto de trabajadores. Por ejemplo: Vejez, muerte, enfermedad, maternidad, accidentes de trabajos, invalidez. Siendo este, uno de los primeros países europeos, que innova en esta rama de la Seguridad Social.

Luego se suma a esta reforma de la seguridad Social, países como Francia, creando diferentes seguros y subsidios sociales, creados para los agricultores, donde los trabajadores, deben cotizar, los trabajadores con capacidad disminuida y los aprendices, gozaban de una disminución en el pago de su cotización.

Alemania Federal se suma, crea la ley Fundamental en seguridad social, en la cual establece que los patrones y obreros deben cotizar para evitar el déficit en la economía del país,

Así mismo, países como Grecia, Italia, Suecia, Suiza y Austria realizaron las distintas reformas correspondientes en sus legislaciones sobre seguridad social, para la protección absoluta del trabajador del campo.

#### **IV. Seguridad Social en el continente americano.**

Tras la preocupación de dichas comunidades americanas, se desprende que desde las épocas más remotas tuvieron presencia en diversas colectividades humanas: la indigencia, la enfermedad y, en general, lo que ahora denominamos; riesgos y contingencias sociales, a los que trataron de dar solución las distintas culturas, de acuerdo con sus respectivas peculiaridades.

En nuestro Continente Americano, en una conferencia de Interamericana de Seguridad Social, creada en México en 1952, adopta las recomendaciones a los gobiernos, entender aquella seguridad social a los trabajadores del campo, por ejemplo: Medidas de

seguridad de orden educativo, sanitario y económico, adecuadas al sistema económico, social y demográfico de cada país y el desarrollo por etapas sobre riesgos de enfermedad y maternidad.

Luego, en la tercera conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tuvo lugar en México en 1946, insistió sobre la necesidad de garantizar la aplicación efectiva de la legislación social de agricultura.

Algunos países que adoptan esta recomendación fueron: Argentina, Perú, Chile, Brasil, Cuba y México.

La Constitución Mexicana de 1917, es la primera Declaración de Derecho Social del Mundo, que consigna el Derecho a la Seguridad Social, en su artículo 123 bajo el Título “Derecho del Trabajo y de la Previsión Social” establece, se considera de utilidad pública, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la Previsión Social”.

## **V. Surgimiento de la Seguridad Social en Nicaragua.**

El más antiguo antecedente de participación de Nicaragua en actividades relacionadas con la seguridad social, “*es el Tratado firmado en Washington, en la década de los años 20 por los representantes de los Gobiernos de los cinco países centroamericanos, en virtud del cual se comprometían los firmantes a desarrollar programas de seguros sociales en sus respectivos países*” (INSS 1975).

En Nicaragua, se crea el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social en el año 1956 durante la presidencia del General Anastasio Somoza García, con el propósito de establecer mecanismos para proteger a los trabajadores nicaragüenses de las contingencias provenientes de la vida y del trabajo. Desde el inicio se crean dos principales ramas: las prestaciones por Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) y las prestaciones por Salud y Maternidad (Régimen Integral).

A diferencia de la mayoría de los países de la región, Nicaragua posee un sistema de seguridad social bastante integrado en términos de organización, característica que prevalece desde la creación del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) en 1955-57, Los trabajadores del sector público en Nicaragua no tienen un régimen especial de seguridad social, pues se encuentran cubiertos por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), sólo quedan fuera de éste el Ejército, la Policía y los empleados del Ministerio de Gobernación por tener ambos su propio esquema de Seguridad Social.

No obstante, el proceso de extensión, previo y después de la creación del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), evolucionó de forma típica. Los primeros grupos en poseer un sistema jubilatorio independiente fueron los empleados del magisterio, los ferroviarios, la banca, la guardia nacional y los empleados públicos de la zona urbana de Managua. Una vez creado el INSS éste se aplicó primero a los trabajadores privados en la zona urbana de Managua, luego la zona suburbana, gradualmente a otros departamentos y, por último, en 1982 a 1987 se extendió a los trabajadores del campo.

En el año 1982 se aprobó la actual Ley de Seguridad Social contenido en el Decreto No. 974 publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 49 del 01 de marzo de 1982; y su Reglamento General contenido en el Decreto No. 975 publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 49 del 01 de marzo de 1982

A partir de junio de 1984 se inicia la extensión del Seguro Social al campo con las siguientes características: Se aplica a los empleadores de los sectores públicos y privados que tiene uno o más trabajadores permanentes cualquiera que sea la actividad realizada en el campo, incluyendo a sus trabajadores temporales. También en 1984 se inicia el proceso de extensión progresiva de la rama de pensiones de invalidez, vejes y muerte en todo el territorio nacional. Sin embargo, debido a la guerra civil el gobierno sandinista comenzó el reclutamiento de los jóvenes entre las edades de 16 a 40 años de edad en cumplimiento del servicio militar y esta medida provoco, producto de la guerra en la década de los ochenta hasta el mes de septiembre del 2002, que el INSS administrara un numero de incapacitados, inválidos y muertos que generaron pensiones entre damnificados y familiares de los caídos. (Libro “La Seguridad Social en Nicaragua” karlos Navarro, 2003).

## **Marco Teórico de Referencia**

### **Capítulo 1: Conceptos y Generalidades sobre la Seguridad Social y el seguro obligatorio en Nicaragua.**

#### **1. Seguridad Social**

Dentro de sus enunciados la Ley de Seguridad Social expresa así: *“Que el Derecho de Seguridad Social debe funcionar como un servicio público especializado, cuya responsabilidad corresponde al Estado y la sociedad debe estar obligada no solo por imperativos morales de solidaridad, sino también por imposición legal, a contribuir en las medidas de sus posibilidades, al sostenimiento de los seguros y servicios sociales y del bienestar común para lo cual el Estado crea diversos organismos centrales y autónomos”*. (considerando VI, contenido en el Decreto 974, de 1982,).

Se establece como parte del sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a las actividades señaladas en esta Ley y su Reglamento. (Arto. 1, Ley de Seguridad Social, contenido en el Decreto 974, de 1982.)

Es importante recalcar que nuestra Constitución en su artículo 61. Expresa que el Estado garantizara a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley.

De igual forma el artículo 82 de la Constitución de la Republica de Nicaragua en el numeral 7, expresa: 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 determinen la ley. Pienso que no cabe duda que la Seguridad Social tiene como base un carácter público, no debiendo tener ninguna distinción o algún tipo de discriminación para todo aquel nicaragüense que necesite de la Seguridad Social

## **2. Regímenes de Afiliación y de Seguro.**

Los regímenes de Afiliación del Sistema de Seguridad Social cubren las contingencias y proporcionan los servicios que se especifican en cada régimen, nuestro Sistema Nicaragüense reconoce dos tipos de regímenes de afiliación, las cuales son:

- Obligatoria para la mayoría de trabajadores que prestan sus servicios a empleadores afiliados al seguro social.
- Voluntaria o facultativo: Se aplica el seguro facultativo para trabajadores independientes.

### **2.1. Régimen obligatorio**

Primeramente, el régimen de Seguridad Social Obligatorio, el cual, como mandata la legislación nacional, es un servicio público con el objetivo de proteger a los trabajadores y sus familias. La ley de la materia, enumera taxativamente los sujetos obligados a enterar o cotizar a este régimen de la seguridad social.

El artículo 1 de la Ley de Seguridad Social, dice que se establece como parte del Sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional.

La Ley de Seguridad Social, especifica claramente en su artículo 5 las personas sujetas al aseguramiento obligatorio, por ende, quienes están obligados por la relación vinculante, a enterar o cotizar lo correspondiente. El hecho de estar bajo el Régimen Obligatorio, implica que los sujetos comprendidos bajo este sistema no podrán hacer caso omiso de la inscripción o afiliación, ni incumplir las normas de Seguridad Social respectiva a ellos.

El sujeto determinante para la inscripción o afiliación al régimen obligatorio, es la persona del empleador, sea persona natural o jurídica, ya que éste fijará con su propia inscripción, la brecha inicial para la relación con los trabajadores, por lo que, si este no se inscribe no habrá obligación de retener las cotizaciones a los trabajadores, ni mucho menos enterará la misma al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), pues simplemente se tendría como no existente.

### 3. Sujetos de aseguramiento obligatorio

La Ley de Seguridad Social, específica claramente en su artículo 5 las personas sujetas al aseguramiento obligatorio, por ende, quienes están obligados por la relación vinculante, a enterar o cotizar lo correspondiente. El hecho de estar bajo el Régimen Obligatorio, implica que los sujetos comprendidos bajo este sistema no podrán hacer caso omiso de la inscripción o afiliación, ni incumplir las normas de Seguridad Social respectiva a ellos.

Requisito de afiliación al seguro obligatorio artículo No.5 de la Ley de Seguridad Social, contenido en el Decreto 974, de 1982

- *“Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea esta natural o jurídica, independiente del tipo de relación laboral o de servicios que los vincule, lo mismo que la persona jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios;*

- *Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo;*

- *Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, miembros de cualquier culto, religiosas y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados”.*

Primeramente, dentro de los sujetos de aseguramiento obligatorio, tenemos a aquellas personas que se encuentran vinculadas a otra, sea esta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios.

Es decir, que sobre este aspecto la obligación de enterar o cotizar al Seguro Social Obligatorio nace de una relación laboral vinculante y dependiente, por tanto nos referiremos, al concepto de trabajador que señala el artículo uno del Reglamento General de la Ley de seguridad social, que estipula que es trabajador: “Toda persona que presta o desempeña un trabajo o realiza un servicio profesional o de cualquier naturaleza, en calidad de dependiente, en forma eventual, temporal o permanente, a un empleador sea este persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, independientemente del tipo de relación que los vincule, la

naturaleza económica de la actividad, así como la forma de pago o compensación por los servicios prestados. La definición incluye a los aprendices, aunque no sean remunerados.

Los trabajadores están obligados a proporcionarle a su empleador, todos sus datos generales y personales necesarios para el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.

Conforme el artículo 6 del Código de trabajo, son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obligan con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. Así mismo refiere la norma laboral, que 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.

Dentro del Seguro Obligatorio tenemos a los empleadores, los cuales tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan los reglamentos. (Art. 8 la Ley de Seguridad Social, contenido en el Decreto 974, de 1982. (Tres días para la inscripción de los trabajadores contados a partir de su inicio laboral con el empleador.

El Art. 2-3 del Reglamento General contenido en el Decreto No. 975, 1982. Los empleadores están obligados a descontar en el momento del pago de las remuneraciones, de los asegurados que trabajen a su servicio, las sumas que correspondieron a la contribución de estos y enterarla al Instituto de Seguridad Social (INSS) dentro de los plazos que señala el reglamento. Por falta de cumplimiento de esta obligación se le aplicara un recargo administrativo de Doscientos cincuenta Córdoba Netos (C\$ 250.00) por cada mes calendario

o fracción de retraso, sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar, esto nos realza o reafirma este tipo de seguro como obligatorio.

#### **4. Prestaciones derivadas del régimen del seguro obligatorio.**

El Régimen de Seguro Social Obligatorio, a su vez se subdivide en Regímenes de Seguros para el otorgamiento de las prestaciones respectivas:

- Régimen integral (EM-IVM-RP): Está conformado por los Seguros Sociales de Enfermedad y Maternidad (EM) correspondiendo a la atención médica a las Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud (IPSS) que con contratadas por el INSS; por el otorgamiento de prestaciones económicas en Invalidez, Vejez y Muerte (IVM); y el otorgamiento de prestación económica en Riesgos Profesionales (RP).
- Régimen de Seguro IVM-RP: Comprende el otorgamiento de las prestaciones de Invalidez, Vejez y Muerte, y Riesgos profesionales (IVM-RP). A este régimen serán afiliados, aquellos trabajadores, que ejerzan sus actividades en zonas donde no hayan Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud (IPSS).

Estos dos tipos de regímenes del seguro obligatorio son los que cubren las necesidades de los trabajadores frente a las contingencias derivadas de la vida.

#### **5. Formas de afiliación al Sistema de Seguridad Social Nicaragüense**

Es importante recordar que el objetivo y por ende la importancia de la Seguridad Social es proteger a los trabajadores y sus familias contra las contingencias relacionadas con la vida y el trabajo, y brindar otros posibles servicios como asistencia la médica para elevar la calidad de vida de la población protegida.

Por tanto, y reconociendo que la Seguridad Social como tal es obligatoria, el Estado como principal garante de este derecho, debe velar por su cumplimiento eficaz y controlar la obediencia de los empleadores a la norma, quienes son los sujetos determinantes para el eficiente desempeño del sistema. Pues, nos resulta redundante mencionar, que el primer paso

para la obtención de los beneficios brindados por la Seguridad Social a sus afiliados, es la inscripción.

Efectivamente, la inscripción o afiliación al régimen de Seguridad Social es la brecha determinante de la existencia de una relación jurídica, entre el Sistema y los sujetos de aseguramiento obligatorio.

Esta afiliación implica primero la inscripción del empleador como persona natural o jurídica y segundo, la inscripción de sus trabajadores. lo que conforme el artículo 2 del Reglamento General los empleadores deben de solicitar su inscripción al sistema y la de sus trabajadores, dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de inicio de su actividad. No obstante de conformidad con la Ley N° 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, se establece en su artículo 18 inciso 15, que se debe inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el Régimen de la Seguridad Social en la modalidad de los riesgos laborales.

A fin de reforzar lo anterior, el artículo 8 de la Ley de Seguridad Social, establece que es obligación de los empleadores inscribirse al Instituto como tales, así como inscribir a sus trabajadores y notificar los cambios de su personal. Adicionalmente, el artículo 10 de la misma norma, estipula que el INSS tiene el derecho de inscribir a los empleadores, sus trabajadores y demás sujetos de aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las diligencias necesarias para efectuar la inscripción. Esto no implicará para los empleadores, la liberación de las sanciones que le correspondiesen por omitir el cumplimiento de sus obligaciones con el sistema.

Existen tres maneras de incorporarse al sistema y son las siguientes: (INSS, 1982. P.11)

### **5.1. Por Denuncia o declaración de los trabajadores.**

Es aquella que se lleva a cabo cuando el empleador, evasor de sus obligaciones, infringe la ley al tener desprotegido a sus trabajadores, siendo denunciado por uno o varios de sus trabajadores, el área involucrada en este procedimiento es la División de Fiscalización de Empresas.

### **5.1.1. Procedimiento.**

El trabajador o persona declarante debe presentarse al área de Fiscalización de Empresas de la Sucursal local, a informar la existencia del empleador que está evadiendo su afiliación al INSS. La información proveniente del trabajador denunciante, debe ser manejada discretamente por el fiscalizador, para evitar que el trabajador pueda ser afectado por la empresa en cuestión, luego el área de fiscalización se registrará por los procedimientos establecidos por sí mismos.

## **5.2. Inscripción mediante plan de revisión de actualización programados por el área de Fiscalización a empresas.**

El INSS a través de la Dirección General de Aseguramiento y la División de Fiscalización de Empresas, ejecuta programas de visitas a empleadores conforme ruta y sector, para la revisión y captación de empresas a fin de conocer si la empresa está cumpliendo con la cotización al INSS en los casos de empresas inscritas y para la captación de aquellas que están evadiendo el INSS.

### **5.2.1. Procedimiento.**

El Fiscal de la Sucursal debidamente identificado, visita al empleador o su representante legal y le explica que su visita se debe al plan de revisión de actualización programada en el sector, requiriendo la documentación necesaria para la revisión y/o captación como empleador y sus trabajadores en caso no estén afiliados o bien para la inscripción de los trabajadores que no ha informado al INSS.

En lo subsiguiente el procedimiento de inscripción de empleadores y trabajadores bajo esta vía, se realizará conforme al procedimiento establecido por Fiscalización. Una vez llenados los formularios correspondientes serán remitidos al área de Afiliación junto con la documentación soporte para que sean procesados según corresponda.

## **5.3. Voluntaria o por solicitud directa del empleador.**

Esta inscripción ocurre cuando el empleador por voluntad propia se presenta a la sucursal del INSS correspondiente, conforme lo establecido en el artículo 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Esta inscripción se realiza a través de la oficina de afiliación de las Sucursales o Agencias del INSS.

### **5.3.1. Procedimiento.**

Se acude al área de Afiliación donde se atiende, entrevista, asesora y suministra los formularios que deberá llenar el empleador y sus trabajadores, así mismo se orienta la presentación de los documentos legales de la empresa.

Siendo así, una vez que el empleador ha llenado y firmado los formularios y recopilado los documentos de la empresa, hace entrega de los mismos al área de afiliación, la que deberá solicitar el aval de la documentación por la asesoría legal competente.

Por último, se firman y sellan los documentos y se le entrega al empleador y trabajadores copia de los formularios según correspondan.

## **6. Normativa General para las Inscripciones de Empleadores, Trabajadores y Beneficiarios.**

### **6.1. Empleadores**

Todo documento que se solicite para la inscripción de empleadores, debe ser firmado por el empleador o el representante legal. La falta de presentación de código RUC o constancia de la DGI y/o Matricula de la Alcaldía no será impedimento para la inscripción inmediata del empleador al Seguro Social; en este caso se apunta como observación y el documento queda pendiente de entrega, pero en los casos donde la ley exime de la asignación de RUC como Colegios, cooperativas entre otros solo deben presentar constancia de la DGI donde conste su situación.

No debe inscribirse a una misma persona al mismo tiempo como empleador y trabajador, en el caso en el que el empleador sea persona natural, esto para evitar fraudes, relativos al otorgamiento y monto de prestaciones.

Si al momento de la captación por parte de un fiscalizador de empresas, cuando el empleador es una persona jurídica pero no cuenta con la escritura constitutiva debidamente inscrita en el Registro Mercantil, se inscribirá bajo el nombre de su representante legal como si se tratase de persona natural; sin embargo, luego se podrá realizar el cambio de nombre al presentar el documento en cuestión.

El formulario de Inscripción, Movimiento de Empleador y/o Nomina debe contener la firma del funcionario del INSS que lleva a cabo la inscripción: analista de afiliación o jefe de aseguramiento si la inscripción es voluntaria y el empleador llega al INSS o el fiscal si se trata de un caso de captación.

Y por último toda la documentación de naturaleza jurídica del empleador, tales como el Acta Constitutiva, Poderes, Acta de Junta Directiva, y Certificación de Representante legal, deberá contener el aval de la asesoría legal en cada sucursal del INSS o en el nivel central según donde se realice la afiliación. (INSS, 2005. P.7) (Ver anexo 1).

## **Capítulo 2: Derecho del Trabajo del campo: Seguridad Social y condiciones sociales del Trabajo del Campo.**

Luego de conceptualizar de manera general las diferentes definiciones se abordará la descripción de la figura del trabajador del campo, las condiciones de trabajo y los principales factores de exposición a los que están expuesto, de qué manera las diferentes leyes en la materia los protegen, y a la vez se determinará la importancia que estos estén inscritos al seguro social obligatorio de igual forma se manifestará el aporte que este sector trabajador brinda a la economía del país.

### **1. Trabajador del Campo.**

El primer artículo de la declaración de los derechos del campesino, lo define como aquel hombre o mujer que tiene una relación directa y especial con la tierra y la naturaleza a través de la producción de alimentos u otros productos agrícola y sus derivados, aunque normalmente el campesino se identifica con la producción de hortalizas, frutas y viñas, el campesino también puede poseer diferentes tipos de ganado. (Declaración de los Derechos del Campesino, ONU, 2018)

El término campesino puede aplicarse a cualquier persona que se ocupe de la agricultura, la ganadería, la trashumancia, las artesanías relacionadas con la agricultura u otras ocupaciones similares en una zona rural, el término abarca a las personas indígenas que trabajan la tierra. (Declaración de los Derechos del Campesino, ONU, 2018)

El término trabajador del campo por su parte difiere del campesino solamente en tanto a que este hace referencia al campesino sujeto al servicio un empleador “patrón”.

Hay que destacar que a pesar de que al “campesino” se le atribuyen más connotaciones este casi siempre sugiere “pobreza”. Los campesinos son casi la mitad de la población mundial y producen al menos el 70% de la comida, según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO por sus siglas en ingles); sin embargo, son pobres, siete de cada 10 pobres viven y trabajan de forma habitual en el campo, una de cada cuatro personas en los países en desarrollo vive en situación de extrema pobreza -subsisten con menos de un dólar diario. Los datos publicados por la FAO en 2017 constatan que 776 millones de personas de países en desarrollo viven desnutridas.

La desnutrición agrava también otros aspectos de la pobreza, porque reduce la capacidad de trabajar y la resistencia a las enfermedades, afecta el desempeño normal de los trabajadores. El campesinado por su naturaleza es poliactivo, es decir que no trabajan solo en la producción de granos básicos o solo agricultura, sino que también desarrollan actividades en el comercio, en la construcción, en el cuidado familiar, comunitario y ambiental, en la artesanía, el turismo, el arte y los servicios urbanos. Nada hay más dinámico que el campo, nadie hay más explotado que el campesinado, el trabajo en las fincas, como jornaleros es una parte de esta dinámica.

El día se hace corto para todo el trabajo que se realiza en el campo, pero es poco el reconocimiento económico que recibe el campesinado a cambio de la energía gastada en la faena diario. (Sigüenza Ramírez 2018)

La vida en las zonas rurales se enfrenta, en definitiva, a muy serios problemas en la práctica total de los países, se insiste por ello en la necesidad de un desarrollo rural que haga frente a dichos problemas, que no solo afectan a sus habitantes sino al conjunto de los seres humanos, debido, entre otros, a las presiones migratorias fruto de la degradación de suelos cultivables sobreexplotados y al enfrentamiento entre grupos humanos que compiten por los

recursos y en definitiva por la supervivencia. (Vilches,A., Gil Pérez, D., Toscano, J.C. Y Macias, O., 2014)

Es bien conocido que las zonas rurales son el hogar de la mayoría de los pobres del planeta, de quienes viven con menos de un dólar diario, de quienes carecen de sistemas sanitarios e incluso de agua potable; de quienes son más vulnerables a los fenómenos atmosféricos extremos como inundaciones o sequías que llegan a provocar grandes hambrunas, cuatro de cada cinco de los más de 172 millones de niños y niñas sin escolarizar en el mundo, viven en áreas rurales, con fuertes discriminaciones hacia las niñas, y la gran mayoría de los cerca de 800 millones de analfabetos, jóvenes o adultos, pertenecen al mundo rural (Organización de las naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO 2017)

Es importante mencionar que la mayor parte de países de bajos ingresos sigue dependiendo de la economía rural para su empleo y medios de vida, por otra parte, el porcentaje rural respecto a la cifra total de empleo en países desarrollados varía sustancialmente. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

El trabajo rural también está caracterizado por un gran número de trabajadores casuales y temporales que se encuentran en su mayoría en una situación especial de vulnerabilidad.

Sin embargo, la ley establece condiciones de trabajo que se deben cumplir a la hora de contratar el capital humano previo a comenzar a profundizar en estas es necesario entender su definición, así como su clasificación.

## **2. Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son aquellos beneficios que constituyen la base sobre las cual se sustentan las relaciones laborales, por lo que la ley prohíbe fijar condiciones inferiores a las establecidas en la ley. Las condiciones de trabajo deben de ser proporcionable a la importancia de los servicios prestados y otorgados de forma equitativa a los trabajadores, sin

que puedan hacerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, religión o doctrina política.

El código del trabajo señala las condiciones básicas con las que debe contar cualquier trabajador las cuales son:

- Jornada Laboral
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Aguinaldo

Por otro lado, tenemos las condiciones Sociales de trabajo las cuales se sintetizan en la forma de como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor. Como aspecto particular de la vida humana, el ambiente del trabajo refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo.

Está determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador, estos aspectos son las Condiciones de Trabajo. La calidad del ambiente de trabajo está muy relacionada con los riesgos a los cuales está sometido todo trabajador y la carga de trabajo que debe asimilar.

Un buen ambiente de Trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio a nuestro cuerpo lo cual redundaría en menores riesgos para nuestra vida. Una adecuada planificación del ambiente del trabajo permite disminuir la carga de trabajo, eliminar muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador.

### **3. Factores de riesgo**

El factor de riesgo se define como aquel fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud del trabajador tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional. (Pereira 1994)

#### **Clasificación de los factores de riesgo laboral en el área agrícola:**

##### **Factores Físicos**

- Exposición al ruido
- Iluminación inadecuada
- Vibraciones
- Temperaturas Extremas
- Radiaciones

##### **Factores químicos**

- Plaguicidas
- Hormonas
- Agentes patógenos
- Disolventes
- Fertilizantes

##### **Factores Biológicos**

- Virus
- Hongos
- Bacterias
- Parásitos

El trabajo agrícola fluctúa según las estaciones y esto se refleja en la fuerza de trabajo, los horarios de trabajo pueden ser extremadamente largos durante la siembra y la cosecha, con horarios más cortos fuera de las temporadas pico de trabajo.

Durante los períodos de mayor labor la jornada puede ser de sol a sol, a lo que hay que sumar el transporte de ida y vuelta a los campos, la intensidad del trabajo deja poco lugar para el descanso, la duración de la jornada ofrece poco tiempo para la recuperación, los sistemas de pago pueden agravar esta situación, los salarios mínimos tienen a ser bajísimos, sin embargo, hay un incentivo económico mayor para extender al máximo de los horarios de trabajo, con el fin de mejorar las ganancias.

Dando paso de esta forma a diferentes tipos de consecuencias negativas en lo que es la salud de los trabajadores, es decir las enfermedades producto del ejercicio de las funciones laborales no se hacen esperar.

Gran parte del trabajo agrícola requiere por naturaleza un gran esfuerzo físico, con largos ratos de pie, agachados, inclinados o llevando a cabo movimientos repetitivos en posturas incómodas. El riesgo de accidente se ve aumentado por la fatiga, herramientas pobremente diseñadas, terrenos difíciles, exposición a los elementos y una salud, en general, frágil.

El ambiente de trabajo conlleva la exposición a riesgos físicos también asociados al clima, el terreno, los incendios y la maquinaria; riesgos químicos asociados a los plaguicidas, fertilizantes y combustibles, riesgos biológicos que incluyen la exposición a polvo (orgánico e inorgánico) y alérgenos, y también contacto con plantas, animales e insectos, riesgos ergonómicos y psicosociales, como la manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetidos, y una organización de trabajo con una gran variedad de peligros para la salud, en particular las muchas horas de trabajo.

Al momento de caracterizar las especificaciones del trabajo en el campo se muestra lo siguiente:

1. la mayoría de las tareas se desarrollan al aire libre, exponiendo a los trabajadores a condiciones climáticas adversas (trabajo con frío y/o calor extremo) que, además, hacen muy difícil controlar la seguridad y salud en el trabajo: por ejemplo, cuando se producen rachas de viento mientras se están aplicando productos fitosanitarios, o al estallar tormentas durante las labores agrícolas;

1. El empleo de productos químicos y biológicos.

2. El contacto con animales y plantas que expone a los trabajadores a mordiscos, envenenamientos, infecciones, enfermedades parasitarias, alergias, toxicidad y otros problemas de salud; • el tipo de posturas del trabajo y la duración de las tareas a realizar.

3. La gran diversidad del tamaño de las explotaciones, la gran proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores eventuales.

4. La naturaleza estacional del trabajo y la urgencia de ciertas tareas en períodos específicos, esto provoca la corta duración de los contratos, el trabajador puede ser contratado para tareas agrarias desde unas horas o un día, hasta alguna semana o mes, una gran variedad de las actividades las lleva a cabo una misma persona, cambiando frecuentemente de tipo de trabajo y cultivo. Se da multitud de relaciones laborales, y ritmos de trabajo irregulares, con lo que la sensación de precariedad es alta, y se da una aplicación inadecuada de las técnicas de seguridad y salud, si se compara con el mayor rigor de dichas medidas en la industria.

Dadas las características del entorno rural y la naturaleza del trabajo agrario, las diferencias existentes entre los distintos tipos de tareas agrarias son mucho más marcadas que las existentes en otros sectores productivos como la minería, la construcción o la manufactura, resultando más difícil aplicar las medidas de prevención de riesgos laborales a las actividades y explotaciones agrarias que a los de la industria. (Comisión Nacional de Seguridad Social, 2019)

La vida de un jornalero agrícola en grandes fincas de café, caña de azúcar o banano es dura, mal pagada y expuesta a enfermedades severas por el desgaste físico y mental, son muy comunes la presencia de diferentes enfermedades en trabajadores agrícolas y estas tienen consecuencias severas incluso hasta la muerte.

Con lo antes abordado se comprende los niveles de riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores del campo, siendo estos tan vulnerables por no contar con los medios y condiciones adecuadas para el desempeño integral y sostenible de su trabajo, la necesidad de que cuenten con un seguro social que los proteja de este tipo de contingencias es una realidad.

El trabajador del campo es explotado y su trabajo mal pagado sin embargo el campesinado en Nicaragua es la fuerza social con más potencial económico y productivo, por tal razón es necesario redefinir al campesinado nicaragüense y verlo ms allá del reducido habitante pobre del campo.

Nicaragua es un país en donde la agricultura es el sector principal, porque aporta un 30% del Producto Interno Bruto y constituyen más del 40% de las exportaciones (BCN 2019)

La ley general de higiene y seguridad del trabajo establece las condiciones que los empleadores deben brindar a sus trabajadores al momento que estos estén bajo sus servicios, así como también tipifica las sanciones a las que están sujetos en el caso de no acatar las mismas.

#### **4. Condiciones de los lugares de trabajo.**

Los lugares de trabajo deben ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, siendo estas algunas de las características y diseños de las instalaciones de los lugares de trabajo:

- a) Que las instalaciones de servicio o de protección anexas a los lugares de trabajo puedan ser utilizadas sin peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- b) Que dichas instalaciones y dispositivos de protección cumplan con su cometido, dando protección efectiva frente a los riesgos que pretenden evitar.

Las instalaciones de los lugares de trabajo deberán cumplir, en particular, la reglamentación específica que le sea de aplicación. (Ley 618, ley general de higiene y seguridad del trabajo art 73-75).

Uso, manipulación y aplicación de los plaguicidas y otras sustancias agroquímicas

La naturaleza del trabajo del campo hace necesaria la manipulación de diferentes tipos de plaguicidas, así como otros tipos de sustancias agroquímicas, sin embargo, la ley es clara

al establecer las medidas que se deben observar y adoptar para garantizar la salud de los trabajadores.

En primer lugar, es deber del empleador exigir a su proveedor que todos los productos agroquímicos vengan con las indicaciones de uso y toxicidad pertinentes además debe cerciorarse que los envases de estas sustancias estén debidamente sellados. (Ley 618, ley general de higiene y seguridad del trabajo art 173)

La manipulación, pesaje, reenvase y trasiego de plaguicidas se realizará de forma tal que no contamine al personal manipulador; los residuos y derrames que se originen de esta operación deben recogerse y disponerse adecuadamente, limpiándose el lugar con las precauciones requeridas.

Los centros de trabajo en que se formulen, produzcan, almacenen, distribuyan, transporten y usen plaguicidas deben estar dotados de duchas y lavamanos con agua y jabón para el uso del aseo personal de los trabajadores durante su jornada laboral y después determinada. (Ley 618, ley general de higiene y seguridad del trabajo art 174-175)

Los empleadores deben de orientar a los trabajadores acerca de las precauciones que deben observar en la aplicación y uso de plaguicidas y deberán advertirles de los riesgos a que se encuentran expuestos en el manejo de las sustancias químicas.

Los envases usados y desechos en general deberán ser regresados o almacenados adecuadamente en lugares especiales para su pronta destrucción, según procedimientos que regule para su eliminación la autoridad rectora. (Ley 618, ley general de higiene y seguridad del trabajo art 177).

## **5. Las infracciones.**

Son infracciones en materia de higiene y seguridad del trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, su Reglamento y Normativas que dicte el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Las infracciones se califican por leves, graves y muy graves.

### **Son infracciones leves:**

Cuando no cause ningún daño y afecten a obligaciones meramente formales documentales, entre ellas se encuentran:

- a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo;
- b) No notificar la ocurrencia de los accidentes leves; y
- c) El incumplimiento a lo referido sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo, licencia de apertura, entre otros.

### **Son infracciones Graves:**

- a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y de los controles periódicos de las condiciones de trabajo;
- b) No practicarle los exámenes médicos generales y especializados, de acuerdo al tipo de riesgo a que se encuentra expuesto el trabajador;
- c) No notificar la ocurrencia de los accidentes graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas;
- d) El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de contingencia de evacuación, primeros auxilios y prevención de incendios;
- e) No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores;
- f) La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas correctivas; y
- g) No tener inscrito al trabajador en el régimen de seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de este incumplimiento, de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

### **Infracciones muy graves**

Las que causen daños en la salud o produzca la muerte y entre ellas encontramos:

- a) No observar o cumplir con las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, el Código del Trabajo, Resoluciones y Normativas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los trabajadores;

- b) No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización;
- c) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales;
- d) No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas;
- e) Contaminar el medio Ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la Biodiversidad, así como la diversidad genética; y
- f) No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Una vez abordadas las condiciones a la que los trabajadores del campo tienen derecho, es necesario profundizar en el estudio de la verdadera realidad de estos, así como también puntualizar más detalladamente las diferentes actividades que ahí se realizan:

## **6. Tipos de trabajadores del campo.**

### **6.1. Trabajadores permanentes, a tiempo completo.**

Los trabajadores agrícolas a tiempo completo o permanentes gozan en general de mayor seguridad en el empleo, salarios relativamente más altos, mejores alojamientos y mejores beneficios sanitarios y laborales que otros trabajadores agrícolas asalariados. Sin embargo, esto no quiere decir que estén bien pagados en comparación con otras categorías salariales de un país dado los salarios en las áreas rurales, tanto en términos de liquidez como en términos reales son normalmente menores que en las ciudades, y las jornadas laborales son más largas.

Muchos trabajadores agrícolas a jornada completa viven en la línea de pobreza o por debajo de ella. Los contratos de empleo estable son la forma de contrato menos habitual y su proporción en el empleo agrícola total ha disminuido en la mayoría de los países, existe una tendencia a pasar del trabajo de tiempo completo a formas de trabajo más precarias o estacionales, fenómeno a menudo denominado como “flexibilización o precarización” del empleo, con una mínima o inexistente protección social. (Hurst Peter, 2007).

## **6.2. Trabajadores eventuales, temporales y estacionales.**

La mayoría de los trabajadores del campo asalariados sobre todo lo de los países en desarrollo y en algunos países desarrollados están empleados de forma estacional y a menudo eventual o temporaria, los trabajadores eventuales son aquellos empleados y remunerados al final de cada jornada trabajada o por tarea realizada, los trabajadores temporales son aquellos contratados por un período de tiempo específico pero limitado.

La mayoría de los trabajadores estacionales, eventuales o temporales no reciben tipo alguno de seguridad social o indemnización por desempleo, vacaciones pagadas ni licencia por enfermedad o maternidad de hecho, muchos de los asalariados agrícolas a tiempo completo carecen también de estos beneficios, un número cada vez mayor de trabajadoras son empleadas como trabajadoras eventuales o temporales. Peor aún, muchos trabajos son clasificados como empleo eventual o temporario aun cuando en realidad se trata de trabajo continuo, la práctica de hacer rotar a los trabajadores para poder negarles los beneficios de la categoría de empleo permanente está también muy extendida. (Hurst Peter, 2007).

## **6.3. Trabajadores rurales indígenas.**

Los trabajadores rurales indígenas forman parte de la fuerza de trabajo rural de muchos países, habiendo sido expulsados de su propia tierra a menudo terminan siendo trabajadores agrícolas, frecuentemente bajo condiciones de empleo y trabajo miserables. En muchos países de América Latina, las condiciones de vida y empleo de los trabajadores indígenas y sus familias están por debajo del promedio correspondiente a aquellos que pertenecen a lo que se denomina “sociedad predominante”, incluidos los trabajadores rurales no indígenas. Estas diferencias son evidentes en lo que se refiere al acceso a la educación, la seguridad social, los niveles de afiliación a sindicatos, los salarios y la salud. (Hurst Peter, 2007).

## **7. La Subcontratación en el trabajo del campo y la agricultura**

Es importante destacar que (Ley No. 185 CÓDIGO DEL TRABAJO, 1996) establece que los subcontratistas tienen carácter de empleadores de manera que son sujetos en el derecho del trabajo.

Para comprender mejor dicho tema (Castellón A, 2009) define la subcontratación como el proceso económico empresarial que consiste en que una empresa o sociedad mercantil realiza un contrato delegación de trabajo a otra empresa especializada, para que le realice determinados servicios.

La subcontratación laboral es una práctica progresiva en nuestro país, que necesita urgentemente de un ordenamiento jurídico concreto. No obstante, a través de varias leyes, las autoridades laborales han extraído disposiciones legales aplicables a este tema en materia laboral como en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, estas leyes son: ley 185 Código del Trabajo, ley 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, y la ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Desde la perspectiva del derecho laboral o empresarial, tácitamente la ley dispone la obligación del contratista principal, de velar que la empresa subcontratada u outsourcing, otorgue todas las condiciones, beneficios y garantías en materia laboral, a los trabajadores subcontratados, tales como, por ejemplo, lo relativo al pago de salarios ordinarios y extraordinarios, lo relativo a disposiciones en materia de jornadas de trabajo, el pago u otorgamiento de las prestaciones sociales, et; Caso contrario y ante la posibilidad de una demanda de algún trabajador subcontratado, este podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio (contratista principal) a fin de determinar en la sentencia la existencia de “responsabilidad subsidiaria” en los términos formulados por las leyes de la materia.

## **8. Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Desde el punto de vista de la Higiene y Seguridad del Trabajo, existen disposiciones legales muy claras en cuanto a qué aspectos debe de considerar el contratista principal, al momento de subcontratar o tercerizar el capital humano. Siendo estas disposiciones las siguientes:

1. Garantizar que la empresa subcontratada u outsourcing, inscriba a todos los trabajadores subcontratados, al régimen de seguridad social obligatorio Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

2. Garantizar que la empresa subcontratada u outsourcing, cuente con políticas de prevención en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo. Es decir, que cuente con la Constancia y/o Licencia en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo que otorga el Ministerio del Trabajo, según la actividad económica de la misma.

De no velar por el cumplimiento de estas disposiciones, el contratista principal “responderá solidariamente” por los daños y/o perjuicios ocasionados a los trabajadores <subcontratados (Ley No 617, Ley General Del Higiene Y Seguridad Del Trabajo, 2007). Esto sin perjuicio de las multas que pueda imponerle el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, ante el incumplimiento de las disposiciones legales antes mencionadas, las leyes citadas, plantean la posibilidad que el contratista principal responda de manera subsidiaria o solidaria.

- Responsabilidad subsidiaria: Es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

- Responsabilidad solidaria: Es aquella en que la empresa principal “responde conjuntamente” con el contratista o subcontratista según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores.

Es muy importante considerar estas obligaciones que disponen las leyes citadas, en el contrato mercantil que regula la relación jurídica entre el contratista principal y la empresa subcontratada u outsourcing, o bien, a través de un adendum al contrato principal.

La principal tipología en la que se puede clasificar a la subcontratación es la función de su finalidad, la subcontratación puede ser táctica o estratégica;

- **Subcontratación táctica:** Consiste en la internalización de una función de la empresa que se considera menos Relevante o primordial. La principal razón para realizarlo en la necesidad de reducir costes.

- **Subcontratación estratégica:** El objetivo principal de este tipo de contratación es establecer una relación estable con la empresa a la que se le delega la función. Es considerada como una alianza estratégica la cual se va estableciendo dependiendo de la interdependencia de la tarea delegada con respecto al resto que se realizan en la empresa.

Con la que se pretende incrementar la calidad de la función delegada, mejorar el servicio y aumentar la capacidad de la misma.

El objetivo tradicional y único de la subcontratación, que era la reducción de costes, se amplía ahora, pasando a ser el objetivo prioritario el no perder posición competitiva.

Cuando la subcontratación pasa del plano táctico a un plano más estratégico, la relación entre la empresa y el suministrador del producto o servicio deja de ser una simple relación cliente-proveedor para establecerse como una relación de asociación más profunda. Esta relación se hace más estrecha a medida que aumenta la interdependencia entre la actividad subcontratada.

Durante los últimos años y debido a las condiciones contractuales que se establecen en muchos puestos de trabajo, las empresas se decantan antes por la subcontratación que por la contratación de una plantilla fija para llevar a cabo su actividad, de manera que se considera necesario destacar las ventajas de la subcontratación para poder determinar la razón por la cual muchas empresas prefieren escoger esta vía.

#### **I. Ventajas**

- Reducción de costos
- Aumento del beneficio
- Mantenerse por delante de la competencia desde una posición de liderazgo de mercado, aumentando la flexibilidad y potenciando la capacidad de adaptación al mercado y la tecnología.

- Mejora la imagen de la empresa al contratar servicios especializados
- Delegación de funciones como: negociación de recursos humanos y reclutamiento.

- Mejorar la utilización de los recursos propios, contar con una mayor disponibilidad y mayor rendimiento general.

- Se evitan los largos procesos de selección de personal.
- Mayor flexibilidad laboral, permite una respuesta más ágil frente a las demandas de un mercado que es cada vez más cambiante (Pérez Palomares JM 2013).

### **8.1. Actividades subcontratadas por empresas del sector.**

Las principales actividades que subcontrataban las empresas ganaderas son: mano de obra para el ordeño o funcionamiento de la explotación, servicios veterinarios, asesoría de documentación, nutriólogo para los animales, reproducción del ganado, siembra y recogida de maíz con tractores (estas dos últimas pertenecen tanto a la agricultura como a la ganadería).

Respecto a las actividades subcontratadas en el sector agrícola serían: recogida de fruta, personal para el mantenimiento de la plantación, alquiler de maquinaria (excavadora, dámper, grúa), desbroce con tractor de los campos e instalación de riego.

#### **Naturaleza Jurídica**

A menudo, resulta una difícil tarea de la doctrina jurídica partir de una definición que encierre las características principales de una disciplina. Tanto más complicado aún si no tomáramos la esencia o naturaleza jurídica de las relaciones que surgen del hombre que trabaja, presta servicios libremente, en forma personal para otro, ya sea persona física o jurídica, de manera continua o discontinua y cuya actividad es de naturaleza rural o agropecuaria, forestal, avícola, apícola etc., tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones.

Aquí aparece como fundamental, la existencia de un vínculo que contenga por un lado la subordinación en su triple aspecto (jurídico-económico-técnico) de donde la principal lo constituye la subordinación jurídica o potestad de conducción o dirección de una de las partes por sobre la otra, y que exista aún como posibilidad o en estado potencial. Que se trate de un conjunto de normas que abarquen derechos y obligaciones de carácter tuitivo para el económicamente débil como lo es el trabajador, para equilibrar una relación que por su naturaleza es desigual (capital-trabajo). A su vez que regule la representación y la acción sindical, así como la fuente normativa colectiva convencional. De igual modo las relaciones con el Estado y del sector en su conjunto, atendiendo a la Seguridad Social Rural.

El Derecho del Trabajo Rural, forma parte inescindible del Derecho del Trabajo. Este es el género de donde aquél constituye la especie. No podría motivarnos confusión, a no ser por algunas interpretaciones que intentan retrotraernos al derecho civil o agrario, o a las corrientes del derecho de la empresa, donde impera la autonomía de la voluntad en materia contractual. Aquí nos movemos con principios y normas de orden público del trabajo – obligatorias, irrenunciables, e inderogables- donde la voluntad de las partes se encuentra condicionada a estándares mínimos de justicia social, por debajo de los cuáles son nulas todas las determinaciones; donde no se encuentra vedado el acuerdo de partes –individual o colectivo- que supere esos límites, pero que una vez alcanzado constituyen un derecho adquirido.

Por lo tanto, podemos arribar al concepto de esta especialización jurídica como: “el conjunto de principios y normas que tienen por objeto disciplinar las relaciones, tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores rurales que prestan su actividad personal por cuenta ajena, las de sus representantes gremiales y la acción normativa convencional, así como las relaciones de aquellos con el Estado con un fin de tutela del trabajador y de colaboración del sector rural”. (Napoli Rodolfo A., 2007)

## **9. Contratos de Trabajo.**

El trabajo por cuenta ajena puede presentarse de dos maneras, en relación de subordinación y con carácter autónomo. El Derecho del Trabajo se ocupa de la primera de las formas señaladas porque es lo que determina el alcance de “la cuestión social” que pretende resolver, especialmente porque la subordinación compromete a la condición humana del trabajador, sin dejar de hacerlo, aunque excepcionalmente, con alguna forma de trabajo aparentemente autónomo como las llamadas medierías rurales, el trabajo a domicilio, o la figura del socio-empleado; pero, en consideración a sus especiales características, y, porque tales trabajadores nos aparecen colocados en sus actividades, en la doble condición de patronos y obreros.

Se nota una marcada tendencia a proteger también a los trabajadores autónomos, Se habla en efecto de la necesidad de devolver al Derecho del Trabajo su unidad, dándole por

base, no ya la noción tradicional del trabajo dependiente, sino la de actividad profesional. Según esta expresión, donde el trabajo exista y presenta características del hecho social, su regulación jurídica puede caber dentro del Derecho del Trabajo.

“En el derecho del trabajo, el contrato de trabajo se suele caracterizar por esta subordinación de orden personal, llamada jurídica. La jurisprudencia ha elastizado el concepto, deformándolo en cierta medida, para dar alcance a las zonas grises. Pero lo fundamental, para nosotros decía Enrique Fernández Gianotti es que ese trabajo se presta por cuenta ajena en condiciones de inferioridad económica. El derecho del trabajo va más allá del contrato de trabajo y se ocupa de toda esa actividad humana por cuenta ajena, socialmente protegida.”(Fernández Madriz, Juan Carlos y Caubet Amanda B; 2008)

En la definición que comenta Fernández Madrid, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona física compromete un trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución.

Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por la otra el trabajador dependiente:

- a) el compromiso de un hacer infungible (intuitu-personae) por parte del trabajador,
- b) la prestación de esos servicios por cuenta y riesgo de otra persona, física o jurídica

La jurisprudencia ha caracterizado la dependencia personal propia del contrato de trabajo como la posibilidad que tiene el empleador de dar órdenes y de sustituir en todo momento la voluntad del trabajador por la suya propia (subordinación jurídica).

No obstante, esas facultades de dirección del empleador reconocen límites contenidas en el Código del Trabajo (CT) También el contrato de trabajo es consensual, por cuanto se formaliza por el mero acuerdo de voluntades y no por el efectivo cambio de prestaciones entre las partes. Por lo demás no está sujeto a formalidades.

El trabajo obligatorio no puede ser el contenido del contrato de trabajo, es oneroso porque en la remuneración que percibe el trabajador esta la fuente de sus recursos, y es un elemento esencial del contrato.

Las obligaciones del empleador no se agotan con el pago de la remuneración, sino que también debe al trabajador seguridad, y protección, por eso se dice que el contrato de trabajo no es patrimonialista, Es sinalagmático o bilateral, puesto que existen obligaciones por cada una de las partes, pero merece destacarse que tiene la particularidad de no contraponer cada prestación de un contratante a prestación determinada de la otra, pues a veces ocurre que se continúa debiendo la remuneración a pesar de que el trabajador no presta actividad, o como en el caso de las licencias pagas, por ello, es sinalagmático en su conjunto.

Es de tracto sucesivo, por cuanto las prestaciones no se cumplen de una vez y para siempre, sino que se van sucediendo en el curso de su relación. Recordando al profesor uruguayo Francisco De Ferrari, se anota la importancia del elemento tiempo, pues su transcurso va generando o ampliando los derechos del trabajador, ya que según sea mayor o menor la antigüedad del empleado, más o menos amplios serán sus derechos en caso de despido, vacaciones anuales, indemnizaciones, etc.

En caso de resolución del contrato, no se cumple la ficción jurídica de que no ha existido nunca, porque por más que se resuelva el contrato de tracto sucesivo, sus efectos cumplidos no podrán borrarse. Es de colaboración ya que el capital no puede existir sin el trabajo, y sin este resulta imposible producir bienes y servicios.

Esta limitado en su contenido por las leyes y convenciones colectivas de modo que el principio de derecho común de que las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma, no es aplicable en el derecho del trabajo, sino por encima de las condiciones mínimas impuestas por aquellas, y siempre que esas convenciones por un lado no lesiones intereses generales no contraríen su espíritu, y por otro, que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Coloca a los trabajadores en condición de subordinación, lo cual no es pura y simplemente como la del derecho común de carácter jurídico simplemente, sino especial por lo compleja ya que generalmente contiene ingredientes económicos, sociales, y técnicos; y además un acentuado grado de colaboración y vocación de estabilidad.

La subordinación se proyecta en un triple sentido: técnica, en cuanto el trabajador somete su labor a los procedimientos productivos, planes y objetivos señalados por el empleador; económica, puesto que el trabajador no recibe el producto íntegro de su trabajo y no comparte con el empleador el riesgo de su empresa; y jurídica en tanto debe acatar la dirección y facultades propias del empleador.

En cuanto a las tareas vinculadas principal o accesoriamente a la actividad agraria o trabajo del campo, en cualesquiera de sus especializaciones tales como... aquí la descripción normativa no es un catálogo cerrado sino abierto a todas las posibles manifestaciones de la actividad, es decir que tiene carácter enunciativo, no taxativo. Y la tipificación de las tareas o labores concretas refieren a la vinculación que éstas entablen con la actividad agraria en su concepción amplia, abarcando también la pecuaria, avícola, apícola, etc. es decir un criterio omnicompreensivo, y además esa vinculación puede presentarse en forma principal o accesoria.

El tipo de relación directa absorbe la vasta gama de labores propias e intrínsecas al acto productivo en sí mismo entre la labor y la actividad no hay otro término. Tradicionalmente se conocen las labores significativas de la actividad que pueden desaparecer o menguar su importancia de acuerdo al avance tecnológico.

En este sentido, la vinculación entre ciencia agronómica, investigación aplicada, y ciencia jurídica, es estrecha. Para tipificar la tarea como relacionada directamente con la actividad se debe atender al acto productivo en sí mismo, sin tener en cuenta los objetivos ulteriores de la actividad que pueden ser lucrativos, altruístas, científicos.

Los objetivos quedan fuera de la actividad, que tiene un fin en sí misma, la producción agraria como tal, Si la tarea es medio para ese fin, si se presenta como necesaria, conveniente o útil para concretar el acto productivo en sí mismo, nos encontramos con una tarea relacionada directamente. El tipo de relación accesoria absorbe la vasta gama de tareas

necesarias, convenientes o útiles para conservar el acto productivo o realizarlo en mejores condiciones técnicas o económicas.

Sin las mismas, la producción lograda corre el riesgo de perderse o la chance de no realizarse en óptimas condiciones. De ahí que la relación entre tarea accesoria y actividad agraria sea mediata, interponiéndose entre ambas (tarea accesoria – actividad agraria) un término medio: la tarea directa.

Nos encontramos, así como medios y fin. Si la relación entre ambos es inmediata, tercero excluido, la tarea (medio) debe considerarse relacionada directamente con el fin (actividad agraria). Al contrario, si la relación es mediata, tercero excluido (tarea directa), la labor considerada es accesoria. Podemos considerar también la distinción entre substancia de la actividad y corolario de ella; si la labor refiere a la substancia, ha de reputarse directa; si se relaciona con el corolario debe considerarse accesoria. Si bien los objetivos de la empresa agraria: lucrativos, altruistas, científicos, permanecen fuera de la actividad como tal, más allá de la producción, interesan al derecho laboral porque la facultad de organización ha de tenerlos en cuenta, en la relación fines (objetivos) y medios (recursos técnicos y humanos).

Solamente a título de ejemplo de tareas relacionadas directamente podemos señalar: arar, sembrar y cosechar los frutos de la tierra; cuidar de las plantaciones, preservar y atender a los animales en sus manadas, majadas, rodeos, reproducción; alambrar, conducir tractores y vehículos cohechadores, fumigadores, regadores, etc.

Las vinculadas accesoriamente: empacar los frutos, almacenar la producción, estibar, cargar y descargar, embolsar cereales o alimentos balanceados, construir silos con personal estable, transportar mediante vehículos propios la producción, servicio doméstico para atender al personal rural.

Con lo antes descrito se comprende que los contratos escritos en el campo son casi nulos, pues los acuerdos verbales son los que más se utilizan, estos acuerdos tienden a ser más bien generales y a alinearse con las condiciones del mercado o las condiciones habituales.

Adentrando un poco a la legislación nicaragüense, esta es clara al establecer que “el contrato de trabajo puede celebrarse de forma verbal cuando se refiera al trabajo del campo” (Ley No. 185 CÓDIGO DEL TRABAJO, 1996, art. 24, inciso a) es decir que dicho contrato es reconocido legalmente dentro del ordenamiento jurídico del país.

Los contratos de trabajo en el campo reflejan una gran diversidad, ya sea entre un país y otro, o dentro del mismo país. Podemos encontrar contratos estacionales, por jornadas o permanentes, conjuntamente con empleo a destajo o por tarea, los contratos permanentes son los menos frecuentes y su participación en la totalidad de empleo agrícola está disminuyendo en casi todos los países.

La naturaleza de los contratos de trabajo puede estar ligada a las habilidades necesarias en el proceso de producción, la mano de obra migratoria estacional suele utilizarse para las tareas de bajo perfil técnico como la cosecha y actividades de procesamiento donde los costos de mano de obra en relación con la capacidad técnica son primordiales. El reto es encontrar vías para equilibrar la necesidad de flexibilidad a la hora de contratar, para responder a las necesidades de producción y comercialización, con las normas y la protección básicas que deben ser inherentes a cualquier contrato de empleo. Lo anterior aún no ha sido abordado en la mayoría de las formas de empleos precario (Hurst Peter, 2007).

## **10. Salarios.**

La mayoría de los trabajadores del campo no tiene un empleo asalariado formal, sino que realiza una actividad por cuenta propia o una tarea familiar no remunerada, como las tareas agrícolas y especialmente la agricultura de subsistencia, en las zonas rurales el empleo informal constituye un 82,1 % de la totalidad de la población rural y el 98,6 % del empleo de los trabajadores agrícolas, en contraposición, en áreas urbanas solamente el 24,5% de los trabajadores se encuentran en el empleo informal constituye un 82,1% de la totalidad de la población ocupada rural y el 98,6 % del empleo agrícola, en contraposición, en las áreas urbanas solamente el 24,5 % de los trabajadores se encuentra en el empleo informal.

Casi ocho de cada diez trabajadores pobres con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos por día viven en áreas rurales, lo cual significa que en la mayoría de los trabajos en las zonas rurales no garantiza un nivel suficiente de ingresos para los trabajadores que les permita comprar alimentos para su manutención y la de sus familias (Organización Internacional del trabajo, 2012).

Según la Estimación Mundial sobre el Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo, 20,9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en algún

momento de sus vidas, y la agricultura es uno de los sectores que se cita con más frecuencia para estas prácticas. (Organización Internacional del trabajo, 2012).

Muchas víctimas de trabajo forzoso son trabajadores inmigrantes o trabajadores estacionales con escasos recursos que se desplazan de zonas rurales a urbanas o entre regiones o provincias distantes en busca de trabajo, la servidumbre por deudas es una práctica particularmente habitual en zona rural y afecta a trabajadores agrícolas y miembros de comunidades indígenas.

Es habitual que los trabajadores agrícolas se vean obligados a trabajar durante más horas que las de la jornada laboral de trabajo bajo la amenaza de una pena, el despido o una remuneración inferior al salario mínimo la labor que realizan los trabajadores del campo, está mal remunerada muy a menudo y, como consecuencia, muchos de estos trabajadores viven por debajo de la línea de la pobreza.

De los sectores económicos que mantienen congelados sus salarios, los trabajadores del campo son los que menor remuneración económica reciben, con una paga mensual de apenas 4,286.33 Córdobas, según la tabla de salario mínimo nicaragüense, además, existe una enorme brecha entre los ingresos promedio de los trabajadores industriales y sus contrapartes agrícolas.

Los factores que determinan los ingresos de los trabajadores del campo son:

- para los trabajadores a tiempo completo: el nivel salarial, el número de personas que perciben un salario dentro del hogar;
- para los eventuales: el número de días trabajados, el nivel salarial, el número de personas que perciben un salario dentro del hogar; la parte de los ingresos derivados del trabajo asalariado en plantaciones o explotaciones.

Las diferencias de ingresos entre los trabajadores a tiempo completo y los eventuales pueden ser muy grandes, no sólo porque el número de días trabajados es menor, sino también porque no se les proporcionan ciertos beneficios como el alojamiento y los cuidados sanitarios.

### **10.1. Los salarios mínimos**

Los salarios mínimos, nacionales o sectoriales, estatutarios o negociados, tienen como objetivo proteger a los trabajadores más vulnerables y peor remunerados para garantizar a

todos los trabajadores un salario que les permita vivir, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido durante mucho tiempo el sistema de salarios mínimos para proteger a los trabajadores peor remunerados de una explotación indebida.

Dado que la negociación colectiva es a menudo débil en el trabajo del campo, resulta importante algún tipo de mecanismo que fije los salarios nacionales e involucre al gobierno, para poder así establecer los niveles de salario mínimo, este tipo de mecanismo de fijación de salarios, varía según la práctica y los sistemas nacionales, pero suele caracterizarse por contar con alguna forma de marco legal con algún tipo de arbitraje de un tercero entre los empleadores y los sindicatos, a menudo obligatorio, por ejemplo, los Consejos Salariales.

La aplicación de salarios mínimos resulta muy difícil, cuando no imposible, en las áreas rurales, dado el amplio exceso de mano de obra y lo extendido del desempleo, la naturaleza generalmente informal de los contratos de trabajo en la agricultura parece estar alejada de la posibilidad de aplicar un salario mínimo que no esté determinado por el mercado. (Hurst Peter, 2007)

La mejora de las condiciones laborales en el empleo es un requisito necesario para la modernización y la apertura del mercado, está a su vez puede estimular el rendimiento económico ya que este aumenta lo que es la productividad laboral, estas mejoras se deben considerar más como una inversión que como un costo social.

Se debe tener en cuenta la necesidad de una mayor integración y aplicación de ley del trabajador del campo al ordenamiento jurídico nacional, por eso la importancia del estudio de la legislación tanto nacional como internacional.

## **11. Importancia del campesinado y trabajador del campo.**

Dentro de las principales necesidades del ser humano está el comer, vestirse y albergarse esto para asegurar las condiciones mínimas de la vida, por tal razón el sector agrícola tiene vital importancia para todos los países no importa que sean subdesarrollados o desarrollados, pero la práctica y el desarrollo de esta no sería posible sin el elemento clave o bien sin las manos y trabajo del campesinado.

El sector agrícola contribuye a la compensación de la necesidad de alimentos, también a la prosperidad de los ciudadanos y a la industria y economía de país. Por ejemplo, una espiga de trigo cultivada en el campo contribuye a los agricultores como fuente de nutrición y de ingresos y a los empleados de la fábrica de harina que compra el trigo como fuente de nutrición, ingresos y de empleo, así como a la economía de país creando valor añadido.

Numerosos productos generados en el sector agrícola son usados como la entrada de materia prima, por este aspecto, un sector agrícola desarrollado contribuye al mejoramiento de la salud de los ciudadanos nutriéndose regularmente, al aseguramiento de empleo al pueblo, al crecimiento de los industriales alcanzando la materia prima y a la economía de país, se conceden varios subsidios al sector agrícola en muchos países en vías de desarrollo y desarrollados. De esta manera, se garantiza una producción agrícola regular apoyando a los productores que trabajan en este sector.

Se ha mencionado anteriormente la importancia del estudio nacional e internacional del tema de cómo está integrado en el ordenamiento jurídico el trabajador del campo y cuál es su alcance en la aplicación de ley por lo que se ha dedicado un acápite en donde se estará abordando dicho tema.

## **12. Estudio comparativo de la inscripción al seguro social del trabajador del campo en la legislación mexicana.**

El estudio comparativo de una legislación extranjera es de suma importancia partiendo de que los problemas que enfrenta un sitio pueden estarlos atravesando otros Estados o países del mundo, pero de igual forma las soluciones que se encuentran en un lugar pueden aplicarse en otro tomando en cuenta las diferentes realidades tanto culturales, demográficas y socioeconómicas y adaptar así la más factible según sea el caso.

El análisis de otras legislaciones permite la mejor comprensión de la propia, además de facilitar posibles soluciones a la problemática actual, o en su caso distinguir los problemas que se avecinan en un futuro, es por ello que en los siguientes puntos se presenta un análisis de la manera de abordar como titular de derecho del trabajador del campo a la inscripción del seguro social, Ley Seguridad Social Mexicana, Instituto Mexicano de Seguridad Social.

## **A. México.**

La ley federal del trabajo en México define a los trabajadores del campo como “aquellos que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales, al servicio del patrón” (Ley Federal del Trabajo, 1970, art. 27).

### **Tipos de trabajadores.**

a. **Trabajador eventual:** Es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley. (Ley Federal del Trabajo, 1970, art.279)

b. **Trabajadores Estacionales:** son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural, así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta.

Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural. (Ley Federal del Trabajo, 1970, art.279).

## **B. Nicaragua.**

“Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador” (Ley No. 185 CÓDIGO DEL TRABAJO, 1996, art.185).

## **Tipos de trabajadores**

- **Jornalero:** Es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre. (Ley 133 Código del trabajo Ecuatoriano Art. 334)

- **Destajero:** Es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas. (Ley 133 Código del Trabajo Ecuatoriano Art. 335).

Es necesario destacar que a pesar de que en Nicaragua no cuente con una regulación específica para los trabajadores del campo la ley de la materia es taxativa en cuanto a definir quienes son considerados sujetos en el derecho de trabajo.

La ley establece que son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. (Ley No. 185 CÓDIGO DEL TRABAJO, 1996, art. 6)

De manera que los trabajadores del campo gozan los mismos beneficios que cualquier otro trabajador en tal caso se retomaran los artículos convenientes estipulados en el código del trabajo nicaragüense según sea requiera.

El trabajador del campo está definido en las legislaciones abordadas, al momento de definir los tipos de trabajadores existentes nos encontramos que México tiene clasificados 2 tipos que se reducen a estacionales y destajeros para definir aquel que solamente es contratado por obra o ciertos periodos y los jornaleros y estacionales que serían entonces, aquellos que desempeñan sus labores cumpliendo con un horario establecido, Nicaragua de los define como los trabajadores temporales y los permanentes.

## **Control de trabajadores.**

**México:** El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970, art.279)

El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente. El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello; Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados (Ley Federal del Trabajo, 1970, art.279 Ter)

La ley federal del trabajo de México establece la manera en que los empleadores podrán llevar un mejor control de lo que será las contrataciones y el tipo de trabajadores de tal forma que los mismo puedan tener el trato y pago, así como los beneficios correctos, el código del trabajo nicaragüense no contiene tal regulación sin embargo considerando la naturaleza estacional del contrato de trabajo y tomando en cuenta que esta podría ser una dificultad a la hora de inscribir al trabajador del campo, la forma de México de abordar este tema podría ser para Nicaragua un punto a tomar en cuenta a la hora de mejorar la inscripción de este rubro laboral.

### **Tipos de Seguro social.**

**México:** Seguro Social Obligatorio y Seguro Social Voluntario.

**Nicaragua:** Seguro Social Obligatorio, Seguro Social Facultativo.

La ley de seguridad social mexicana acoge en el régimen de seguro social obligatorio al trabajador del campo, pueden optar por este seguro social los hombres y mujeres del campo que tengan el carácter de trabajadores independientes, es decir aquellos que no tengan

ninguna relación de subordinación laboral, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así como los ejidos y otras formas superiores de organización, podrán acceder a la seguridad social en la forma y términos que señala el artículo 13, a través de convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, o bien mediante el seguro de salud para la familia establecido en el artículo 240 de esta Ley. (Ley de Seguridad Social Mexicana, 1943, art.335)

Los productores del campo que estuvieran incorporados por la vía de Decreto Presidencial a la seguridad social, podrán afiliarse de igual forma a este Régimen de seguridad social. En el caso de los cañeros, tabacaleros y otras ramas de producción especializadas se incorporarán con las modalidades que correspondan, de acuerdo a lo establecido en la fracción de igual forma los trabajadores asalariados, eventuales y permanentes en actividades del campo. (Ley de Seguridad Social Mexicana, 1943, art 236-237)

En el caso de lugares donde el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) no cuenta con instalaciones para prestar sus servicios de salud, mediante la implementación de convenios con los patronos estos facilitaran a los trabajadores prestaciones en especies correspondientes a:

1. Seguro por enfermedades y maternidad
2. Servicios hospitalarios (Ley de Seguridad Social Mexicana, 1943, art 237-A)

Los patronos del campo tienen las siguientes obligaciones inherentes

1. Establecer claramente el tipo de trabajo que realizan sus trabajadores
2. Período y tipo de cultivo
3. Superficie o unidad de producción
4. Estimación de jornadas a utilizar en cada período
5. Comunicar altas, bajas de ingresos de sus trabajadores, así como las modificaciones de su salario
6. informar la cantidad de los bienes productivos que ellos poseen y en caso de modificaciones informar al ISSM (Ley de Seguridad Social Mexicana, 1943, art, Art 237-B)

Con lo antes abordado se concluye que Nicaragua así como México abarca al trabajador campesino en su ordenamiento jurídico sin embargo hay una variante muy importante y tiene que ver con el control de los trabajadores pues México cuenta con las

disposiciones necesarias para que estos tengan una mejor seguridad laboral brindando una solución factible como lo es la implementación de un padrón a llevarse por los empleadores con el fin de mejorar este derecho.

### **Capítulo 3. Análisis del Marco jurídico Nacional Nicaragüense de la Seguridad Social.**

#### **1. Aspectos generales de las legislaciones nacionales.**

En Nicaragua los trabajadores del campo están protegidos por las leyes laborales y de seguridad tales como; Constitución Política, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y su Reglamento contenidas en el Decreto número 974 y 975, Ley 664 General De Inspección Del Trabajo y algunos Convenios de la OIT, ratificados por Nicaragua.

Dichas leyes, exigen una protección coercitiva a todos los trabajadores sin excepción alguna, pero no existe la misma exigencia, observancia y seguimiento del cumplimiento de ser inscritos al seguro obligatorio, debido a que con los trabajadores del campo no se realiza el mismo procedimiento para garantizar la protección que el Estado de Nicaragua les ofrece a dichos trabajadores. En algunos casos se debe a que el alcance y protección de dichas leyes se limitan a las empresas industriales y a sus trabajadores.

La aplicación de la legislación laboral y ley de seguridad social y su reglamento, contenidos en el decreto 974 y 975 en el campo, es una problemática en las empresas o fincas donde muchos empleadores aprovechan de las necesidades o desconocimientos legales e incluso académicos, por parte de los trabajadores, los cuales aceptan condiciones laborales sobre horarios de trabajo, estructura salarial, horas extras, permisos, entre otros, que violentan la protección que el Estado genera para ellos.

A continuación, se realizará un análisis de cada ley antes mencionada, con el propósito de verificar que lo regulado por las leyes pueda cumplirse en todas las empresas.

## 1.1. Constitución Política de Nicaragua.

La Constitución Política de Nicaragua reconoce el derecho que tienen los nicaragüenses a la seguridad social para estar protegidos frente a cualquier contingencia que estos puedan tener en el artículo 61 que reza así: “*El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley*”. (Constitución Política. 2014,Idem).

Nuestra carta magna es regida por eso 3 principales principios universales:

- **Universalidad:** Es diseñado para cubrir a la totalidad de las personas de un país, sin importar su condición social, económica, contributiva o laboral.
- **Integralidad:** Trata de procurar que los seguros incluidos cubran la totalidad de los gastos que se generen por los riesgos correspondientes y que además anticipen la mayor parte de las contingencias que pueden afectar la vida de las personas.
- **Redistribución:** la seguridad social no debe perder su sentido de fórmula para atemperar la desigualdad y la pobreza, y para cerrar la brecha que existe entre quienes viven con excesos y quienes lo hacen en la miseria.(José Narro Robles, Javier Moctezuma Barragán, 1992).

Tras realizar un análisis de lo citado, el Estado de Nicaragua debe garantizar que la Seguridad Social sea un derecho para todos los trabajadores nicaragüenses, sin ninguna excepción, pero las autoridades competentes de realizar el cumplimiento de esto, no realizan una buena gestión para garantizar que los trabajadores del campo no sean privados de esta garantía constitucional.

Asimismo, el artículo 80 de nuestra carta magna, establece que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, es obligación del Estado procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona. (Constitución Política. 2014,art 80).

Al igual, en el artículo 82 en el ítem 7, establece lo siguiente: “*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*". (Constitución Política. 2014,art 82).

Ante dicha afirmación, las autoridades responsables de garantizar que todos los trabajadores sean inscritos al Seguro Obligatorio y que sus derechos laborales sean respetados, al no realizar el cumplimiento de este mandato constitucional, muchos de los trabajadores del campo quedan a voluntad del empleador la integración al sistema de seguridad social.

## **1.2. Ley de Seguridad Social y su Reglamento contenidas en el Decreto número 974 y 975.**

La Ley De Seguridad Social tiene como objeto.

*“establecer el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo” (Ley de Seguridad Social, contenido en el Decreto 974, de 1982.)*

Esta ley se encarga de regular los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los deberes de sus empleadores, para así, garantizar la protección, seguridad de los trabajadores y sus familias.

Conforme el artículo 6 del Código de trabajo, son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obligan con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. Así mismo refiere la norma laboral, que 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.

Con respecto a los tres últimos sujetos de aseguramiento obligatorio, menciona el artículo 9 de la Ley de Seguridad social, que estos se regirán por los acuerdos de aplicación respectivos que determinarán las modalidades para su inscripción y pago de las cuotas o financiamiento.

Es decir, los trabajadores del campo, cuentan con igualdad de derechos y condiciones legales, protegido por esta ley, sin embargo, el campesino que se desempeña como trabajador del campo en cualquiera de los rubros que este trabajo abarca, no es tratado en esta normativa con la determinación y particularidad necesaria, así mismo es de importancia señalar la eficacia en el ámbito de aplicación que tiene la misma, teniendo en cuenta la importancia y la aportación económica que esta genera al país, siendo Nicaragua un granero y productor por excelencia. Es de vital importancia destacar, que la misma ley reconoce estos aspectos, al momento de implementar o exigir el cumplimiento de los derechos de estos, queda muy corta, ya que los encargados de hacer valer esta ley, no se preocupan del cumplimiento de la misma, justificando la falta de medios para supervisar, controlar o la falta de clínicas provisionales para atender y garantizar estos beneficios.

El reglamento de esta ley, en su art 1 (Decreto No. 975 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social No. 975 del 11 de febrero de 1982), nos define la figura del empleador como aquel: *“es la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa o actividad económica de cualquier naturaleza o importancia, persiga o no fines de lucro, en que trabaje un número cualquiera de trabajadores, bajo su dependencia directa o indirecta, en virtud de una relación de trabajo o de servicio que los vincule”*.

Es decir, el empleador es el encargado de garantizar que sus trabajadores obtengan la protección que el Estado proporciona para cada uno de ellos, pero en la mayoría de casos es el empleador quien priva de estos derechos a los trabajadores, bajo engaños, falsas promesas de pagos o beneficios que obtendrán por trabajar en sus empresas o fincas.

Otras de las obligaciones del empleador establecidas en el artículo 6 (Decreto No. 975 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social No. 975 del 11 de febrero de 1982, art 42), obliga a este a incorporar a todos sus trabajadores incluyendo sus aprendices.

Una forma de evadir esta responsabilidad, es catalogar a la mayoría de los trabajadores del campo, como trabajadores por temporada o producción, inclusive cuando estos trabajan bajo condiciones de contratos indeterminados.

Es importante destacar que la ley de Seguridad Social, establece que dichos trabajadores deben ser inscritos en el régimen obligatorio y no en el facultativo.

- **Régimen Obligatorio:** Este a como manda la legislación nacional, es un servicio público con el objetivo de proteger a los trabajadores y sus familias. La ley de la materia, enumera taxativamente los sujetos obligados a enterar o cotizar a este régimen de la seguridad social.

La ley del seguro social establece como parte del Sistema de Seguridad Social de Nicaragua, el seguro obligatorio, como un servicio público de carácter nacional. El sujeto determinante para la inscripción o régimen obligatorio, es el empleador, sea persona natural o jurídica, ya que este fijará con su propia inscripción la brecha inicial para la relación con los trabajadores, por lo que, si este no se inscribe no habrá obligación de retener las cotizaciones a los trabajadores, ni mucho menos entenderá la misma al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, pues simplemente se tendrá como no existente.

Sin embargo, existen mecanismos de afiliación oficiosa y la aplicación de medidas sancionadoras y preventivas para erradicar en la medida de lo posible esta problemática.

- **Régimen integral:** Se conforma por los seguros sociales de enfermedad y maternidad, correspondiendo a la atención médica a las instituciones proveedoras de servicio de salud que son contratadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) por el otorgamiento de prestaciones económicas en invalidez, vejez y muerte, así como el otorgamiento de prestación económica en riesgos profesionales

- **Régimen de seguro IVM-RP:** comprende el otorgamiento de las prestaciones de invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales, a este régimen serán afiliados aquellos trabajadores que ejerzan sus actividades en zonas donde no haya instituciones proveedoras de servicios de salud.

### 1.3. Código del Trabajo.

Nuestra normativa sustantiva sobre el derecho laboral nicaragüense, se define a sí mismo como “*un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales*”. Dicho instrumento, es el encargado de regular las relaciones jurídicas entre los sujetos partícipes de una relación laboral.

Este define la figura del trabajador del campo, como “*los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas... a la orden de un empleador*”. (artículo 185, Código del Trabajo 1996).

El empleador de este tipo de trabajadores, cuenta con unas obligaciones especiales, regulado en el art 202, por ejemplo:

- Suministros de alimentos cocinados
- Habitaciones dignas
- Materiales gratuitos de primeros auxilios
- Herramientas de trabajos
- Equipos de Protección

En la práctica, muchos de estos trabajadores no cuentan con el mínimo de las condiciones dignas para laborar; mucho de los materiales o herramientas que ellos utilizan en el desarrollo de sus actividades, son descontadas de sus salarios o de pésima calidad, violentando así lo mandado por este código. no cuentan con un contrato formal donde se respeten sus derechos laborales.

Otras de los otorgamientos especiales, brindados por la misma ley, para el trabajador del campo, es la forma en que estos pueden ser contratos por sus empleadores, esto se establece en el artículo 24 (Código del Trabajo), al mencionar que los contratos para los trabajadores del campo pueden ser de forma verbal, pero el empleador debe suministrar al trabajador, dentro los primeros 3 días unas constancias que contenga la fecha de iniciación laboral, esto para que ante cualquier queja, inconformidad o despidos, el trabajador tenga los medios legales y necesarios para poder entablar una demanda o queja en contra de su empleador.

Muchos empleadores se aprovechan de la falta de conocimientos legales, académicos de sus trabajadores, convenciéndolos que muchos de los abusos y explotaciones que estos cometen en su contra, son beneficios que ellos les otorgan por ser sus trabajadores.

Uno de estos abusos es el convencerlos de no ser inscritos en el sistema de seguridad social debido a que esto sólo ocasionará una disminución de sus ingresos económicos, cuando en dicha normativa en el artículo 29 nos expresa que *“Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable”*.

Una de las figuras más utilizadas por empleadores para evitar la inscripción de sus trabajadores al régimen obligatorio, es la subcontratación, esta consiste en contratar a una persona o empresa para que estos contraten a ciertos trabajadores para la realización de trabajos dirigidos a un tercero, donde estos se eximen de toda responsabilidad, al igual en el pago de gastos extras que se deriven de la realización de los trabajos en obra. (artículo 9, código del trabajo, 1996).

Es importante mencionar que cuando uno de los empleadores, de los trabajadores subcontratados, violenta sus derechos, el otro debe responder con el mínimo de garantías o interponer una queja formal ante las autoridades competentes por el incumplimiento de estos mandatos.

Por ejemplo, si el empleador de estos trabajadores, no brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus actividades económicas, el otro empleador o empresa debe garantizar estos materiales o remitir una queja, esto porque la vida e integridad de los trabajadores, debe de estar por encima de cualquier situación, a esta acción se le conoce como obligaciones solidarias.

Ante estas violaciones, recae la responsabilidad sobre el Ministerio del Trabajo, sobre la función de inspeccionar, regulada en la ley 664, este es encargado de velar por la protección inminente al trabajador campesino, debido a que es uno de los tipos de trabajos, en el cual se aprovechan de ellos y son contratados bajo condiciones inhumanas, donde violentan sus horarios laborales, salarios mínimos, vacaciones, descansos, séptimos días, alimentación, higiene y seguridad, etc.

Es importante señalar que, en muchos casos, el Ministerio del Trabajo justifica su falta de supervisión y seguimiento de estos trabajadores, por las distancias en que se encuentran estas empresas o fincas, falta de presupuesto, acceso, entre otros, dejando así a los trabajadores en voluntad de las órdenes y abusos de sus empleadores, los cuales aceptan trabajar en estas condiciones por las necesidades y carencias de las que padecen.

#### **1.4. Ley 664 “General De Inspección Del Trabajo”**

(Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo , 2008), *“tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral”*

Es de vital importancia la mención de esta normativa, debido a lo antes mencionado en las anteriores normas, al no existir una exigencia por parte de las leyes responsables del cumplimiento de la incorporación al régimen obligatorio.

Se detalla la responsabilidad que tiene el MITRAB para asegurarse que los empleadores de los trabajadores del campo, cumpla y garanticen la protección de los derechos de sus trabajadores.

En el art 11, garantiza que existen Inspectorías municipales laborales, la principal razón de esta, es poder cubrir todas las zonas rurales de los departamentos y velar por los trabajadores de los centros de laborales, debido a que este tipo de sujetos, por lo antes ya mencionados, son más vulnerables ante sus empleadores.

Los inspectores laborales, según el art 27, establecen sus obligaciones, la cual, una de ellas y garantizar la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores, desde el trato, salarios, horarios, cumplimientos de contratos y el cumplimiento de la incorporación al régimen obligatorio del seguro, etc.

Es decir que, es importante que para que exista un respeto, cumplimiento e inclusive sanciones aplicables a esos empleadores que abusan de sus trabajadores, el MITRAB debe de ejercer sus funciones de inspeccionar y no caer en sobornos por parte de estos.

### **1.5. Convenios Internacionales del Trabajo (OIT) ratificados por Nicaragua.**

En 1990, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una evaluación y ciertas recomendaciones al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). Una de ellas era separar los programas contributivos y las pensiones no contributivas especiales a cargo del Estado, además proponía suprimir las medidas dictadas en 1982 que redujeron los años de cotización y aumentaron las tasas de reemplazo en el programa y por último incentivaba a extender la cobertura de la población a nuevos grupos de trabajadores.

De todas esas recomendaciones, el INSS solo siguió la segunda, ya que se derogaron las normas que flexibilizaban las condiciones de acceso en las finanzas del INSS.

En la actualidad Nicaragua tiene 62 convenios ratificados de los cuales, el convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, fue ratificado por Nicaragua, el 23 de junio del año 1975, (Decreto JGRN N°729, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 111 del 23/06/1981) en el cual se reconoce que había que tomar en cuenta la importancia de los trabajadores rurales en el mundo y asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quisiera mejorar las condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz. Es importante destacar que Nicaragua, aun estando adscrita a estos convenios, no cumple con lo establecido en ellos.

Dicha convención define a los *“trabajadores rurales abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados... personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios”*.(Decreto JGRN N°729, 1981)

Las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, se deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

## **Capítulo 5. Diseño Metodológico.**

En el siguiente capítulo se abordan los aspectos sobre la ubicación del estudio, tipo de estudio, población de estudio y muestra, métodos e instrumentos de aplicación y procesamiento de la información que ayudaron al desarrollo de este trabajo investigativo.

### **1. Enfoque de la Investigación.**

Partiendo de los objetivos la investigación, ésta tendrá un enfoque cualitativo, en el cual se utilizó un método inductivo que permitió el análisis cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.

En las investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: Se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible. En el caso se investiga la importancia de la integración del trabajador campesino al sistema de seguridad social de nuestro país.

La investigación cualitativa *“es una técnica descriptiva de recopilación de datos que se utiliza para descubrir detalles que ayudan a explicar el comportamiento. Transmite la riqueza de los pensamientos y experiencias de las personas”*. (Bernard, Dr. H. Russell, 2015)

### **2. Tipo de Investigación**

La presente investigación cuenta con un diseño metodológico Descriptivo, debido a que pretende el estudio e interpretación de la norma jurídica con el fin de analizar cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.

Según (Guerrero, 2014) definen el análisis de los datos cualitativos como: *“El proceso a través del cual vamos más allá de los datos para acceder a la esencia del fenómeno de estudio, es decir a su entendimiento y comprensión, el proceso por medio del cual el investigador expande los datos más allá de la narración descriptiva”*.

Esta investigación dogmática, la cual, busca aplicar el método exegético y el método sistemático.

En el primero, se utilizarán los elementos gramaticales, semánticos, extensivos, etc., en donde se tratará de descifrar las diferentes leyes y determinar lo que el legislador quiso decir.

En cuanto al segundo, que es el método sistemático, se recurre a él, porque el mismo sirve para interpretar y sistematizar la investigación jurídica. Dicho análisis, nos permitirá aproximar una propuesta racional jurídica, para darle otra condición institucional de la seguridad social al trabajador del campo en la sociedad, destacando así la importancia de su inscripción a dicho sistema, destacando los distintos aportes económicos que estos proporcionan anual a la economía del país.

De acuerdo con (Baquero, J, & Gil, E, 2015)

*“El método sistemático recurre, para interpretar e investigar el Derecho, a los siguientes elementos: Tipificar la institución jurídica a la cual debe ser referida la norma para su análisis e interpretación, y para determinar el alcance de institución a la cual pertenece. La norma interpretada, en función de la institución a la cual pertenece”.*

### **1.1. Según su alcance o desarrollo.**

De acuerdo al enfoque la investigación aplicada, por lo que consagra como objetivo el estudio de un problema en específico, cercano y que busca una solución certera ante esta.

La presente investigación es jurídica-dogmática ya que estudia la norma jurídica, con el fin de determinar las distintas el cumplimiento de la inscripción al seguro obligatorio del trabajador campesino.

En los aspectos dogmáticos aplicaremos el método exegético en el primero, se utilizarán los elementos para lograr descifrar los aspectos fundamentales establecidos en nuestra legislación nacional y contextualizar las exigencias que la ley contiene ante el cumplimiento inscripción al seguro obligatorio a favor del trabajador del campo.

## **1.2. Según el nivel de profundidad del conocimiento.**

Esta investigación, según su nivel de profundidad es de tipo descriptiva, pues a través de las técnicas de recolección de la información utilizada, permitió cumplir con cada uno de los objetivos planteados, desde lo relativos a definiciones sobre cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo en la Arrocería Don Carlos, Darío, Matagalpa.

También se considera una investigación jurídica empírica, de modo que combina ambos métodos, por lo que estudia el derecho como una variable dependiente a la sociedad, esto ocurre cuando la sociedad está en un constante proceso de cambios.

## **2. Método**

De acuerdo con (BERNAL, CESAR A., 2012). “El método científico es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación”.

Se utilizará el método científico, pero éste se apoyará en el “Método Analítico”, por lo que la información recopilada se analizará minuciosamente para dar respuesta a las preguntas directrices y por ende comprobarlas, por medio del análisis de los datos obtenidos a través de los instrumentos: entrevistas

## **3. Población**

Una población “*es el conjunto de individuos que componen esa población; tales individuos poseen determinados atributos y propiedades específicas que les son propios y que les hace diferentes de otras poblaciones. Eventualmente, nos podemos referir indistintamente a un universo como a una población*”.(Pacheco, Espejel Arturo, 2006)

La población seleccionada como objeto de estudio de la investigación se constituye por el grupo de expertos en Seguridad Social, laboristas y trabajadores del campo. Este muestreo fue seleccionado en base a criterios previamente establecidos. A demás que cuenta

con experiencia en procesos de formación académica, experiencia en la temática, desde su labor y a la vez como cotizantes del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

Es importante resaltar, que se realizó la solicitud de entrevistar a inspectores del Ministerio del Trabajo y por causas de la pandemia, fue denegada dicho requerimiento, lo cual exigió que todos los datos ofrecidos en el presente trabajo, fuese por bibliografía y el trabajo de campo que se realizó en la Arrocera Don Carlos.

Por tanto, la población estuvo definida por 1 Empleador, 30 Trabajadores de la Arrocera Don Carlos.

#### **4. Muestra**

Según Cruz, C., et al. (2014): *“En la investigación cualitativa el enfoque no se da en la representatividad de la muestra sino se enfoca en cómo la muestra, el pequeño grupo de casos o actividades iluminan la vida social... debido a esto los que realizan investigación cualitativa seleccionan los casos gradualmente con el contenido específico de un caso”*. (p. 108).

La muestra seleccionada para aplicar los instrumentos de recolección de información estará compuesta por 1 Empleador, 6 Trabajadores de la Arrocera Don Carlos, 2 Expertos en derecho laboral y 1 Experto en seguridad Social.

Según (Ocampo, 2010) *“Las muestras para tesis cualitativas no son, por lo general, seleccionadas para que representen una población. Son porciones que se eligen bajo criterios mucho más específicos, con la intención de profundizar en la comprensión del problema de investigación”*.

#### **5. Técnicas y herramientas de recolección de información**

Para la recopilación de datos se utilizó el siguiente instrumento de la metodología cualitativa siguientes:

## 5.1. Entrevistas

Según, Olabuénaga, M. (1999, p: 165-166). *“La entrevista es una técnica de recolección de información a través de una conversación con una o varias personas para contribuir a un estudio”*.

Al momento de desarrollar las entrevistas, se utilizó una técnica de guía de entrevista, que se considera la más idónea y pertinente, en función del cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.

A continuación, se detallarán los medios por los cuales fueron alcanzados los objetivos propuestos en este trabajo, al igual se mostrarán los resultados arrojados tras las entrevistas realizadas a los trabajadores del campo y el empleador de la empresa, con ello se logró corroborar que no existe un cumplimiento en la integración del trabajador del campo en el régimen obligatorio del seguro y las violaciones de sus derechos laborales.

**Objetivo 1:** Explicar el campo de aplicación del sistema del Seguro Social obligatorio nicaragüense para comprender su trascendencia y alcance de acción.

- Se realizó una visita exploratoria en la arrocera Don Carlos, sobre las condiciones laborales de los trabajadores.
- Se elaboró el instrumento de observación.
- Se aplicó el instrumento de observación.
- Se realizó el diseño de instrumento de entrevista y validación del mismo
- Se realizó una entrevista al empleador de dicha arrocera para garantizar que conocía las obligaciones que tiene de integrar a los trabajadores del campo al seguro obligatorio.
- Se realizó el análisis de la información obtenida, esto se hizo con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados.

**Tabla #1**

<b>Tema</b>	<b>Descriptor</b>	<b>¿Cuál es su nivel académico?</b>	<b>Empleador: ¿Conoce acerca de las leyes laborales y de seguridad social?</b>
Análisis cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.	Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.	Trabajador 1: Primaria Trabajador 2: Primaria Trabajador 3: Ninguno Trabajador 4: Ninguno Trabajador 5: Secundaria Trabajador 6: Ninguno	Si, conozco las leyes más importantes sobre el derecho laboral, para garantizar y velar por el cumplimiento de los derechos de mis trabajadores.

Con los datos obtenidos de esta entrevista, se confirma lo expresado en los capítulos anteriores. Los trabajadores al no tener estudios académicos mínimos, incluso no saber leer ni escribir, genera que los empleadores se aprovechan de esta deficiencia para convencerlos que las condiciones laborales que les ofrecen, salarios, vacaciones, entre otros derechos, son beneficios que ellos les otorgan por voluntad propia y no por el derecho que corresponde.

En el caso particular, el empleador plantea que tiene conocimiento sobre las leyes laborales, lo cual indica que tiene total manejo sobre los derechos que sus trabajadores tiene y la obligatoriedad de inscribirle garantizando así la protección necesaria, sobre todo, al contar con trabajadores iletrados o con poca educación.

**Tabla #2**

<b>Tema</b>	<b>Descriptor</b>	<b>¿Tiene conocimiento acerca de sus derechos laborales?</b>	<b>Empleador: ¿Cuántos trabajadores existen en su empresa? ¿Cuentan con integración al Sistema de Seguridad Social?</b>
<p>Análisis de cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.</p>	<p>Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.</p>	<p>Trabajador 1: No conozco que son derechos  Trabajador 2: Si conozco mis derechos, pero me da miedo reclamar que me corran.  Trabajador 3: Mi jefe me mencionó algunos, pero no los cumplen  Trabajador 4: Si los conozco, porque en mi centro de trabajo anterior nos dieron una formación sobre ellos.</p>	<p>En la arrocería hay 30 trabajadores.  27 trabajadores son contratados por un tercero.  3 son directamente con la empresa y son los únicos que están integrados al Sistema de Seguridad Social.</p>

		<p>Trabajador</p> <p>5: Si los conozco, pero en este trabajo si uno reclama, lo pueden despedir.</p> <p>Trabajador</p> <p>6: Si los conozco, pero no muy bien.</p>	
--	--	--	--

Con estos datos, podemos afirmar que los trabajadores de esta arrocera no tienen conocimiento acerca de sus derechos por su falta de educación, lo cual genera que al momento de ser víctimas de las violaciones de sus laborales y de seguridad social, no pueden emitir una queja ante las autoridades por temor a ser despedidos o recibir algún tipo de amenaza. Al igual, al no existir un canal permanente de comunicación con el Ministerio del Trabajo, no conocen los medios para poder reclamar sus derechos y denunciar los abusos recibidos por parte de su empleador.

Es importante destacar que en esta empresa, menos de la mitad de sus trabajadores cuentan con la inscripción en el Seguro Social. Aun cuando el resto de trabajadores sean contratados por un tercero, es importante que el empleador principal solicite que dichos trabajadores cuenten con esta, emitiendo una queja en el INSS o no aceptando trabajadores en esta condición, debido a que esto puede ocasionarle multas a su empresa y mayor exposición a sus trabajadores.

**Objetivo 2:** Describir las condiciones y riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores del campo y la importancia de la exigencia del cumplimiento de la incorporación al seguro obligatorio.

**Se realizaron las siguientes actividades:**

- Se realizó una revisión de bibliografía, tanto en digital como en físico que proporcionaron la información necesaria para conocer la importancia del trabajador del campo y las condiciones y riesgos laborales a los que se enfrentan

- Se realizó una entrevista al empleador de la arrocera Don Carlos para garantizar que este conocía cual era de la importancia de los trabajadores en su cargo y valorar así el grado de cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social de los mismos.
- Se observó a un grupo de trabajadores para valorar si las condiciones laborales eran dignas, seguras según lo establece las leyes laborales.
- Se realizó una entrevista a un grupo de trabajadores para conocer el grado de conocimientos acerca de sus derechos como trabajadores del campo y los tipos de contratos que firmaron con su empleador.

**Tabla #3**

<b>Tema</b>	<b>Descriptor</b>	<b>¿Qué tipo de contrato tiene?</b>	<b>¿En su empresa los trabajadores cuentan con las condiciones dignas para laboral? ¿Cuáles son?</b>
Análisis e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío,	Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.	Trabajador 1: En los 4 años que llevo, nunca he firmado un contrato. Me contrató un señor y me dijo que era por 1 semana, pero siempre me decían que regresara. Trabajador 2: Yo fui contratado	En la Arrocera se cuenta con la protección total para los trabajadores, desde la entrega de mascarillas para evitar cualquier tipo de enfermedad respiratorias, guantes de protección,

<p>Matagalpa, en el año 2020.</p>		<p>por el Señor Ricardo, me dijo que yo estaría a cargo de el y que debía seguir las indicaciones el jefe de la arrocera. Nunca firmé nada</p> <p>Trabajador 3</p> <p>Fui contratado por el señor Ricardo hace 1 mes, aun no firmo nada.</p> <p>Trabajador 4: Yo fui contratado por el sobrino del dueño, me dijo que me darían un pago de 0.50 centavos de córdobas por cada quintal y C\$3500 de pago base y trabajaría 12 horas seguidas y solo descansaría domingo. Pero nuca firmé nada</p> <p>Trabajador 5: No conozco cuales son los contratos, el señor</p>	<p>uniforme, alcohol gel, entre otras.</p> <p>Nuestra misión es crear un ambiente laboral digno para todos nuestros colaboradores.</p>
-----------------------------------	--	---	--

		<p>Ricardo me había contratado.</p> <p>Trabajador</p> <p>6: Firmé un contrato con el señor Ricardo por 3 meses, pero ya llevo 1 año.</p>	
--	--	--	--

Al tener en cuenta las respuestas de los trabajadores. Es claro que estos 6 trabajadores, solo 1 firmó un contrato. El resto de ellos, tiene un contrato que fue celebrado de forma verbal, pero si consideramos lo estipulado en el artículo 24 del código laboral (2006), establece que el empleador debe suministrar al trabajador en 3 primeros días, el cual contenga el inicio de la relación laboral. En estos casos, nunca se les fue entregado ningún tipo de documento formal que avalara la relación existente, como una forma de desligarse de la responsabilidad con estos, pero es importante recordar que, para probar una relación laboral, basta con probar 3 elementos: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio.

Es por ello, que en caso de que algún trabajador tenga un accidente en horario de trabajo, aplicando lo establecido en el artículo 119 del Código Laboral (2006): “*Los empleadores, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales de sus trabajadores*”. Teniendo en cuenta esto, es importante que los trabajadores conozcan estos factores que brindan su protección e integridad, considerando que ante cualquier situación de accidente, despido, tienen los medios para poder acudir ante las autoridades para interponer su inconformidad.

**Objetivo 3:** Identificar las causas del no cumplimiento de la integración obligatoria al sistema de seguridad social de los trabajadores de la arrocería Don Carlos en Darío, Matagalpa.

- Se consultó con el empleador sobre las causas por las que no integra a todos sus trabajadores al seguro obligatorio.

- Se consultó con los trabajadores si se les habían solicitados sus papeles para ser integrados al sistema de seguridad social.
- Se indagó con el empleador con cuanta frecuencia realizaba las visitas e inspecciones las autoridades del MITRAB e INSS.

**Tabla #4**

Tema	Descriptores	¿Al contratarlo fue informado sobre algún tipo de inscripción al seguro social?	¿Cuál es el periodo de visitas de inspección que realiza el MITRAB e INSS?
<p>Análisis e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío, Matagalpa, en el año 2020.</p>	<p>Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.</p>	<p>Trabajador 1: Cuando me contrataron me dijeron que en 1 mes seria incorporado al seguro. Volví a preguntar y me dijeron que no había sido aprobado por el INSS.</p> <p>Trabajador 2: El señor Ricardo me comentó que mi contratación no incluía ningun tipo de prestación porque era por temporada de producción que</p>	<p>La ultima visita realizada por el INSS fue el 20 de marzo para verificar la incorporación de 2 trabajadores administrativos nuevos.</p> <p>El MITRAB no realiza inspección desde el año 2019, luego de que uno de nuestros trabajadores sufriera un accidente laboral.</p>

		<p>duraba 5 meses, pero pasó 1 año y nunca me volvió a tocar el tema.</p> <p>Trabajador 3: El señor Ricardo me dijo que mi contrato no incluía eso porque eran solo 5 mes y que si me pasaba algo, ellos responderían.</p> <p>Trabajador 4: cuando el sobrino del jefe me contrató me dijo que no preocupara por eso porque ellos responderían por mi.</p> <p>Trabajador 5: El señor Ricardo me dijo que no tenía derecho a eso porque solo trabajaría 5 meses. Ya llevo 1 año y la vez que me enfermé me llevaron al centro de salud de Darío.</p>	
--	--	---	--

		<p style="text-align: center;">Trabajador</p> <p>6: El señor Ricardo me dijo que no tenía derecho porque solo estaría 3 meses. En una ocasión que me cayó en el pie un saco de arroz, me llevaron al centro de salud y no me dieron reposo porque me lo iban a descontar.</p>	
--	--	---	--

Al realizar el análisis de las respuestas emitidas por los trabajadores, sigue siendo evidente el abuso y violaciones de los derechos a estos trabajadores. Es importante destacar que la inscripción de los trabajadores al seguro social, es una obligación de los empleadores. Es necesario destacar que, si existiera un accidente laboral en perjuicio de estos trabajadores, ambos empleadores, por no tener inscritos a dicho trabajador, debe responder por ellos, esto por la obligación solidaria entre ambos.

El Instituto de Seguridad Social, es uno de los responsables de velar por estas violaciones inminente a la seguridad y derechos de estos trabajadores, debido a que sus empleadores se aprovechan de su falta de conocimientos, justificando que son contratados de forma oral, desconociendo estos que se puede probar la relación laboral por los elementos mencionados en la tabla #2.

Es importante destacar la respuesta emitida por el empleador, debido a que es claro que en dicha empresa, no cumple con la integración de todos sus trabajadores al sistema de seguridad social, debido a que las visitas realizadas en un periodo de 1 año, no lograron ser efectivas o sancionadoras, debido a que era de su conocimiento la irresponsabilidad por parte del empleador.

Es obligación del empleador, en base al artículo 17 del Código Laboral, cumplir con los 18 puntos mencionados en este y todas las obligaciones que se derivan de las leyes antes mencionadas.

En este caso, los trabajadores de esta arrocera expresan que no existe un respeto mínimo a sus derechos. No cuentan con equipo de protección para sus asignaciones laborales, no cuentan con un pago por horas extras, la no inscripción en el sistema de seguridad social, entre otras situaciones que evidencian esta violación legal a sus derechos.

**Tabla #5**

Tema	Descriptor	¿Reciben algún tipo de beneficios como trabajadores?	Empleador: ¿Las autoridades correspondientes le han informado de la obligación de integrar a sus trabajadores al sistema de seguridad social?
Análisis e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío,	Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.	Trabajador 1: A veces nos regalan 10 libras de arroz al mes. Si nos tenemos que quedar después de nuestra hora de salida, nos dan la cena. Nos pagan 0.50 centavos de córdobas por cada quintal aparte de nuestro salario.	En el año 2019, que sucedió el accidente con un trabajador, nos advirtieron que debíamos de incorporarlos para evitar responsabilizarnos con los gastos generados por

<p>Matagalpa, en el año 2020.</p>		<p>Trabajador 2: Nos regalan 10 libras de arroz al mes. Al final del año dan bonos de dinero o canastas básicas. Cuando nos quedamos después de la salida, nos llevan a nuestras casas.</p> <p>Trabajador 3: Yo no le llamaría beneficios porque nosotros lo ganamos con nuestro esfuerzo y seria como una recompensa por el mal salario que nos pagan.</p> <p>Trabajador 4: Si, pero no son muchas y considero que no cubre todo el trabajo que nos toca hacer.</p> <p>Trabajador 5: Si recibimos, nos pagan 0.50 centavos de córdobas por cada quintal, nos</p>	<p>cualquier incidente.</p> <p>Las autoridades del MITRAB conocen que solo hay tres trabajadores afiliados al seguro obligatorio.</p>
-----------------------------------	--	---	---

		<p>pagan bonos de efectivo cuando trabajamos los domingos.</p> <p>Trabajador</p> <p>6: Si, a veces nos dan arroz, comida y nos dejan descansar cuando la jornada está pesada.</p>	
--	--	---	--

**Tabla #6**

Tema	Descriptor	¿Cuentan con el equipo de protección necesario para realizar sus labores?	¿¿Sus trabajadores cuentan con beneficios otorgados por la empresa? ¿Cuáles son?
<p>Análisis e importancia de la integración obligatoria al sistema de Seguridad Social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío,</p>	<p>Incumplimiento en la incorporación al seguro obligatorio trabajador campesino y la violación de sus derechos laborales y de seguridad social.</p>	<p>Trabajador</p> <p>1: Nos brindan ciertos equipos de protección, pero por el tipo de trabajo, son bastante incómodos.</p> <p>Trabajador</p> <p>2: Si, pero no son de muy buena calidad y al final uno tiene que</p>	<p>Claro.</p> <p>Nosotros a cada trabajador le entregamos sus equipos de protección costeados por la empresa.</p> <p>Cuando se necesita de su trabajo en horas</p>

<p>Matagalpa, en el año 2020.</p>		<p>gastar de su dinero para reponerlo.</p> <p>Trabajador</p> <p>3: Si, al inicio de la pandemia nos habían dado mascarillas, alcohol y jabón.</p> <p>Trabajador</p> <p>4: No obtuvimos respuesta.</p> <p>Trabajador</p> <p>5: Si, la empresa nos brinda esos materiales.</p> <p>Trabajador</p> <p>6: Si nos dan materiales, pero no son de buena calidad.</p>	<p>extras, se les otorga un bono de cena y se les garantiza el transporte de regreso a sus casas.</p> <p>Se les da un bono de 0.50 centavos de córdobas por cada quintal de producción.</p> <p>Se les da canasta básica al finalizar el año.</p> <p>Si les ocurre algún tipo de accidente en el trabajo, la empresa asume los gastos que de estas se deriven.</p>
-----------------------------------	--	---	---

La mayoría de los trabajadores, afirma que si reciben beneficios laborales por parte de su empleador. Es preocupante como son engañados con la entrega de ciertos productos o bonos, que son una sustitución del abuso laboral que reciben.

Estos supuestos beneficios laborales, son parte de las obligaciones que el Código Laboral le otorga a estos trabajadores.

En el artículo 202, señala alguna de estas obligaciones, por ejemplo:

- Suministrar alimentos cocinados a sus trabajadores, permanentes y temporales.
- Garantizar transporte ida y regreso a su lugar de trabajo, cuando la distancia sea de 2 o más kilómetros
- Y las otras disposiciones generales que el código otorga a los trabajadores en general.

Es evidente como dicha empresa, no cumple con el mínimo de sus obligaciones, debido a que hace creer a los trabajadores que dichos beneficios son por voluntad y gratitud por sus labores. Estos trabajadores expresan que dichos beneficios siempre sobresalen cuando tienen que trabajar más de 4 horas extras o cuando deben trabajar en su día libre.

Es importante recordar que el artículo 65 del Código del Trabajo, establece que; *“los días de descanso o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados...”* al igual, reza en el artículo 62, *“las horas extras y las que labore el trabajador en su día de descanso, deberá pagarse un ciento por ciento más de lo estipulado...”*

A estos trabajadores no se les paga ni otorga lo ordenado por la ley.

Las respuestas emitidas por el empleador, mostraban una imagen de ser una empresa con una responsabilidad con el cumplimiento de sus obligaciones exigidas por las leyes laborales, pero al realizar una pequeña inspección por la fábrica, pudimos notar que ningún trabajador de destajo tiene las protecciones que el mencionó, ninguno tenía mascarilla, a excepción del empleador y trabajadores administrativos, no contaban con el acceso de alcohol gel, lavamanos, baños higiénicos, uniforme de protección, no habían muebles para descanso, entre otros.

Esto demuestra que dicha empresa no cuenta con las medidas de seguridad para sus trabajadores, ni garantizan el cumplimiento de sus derechos.

Al entrevistar a los trabajadores, sus respuestas coincidían y contradecían dichas expresiones.

## 6. Conclusiones

El objetivo planteado de la presente investigación es analizar el cumplimiento e importancia de la integración obligatoria al sistema de seguridad social de los trabajadores del campo: Caso Arrocera Don Carlos, Darío Matagalpa, en el año 2020.

Por tanto, a continuación, vincularemos los puntos más relevantes del presente trabajo, que han supuesto las líneas básicas de la investigación y las posteriores recomendaciones. Siendo así, partiendo de lo más general hemos logrado concluir que:

1. La Seguridad Social en Nicaragua, es un servicio público cuyo objetivo es proteger a los trabajadores y sus familias. El empleador es, la persona vinculante y determinante para la inscripción y afiliación. Aquellas personas que se encuentran vinculadas por mandato de ley a este régimen no podrían, en principio, incumplir con la inscripción

2. La ley de Seguridad Social y su reglamento contenidos en el decreto 974 y 975, obliga a los empleadores a inscribir al seguro obligatorio a los trabajadores a su cargo con el fin de garantizar una protección inminente de sus vidas y de las familias.

Es importante resaltar, que las empresas donde existe trabajadores que desempeñan sus labores en este rubro, son los más afectados ante este incumplimiento de ley, debido a que sus empleadores optan por evadir la responsabilidad de tener que pagar los aportes y pagos que el INSS les exigen, sin tomar en consideración el daño que ocasionan a sus trabajadores.

3. Según lo establecido en el artículo 18 de la ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad”, los empleadores son responsables de garantizar que sus trabajadores no sean expuestos a riesgos laborales o negligencias que puedan afectar su vida. Estos deben promover y proporcionar condiciones dignas que ofrezcan medios de protección para garantizar que al momento de desarrollar sus actividades laborales, no sean víctimas de accidentes.

Muchos de los trabajadores del campo, al no contar con condiciones laborales dignas, los riesgos a los que estos se enfrentan ponen en riesgo sus vidas.

Al no estar inscritos al seguro obligatorio, no cuentan con la protección integral que el Estado de Nicaragua les ofrece a través de dicha institución.

4. La mayoría de trabajadores del campo, no son inscritos al sistema de seguridad social, porque son contratados por la modalidad de subcontratación laboral, pero la regulación laboral vigente, determina la existencia de una responsabilidad solidaria. Al analizar el artículo 9 del C.T que establece que tanto contratistas como subcontratistas tienen carácter de empleadores, por ende, tienen una responsabilidad solidaria entre sí, para el cumplimiento del pago de las prestaciones de ley a los trabajadores. Al igual, e la ley 618, en su artículo 34, nos determina que *“El empleador que usare el servicio de contratista y permitiese a estos la subcontratación, exigirá a ambos que estén inscritos en el registro correspondiente al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y que cumplan con sus obligaciones ante dicha institución. En caso de incumplimiento, el empleador será solidariamente responsable de las obligaciones que dicho contratista o subcontratista tienen con sus trabajadores de conformidad con el Código del trabajo y la Ley de Seguridad Social”*.

5. En la empresa Arrocería Don Carlos, ubicada en Darío, Matagalpa, no cumplen con la integración de todos sus trabajadores debido a que disfrazan esta evasión de responsabilidad por medio de sub contrataciones o trabajos por días, etc.

En dicha empresa, los trabajadores no cuentan con instrumentos de protección de protección personal que puedan garantizar su seguridad, lo cual está regulado en el artículo 133 de la ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad).

Es importante destacar que las autoridades del MITRAB e INSS, no cumplen con la supervisión desde el año 2019, debido a que el empleador de dicha empresa afirmó que el MITRAB, procedió a realizar la visita a causa de un accidente grave que sucedió con un trabajador y al igual afirmó que es de conocimiento del INSS el incumplimiento de la inscripción de sus trabajadores.

El empleador manifestó que las autoridades antes mencionadas, conocen que no cumplen con esta obligación de integrar a sus trabajadores al seguro obligatorio y ellos no emitieron ningún tipo de sanción o multa por esta falta grave.

## **7. Recomendaciones.**

Después de la realización de este trabajo se desea que haya una mejora o continuación del mismo, por lo tanto, se recomienda tomar en cuenta los siguientes puntos;

1. Realizar nuevas investigaciones o investigaciones complementarias a esta investigación, dando a conocer a la población la importancia de la seguridad social facilitándoles información necesaria y actualizada con los tipos de seguros que otorga el instituto, y a la vez estas generaciones pongan en práctica sus habilidades y conocimientos relacionados a la seguridad social de nuestro país.

2. Planificar una supervisión más estratégica de parte de las autoridades competentes de la seguridad social para la regulación apropiada de los empleadores del campo.

3. El Ministerio de Trabajo debe garantizar, la supervisión de los contratos que se celebren entre los subcontratistas y los trabajadores, para evitar la transgresión de los derechos fundamentales de éstos y la no responsabilidad ante un accidente o muerte en los trabajadores.

4. Se deben de crear campañas de concientización para la población, por los diversos medios de comunicación sobre la Seguridad Social, la importancia de formar parte de ella a fin de que se logre una mayor captación y un crecimiento de asegurados, también con esto se logrará una menor evasión en cuanto a la declaración de los salarios como sucede comúnmente, con esto también se logrará que la población esté al tanto de sus derechos y puedan hacer valerlos.

5. Las autoridades correspondientes, deben garantizar que todos los empleadores que tengan a su cargo trabajadores del campo, cumplan con la integración al seguro obligatorio, sin generar información errónea que solo genere rechazo por los trabajadores. Esto se puede lograr, si las autoridades logran abarbar estas zonas rurales periódicamente.

## **8. Referencias Bibliográficas.**

- a) Fuentes Bibliográficas
- Leyes:
    1. Constitución Política de Nicaragua. (2014).
    3. Decreto JGRN N°729. (23 de Junio de 1981). Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 111. Nicaragua
    4. Ley de Seguridad Social Mexicana. (19 de enero de 1943). Mexico.
    5. Ley de Seguro Social . (21 de Diciembre de 1995). Diario Oficial de la Federación . Mexico, Mexico: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión
    6. Ley Federal del Trabajo. (1 de abril de 1970). Diario Oficial de la Federación. Mexico, Mexico: Cámara De Diputados Del H.Congreso De La Unión
    7. Ley De Seguridad Social Decreto-Ley N°. 974, Aprobado el 11 de Febrero de 1982 Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N°. 49 del 1 de Marzo de 1982.
    8. Ley N°. 618, Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo. (13 de Julio de 2007). Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N°. 133. Nicaragua
    9. Ley No. 185 CÓDIGO DEL TRABAJO. (5 de Septiembre de 1996). Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 205. Nicaragua, Nicaragua
    10. Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo . (26 de Junio de 2008). La Gaceta, Diario Oficial No.180. Nicaragua, Nicaragua
    11. Ley No. 815. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. (29 de Noviembre de 2012). Publicado en la Gaceta Diario Oficial No.229. Nicaragua, Nicaragua.
    12. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Decreto No. 975. (1 de Marzo de 1982). Publicado en La Gaceta No. 49 . Nicaragua
  - Libros:
    1. Agust, A. (1991). Social, Historia de la Seguridad. Madrid, España BERNAL
    2. Fernández Madriz, Juan Carlos y Caubet Amanda B. (2008). Leyes Fundamentales del Trabajador. 5ta. JFM.

3. José Narro Robles, Javier Moctezuma Barragán. (1992). La seguridad social y el Estado moderno. México: Fondo de Cultura Económica.
4. Miguel, G. C. (1951). La Seguridad Social. Mexico: Digital
5. Tokman, V. (2000). El imperativo de actuar. (90), 104.
6. Rodriguez, X. (2010). Entrevistas de Trabajo. Madrid
7. Valcárcel, L. E. (2001). Historia del Perú antiguo. Lima: Ed. Mejía Baca.
- Revista Científica:
1. CESAR A. (2012). metodologia de la investigacion. Colombia: PEARSON
2. Comisión Nacional de Seguridad. (Octubre de 2008). Grupo de Trabajo “Sector Agrario”
3. Emilio., G. S. (2003). El trabajo temporal en la agricultura latinoamericana. en Los pobres del campo- El Trabajador Eventual . (OIT, Ed.) Santiago de Chile, Chile: PREALC.
4. Manuel, O. (2000). Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Digital.
5. Nugent, R. (1997). LA SEGURIDAD SOCIAL: SU HISTORIA Y SUS FUENTES. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas
6. Organizacion Internacional del Trabajo. (2012). “global estimate of forcedlabour”. Ginebra.
7. Organizacion Internacional del Trabajo. (2014). Base de datos ILOSTAT. Ginebra
8. Organizacion Internacional del Trabajo. (2010). Estudio General sobre instrumentos relativos al empleo. Ginebra
9. Pacheco, Espejel Arturo. (2006). Metodología Crítica de la Investigación. Distrito Federal, Mexico: CECSA.
- Documentos Web:

1. Baquero, J, & Gil, E. (2015). Metodología de la investigación jurídica. (<http://ebookcentral.proquest.com/lib>, Recopilador) Corporación de Estudios y Publicaciones
2. Banco Central de Nicaragua (BCN). (2019). Nicaragua en Cifras. ([https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe\\_anual/2011/informe\\_anual\\_2011.pdf](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/2011/informe_anual_2011.pdf), Recopilador)
3. Bernard, Dr. H. Russell. (01 de junio de 2015). Typeform. Obtenido de Typeform: <https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/>
4. Castello, A. (2009). La Subcontratacion y las Relaciones de Trabajo. ((<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640264003>, Recopilador) Revista Latinoamericana de Derecho Social
5. Cruz, C., Olivares, S. & González, M. (2014). Metodologia de la Invertigación. (<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaunansp/detail.action?docID=3227245>, Recopilador) Patria.
6. Diccionario del Español Jurídico (DEJ). (2016). (<https://dej.rae.es/lema/jubilaci%C3%B3n>, Recopilador)
7. Guerrero, G. (2014). Metodología de la investigación. (P. EbookCentral, Ed., & <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaunansp/detail.action?docID>, Recopilador) Grupo Editorial Patria.
8. Hurst Peter. (2007). trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible. (<https://www.fao.org/3/a-bp976s.pdf>, Recopilador)
9. Marchetti, Maldidier. (1996). Revista Envio. (<https://www.envio.org.ni/articulo/221>, Recopilador)
10. Mario de la cueva (Mexico) “El derecho del trabajo y la seguridad social” recuperado <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/727/8.pdf>
11. Napoli Rodolfo A. (2007). Revista Colegio de Abogados de la plata numero 68. El Derecho del Trabajo Rural o Agrario . ([h. php?idarticulo=39863&print=2#indice\\_7](http://www.php?idarticulo=39863&print=2#indice_7), Recopilador) Argentina .

12. Ocampo, D. S. (3 de Junio de 2010). Investigalia. Retrieved from Typeform. (h. i. la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/, Recopilador)
13. Ocampo, D. S. (01 de marzo de 2010). Investigalia. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>
14. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) . (2010). (www.uis.unesco.org/publications/GED2010., Recopilador)
15. Pérez Palomares ,J.M. (2013). ventajas y desventajas de la subcontratacion. Recuperado el agosto de 2020, de [juanmaprz.blogspot.com.es](http://juanmaprz.blogspot.com.es): <https://juanmaprz.blogspot.com.es/2013/04/ventajas-y-desventajas-de-lahtml>
16. Rodríguez, M. L. (2014). Gimnasia Cerebral. Obtenido de Gimnasia Cerebral: <http://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-una-encuesta-caracteristicas-y-como-hacerlas>
17. Sigüenza Ramirez. (2018). AMERICA LATINA en movimiento. (<https://www.alainet.org/es/active/53549>, Recopilador)
18. UNED. (2015). derechoured. Obtenido de derechoured: <https://derechoured.com/historia/casos-romano/88-libro/proteccion-social/6824-antecedentes-historicos-de-la-seguridad-social> , Recopilador
- Vilches,A., Gil Pérez, D., Toscano, J.C. Y Macias, O. (2014). Desarrollo Rural y Sostenibilidad. (h. [www.oei.es/decada/accio](http://www.oei.es/decada/accio))

# Anexos

## Anexo 1.



### INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL INSCRIPCIÓN DE BENEFICIARIO(A)



Datos del Asegurado						
1) NSS	<input style="width:150px;" type="text"/>		2) N° de Cédula de Identidad:	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>
			3) N° de Residencia:	<input style="width:150px;" type="text"/>		
4) Nombre del Asegurado:	Primer Nombre		Segundo Nombre		Primer Apellido	
					Segundo Apellido	
Datos del Beneficiario (a)						
5) NSS	<input style="width:150px;" type="text"/>		6) N° de Cédula de Identidad:	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>
			7) N° de Residencia:	<input style="width:150px;" type="text"/>		
8) Nombre Completo:	Primer Nombre		Segundo Nombre		Primer Apellido	
					Segundo Apellido	
9) Fecha y lugar de Nacimiento	Día	Mes	Año	Municipio	Departamento	País de origen
	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:30px;" type="text"/>	<input style="width:100px;" type="text"/>	<input style="width:100px;" type="text"/>	<input style="width:100px;" type="text"/>
10) Estado Civil	11) Sexo		12) Nombre del Padre:			
<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M	13) Nombre de la Madre:				
14) Parentesco:	Espos(a) <input type="checkbox"/>	Compañero(a) <input type="checkbox"/>	Hijo(a) <input type="checkbox"/>	Madre <input type="checkbox"/>	Padre <input type="checkbox"/>	Otros : <input type="checkbox"/>
15) Lugar y Fecha de Matrimonio (dd/mm/aaaa)	16) Años de Convivencia		17) Estatus:		Activo <input type="checkbox"/>	
	<input style="width:100px;" type="text"/>		Inactivo <input type="checkbox"/>		Estudiante <input type="checkbox"/>	
					Discapacitado <input type="checkbox"/>	
18) Dirección Exacta:						
<input style="width:100%; height:20px;" type="text"/>						
19) Departamento:				20) Municipio:		21) País:
<input style="width:150px;" type="text"/>				<input style="width:150px;" type="text"/>		<input style="width:100px;" type="text"/>
22) Datos Registrales:						
Certificado / Acta	No.	Tomo	Folio	Año	Año / Inscripción	Registro Civil
Matrimonio						
Divorcio						
Nacimiento						
Defunción						
Otro						
23) Resultados del Estudio Social:						
<input style="width:100%; height:40px;" type="text"/>						
24) Observaciones:						
<input style="width:100%; height:40px;" type="text"/>						
25) Lugar                      Día                      Mes                      Año				26) Sucursal:		
<input style="width:150px;" type="text"/>				<input style="width:150px;" type="text"/>		
27) Firma del Asegurado		Firma de la Beneficiario (a)			<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;">                     Fotografía Beneficiario (a)                 </div>	
<input style="width:150px;" type="text"/>		<input style="width:150px;" type="text"/>				
						28) Firma y Sello INSS
						<input style="width:100px;" type="text"/>

Original: Afiliación INSS Central  
Copia: Afiliación Sucursal

Cod :0-9089  
PEOPLE SOFT 2597

## Anexo 2



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA,  
MANAGUA, UNAN-MANAGUA recinto universitario “Rubén Darío”  
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas departamento de derecho

---

### GUÍA DE ENTREVISTA A TRABAJADORES DE LA ARROCERA “DON CARLOS” EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN MATAGALPA, CIUDAD DARIO.

Nombre de la persona que responde: \_\_\_\_\_

Identificador: \_\_\_\_\_

Género: (por favor marque el recuadro correspondiente a su respuesta)

1. Masculino \_\_\_\_\_

2. Femenino \_\_\_\_\_

¿Cuál es su nivel académico?

1 Primaria \_\_\_\_\_

2 Secundaria \_\_\_\_\_

3 Universidad \_\_\_\_\_

4 Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_

¿Tiene conocimiento acerca de sus derechos laborales?

¿Qué tipo de contrato tiene?

¿Al contratarlo se le informó de algún tipo de inscripción al seguro social?

¿Reciben algún tipo de beneficios como trabajadores?

¿Cuentan con el equipo de protección necesario para realizar sus labores?

### Anexo 3



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA, MANAGUA, UNAN-MANAGUA

## GUÍA DE ENTREVISTA AL EMPLEADOR DE LA AROCERA “DON CARLOS” EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN MATAGALPA, CIUDAD DARIO.

Nombre de la persona que responde: \_\_\_\_\_

Identificador \_\_\_\_\_

1. ¿Conoce acerca de las leyes nacionales sobre derechos laborales y de seguridad social?
2. ¿Cuántos trabajadores existen en su empresa?
3. ¿Cuentan con integración al Sistema de Seguridad Social?
4. ¿En su empresa los trabajadores cuentan con las condiciones dignas para laboral? ¿Cuáles son?
5. ¿Cuál es el periodo de visitas de inspección que realiza el MITRAB e INSS?
6. ¿Las autoridades correspondientes le han informado de la obligación de integrar a sus trabajadores al sistema de seguridad social?
7. ¿Brindan equipos de trabajos que garanticen la protección y seguridad de sus trabajadores?
8. ¿Sus trabajadores cuentan con beneficios otorgados por la empresa? ¿Cuáles son?