

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**Recinto Universitario Rubén Darío "RURD"**  
**Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas**  
**Departamento de Derecho**



**TEMA: El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, "Ley General de Inspección".**

**SUB-TEMA:**

**Eficacia del sistema de inspección del trabajo en el período del primer trimestre del año 2014.**

**INTEGRANTES:**

María Teresa D´Trinidad Almanza.

Silvia Aracelly Pilarte Bojorge.

Mayling del Socorro Cedeño Izaguirre.

**Managua, 12 de Enero 2015**

## Contenido

DEDICATORIA .....	4
<b>DEDICATORIA</b> .....	5
<b>DEDICATORIA</b> .....	6
AGRADECIMIENTOS.....	7
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	8
AGRADECIMIENTOS.....	9
VALORACIÓN DEL DOCENTE .....	10
RESUMEN.....	11
INTRODUCCIÓN.....	13
OBJETIVOS .....	16
1.-Objetivo General .....	16
2.- Objetivos Específicos.....	16
CAPÍTULO I: GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL .....	17
1. Antecedentes del Derecho Laboral.....	18
2. El Derecho Laboral en Nicaragua .....	20
3. Fuentes del Derecho Laboral.....	22
4. Principios del Derecho Laboral.....	25
5. Relación del Derecho Laboral con otras ramas del Derecho.....	33
6. Ministerio del Trabajo (MITRAB) .....	35
Organigrama Del Ministerio Del Trabajo.....	37
7. Marco Jurídico del Derecho Laboral en Nicaragua .....	38
CAPÍTULO II: PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LAS INSPECTORÍAS LABORALES.....	40
1. Objeto de los Procedimientos Administrativos en las Inspectorías Laborales.....	41

2. Procesos administrativos en las Inspectorías Laborales.....	41
3. Reglamento Interno de Trabajo: .....	45
4. Proceso de Multa: .....	46
5. Tramite Conciliatorio:.....	47
6. Procedimiento Administrativo Laboral Oral:.....	48
7. Pliego de Peticiones: .....	50
8. Proceso de Apelación: .....	52
<b>CAPÍTULO III: INSPECCION LABORAL EN NICARAGUA .....</b>	<b>54</b>
1. Antecedentes de la Inspección Laboral.....	54
2. Organización Internacional del Trabajo.....	54
3. Sistema de Inspección Laboral en América Latina.....	57
4. Inspección Laboral en Nicaragua .....	58
5. Sistema de Inspección del Trabajo en Nicaragua .....	60
6. Estructura del Sistema de Inspección del Trabajo en Nicaragua.....	62
7. Marco Legal de las inspecciones laborales .....	63
8. Proceso de Inspección Laboral.....	65
9. Ruta de inspección. ....	67
10. Sistema De Sanciones.....	71
<b>CAPÍTULO IV: DATOS ESTADISTICOS SOBRE LAS INSPECCIONES REALIZADAS EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2014.....</b>	<b>72</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAGÍA .....</b>	<b>83</b>

## **DEDICATORIA**

A Dios, de quien proviene todo conocimiento y sabiduría y a quien le pertenece todo lo que existe y es único merecedor honores.

**S.A.P.B**

## **DEDICATORIA**

Primeramente a Dios por ser mi sustento cada día, por darme toda sabiduría y las fuerzas para seguir siempre adelante y a mi familia por todo el apoyo incondicional que siempre me ha brindado.

**M.T.D.A**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta Tesis primeramente a DIOS, que nunca me ha abandonado y escucha mis suplicas todos los días de mi vida, me da fuerzas para levantarme y continuar paso a paso.

A mis tres hijos, ARMANDO JESUS, tu alma y tu recuerdo vivirá por siempre el resto de mi existencia, desde aquí hijo de mi alma, tu ausencia marco mi vida, cuanto te extraño se que desde el cielo me extenderás la mano y me abrazaras fuertemente, te amo mi amor. Gracias por elegirme como mama por primera vez y realizar este sueño, a ti te debo esto, siempre deseaste lo mejor para nosotros. Te me adelantaste...hijo. Un beso hasta el cielo.

A Luis Eduardo y Mayling Junieth, gracias por su tiempo y valentía llena de sacrificios y necesidades, son el refugio de mi corazón en donde se que Dios Existe. Los amo.

A ti mi amor, gracias por creer en mi, a tu apoyo incondicional lleno de paciencia, amor y fe animándome siempre a seguir adelante con mi carrera, me apoyaste cuando sentí que el cielo se me derrumbaba, nunca me dejaste sola, siempre estas junto a mi Aldemaro. Te amo.

A mi Tía Isabel, con muchísimo amor, eres la abuela de mis hijos y la madre que hubiera deseado tener, gracias por tu amor y apoyo incondicional, a mis primos Martha, Roland y María Lucia, hermanos que la vida me brindo, gracias por todas y cada una de las oportunidades, por tenderme la mano en los momentos difíciles cuando mas he sufrido y he necesitado.

A Doña Ana, Doña Yolanda, María Esther, a ustedes Gracias por todo, seres humanos maravillosos que siempre me acompañan.

A mis profesores, Por su apostolado de enseñanzas y el tesoro de saber que me brindaron en esta universidad, gracias por esa valiosa oportunidad de superación.

A todos mis compañeros de estudios, ya que sin su apoyo no hubiese podido llevar a cabo todo esto.

**M.S.C.I**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por haber sido mi compañero y amigo fiel en todo este camino, por haber sido mi fortaleza cuando sentía no poder más, por haber sido mi todo que llenó mi vida de Esperanza y Fe para creer que lo lograría junto a Él.

A mi Madre, por haberme dado su ayuda y amor incondicional, por haberse dedicado con empeño, entrega y abnegación a mi educación y superación personal y profesional, por sus consejos, regaños y las grandes lecciones de vida que han formado hasta hoy la persona que soy; y a mi hermana por decirme siempre que soy la mejor.

A mis Maestras y Maestros, que con humildad me compartieron sus conocimientos y experiencias profesionales, las cuales llevo en mi mente y corazón, recordando cada día las enseñanzas aprendidas en las aulas de clases de esta prestigiosa Universidad: UNAN-MANAGUA, donde también adopté grandes valores humanos.

**S.A.P.B**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ser el dador de la vida, por darme la fuerza necesaria para siempre seguir adelante y poder llegar a lograr unas de mis metas en la vida.

A mi padre José Luis De Trinidad Nicaragua y a mi madre María Lourdes Almanza Sequeira, por su apoyo incondicional y por darme el aliento necesario para continuar y alcanzar la meta deseada, la de poder ser toda una profesional y darles la satisfacción de que su hija es toda una licenciada, gracias a su amor y sus consejos soy la persona que soy.

A mi novio por siempre estar ahí, dándome los mejores consejos, diciéndome siempre que estudiara, con su amor, comprensión y apoyo y mi esfuerzo, he logrado culminar mis estudios superiores.

A mis maestros por haber sabido compartir y transmitir sus conocimientos lo mejor posible.

**M.T.D.A**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A la ausencia de mi madre, con su falta de amor materno y espíritu humano marco mi vida para siempre, pues nunca sentirá que un hijo es el tesoro más grande y se lleva en el corazón para toda una vida, demostró con su distancia que se puede salir adelante sin ella.

A mi abuela Olga Barrios (q.e.p.d) quien lleno ese vacío desde mi infancia, por medio de su amor, humildad y mucho trabajo enseñó a valerme por mis propios esfuerzos, te llevo en mi corazón.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional y me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Algunas están aquí conmigo y otras en mi corazón, siempre recuerdo a cada de los que ya partieron, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, todo lo que me han brindado ha sido de gran valor y por todas sus bendiciones.

Para ellos muchas gracias y que Dios los bendiga.

**M.S.C.I**

## **VALORACIÓN DEL DOCENTE**

**Doctora**

**Astralia Cruz Picón**

**Directora**

**Departamento de Derecho**

**Su Despacho**

Estimada Dra.

Es de mi agrado comunicar a Usted que he revisado el informe final de la modalidad de Graduación en Seminario de Graduación titulada: **“El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, “Ley General de Inspección”**, elaborado por los estudiantes de Derecho:

María Teresa D´Trinidad Almanza.

Silvia Aracelly Pilarte Bojorge.

Mayling Cedeño.

La revisión de dicho informe me ha permitido valorar el cumplimiento de los requisitos académicos establecidos por esta Universidad para optar al título de Licenciatura en Derecho.

Por lo que, le manifiesto que los estudiantes están dispuestos a realizar la defensa de dicho informe en la fecha que su Autoridad lo establezca.

**María del Socorro Ríos Trejos**

**Tutora**

## RESUMEN

Este documento presenta al lector un análisis de **“El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, “Ley General de Inspección”**”; considerando la importancia y trascendencia humana, social y económica que el tema representa para empleadores, trabajadores y las instancias administrativas pertinentes.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos, los que desarrollamos de la siguiente manera:

En el Capítulo I abordamos la Generalidades del Derecho Laboral, enfatizando en el concepto del Derecho Laboral, las fuentes del Derecho laboral, los Principios rectores del Derecho Laboral y la relación de éste con otras ramas del Derecho, para finalmente el lector encontrará la forma en que se organiza la autoridad administrativa laboral, y las diferentes disposiciones legales que rigen los procesos de inspección en nuestra legislación.

En el II capítulo, nos referimos al proceso administrativo en las Inspecciones Laborales, en el mismo se realiza una reseña histórica de las Inspecciones Laborales en Nicaragua, haciendo énfasis en la gran importancia e impacto socio-económico que causan dichas inspecciones. Este capítulo además presenta los procesos internos que sigue la autoridad administrativa para el cumplimiento de las normas legales detalladas en el capítulo que antecede.

En el capítulo III estudiamos la Inspección Laboral en Nicaragua, sus antecedentes, el cuerpo legal que regula los procesos de inspección a nivel nacional e internacional, desde el enfoque que le otorga la Organización Internacional del Trabajo y comentando algunas experiencias en América Latina.

Asimismo, se expone sobre la estructura y funciones del Ministerio del Trabajo como órgano rector de dichos procesos de inspección.

Finalmente, el capítulo IV refiere a los procesos de Inspección realizados en el primer trimestre del año 2014 conforme a lo establecido en la Ley 664 "Ley General de Inspección". De estos procesos se realiza una valoración de las estadísticas referidas a las principales infracciones identificadas en los diferentes procesos de inspección establecidos en nuestra legislación nacional.

## **INTRODUCCIÓN**

En la estructura de los mercados del trabajo y en las relaciones laborales se producen cambios constantes que influyen en la reorganización de las inspecciones del trabajo, los que tienen que responder en forma eficiente para garantizar el cumplimiento de las normas a través de medidas preventivas, asesoramiento y detección de infracciones de la ley laboral.

Entre los cambios que se producen en el mercado del trabajo señalamos: la subcontratación o tercerización, el incremento del trabajo no declarado o informal, externalización empresarial (outsourcing) referido a la expansión de las empresas nacionales dentro y fuera del territorio nicaraguense, los que se encuentran vinculados: al surgimiento de nuevos modelos de negocio, modos de producción, a la globalización, a una creciente migración laboral, así como a los avances tecnológicos que producen trastornos en los mercados nacionales de trabajo y que al unirse a la actual crisis financiera y económica de los diferentes países, dejan al descubierto la necesidad de disponer de la habilidad de los inspectores del trabajo para promover y garantizar la conformidad con la legislación laboral.

Sin embargo, hasta hoy no existe un modelo único que refleje el nivel de complejidad de los nuevos procesos de contratación laboral, los cuales impactan las dimensiones económicas, políticas, sociales y culturales de las diferentes naciones, principalmente en nuestros países en vías de desarrollo, no así, existe un ámbito que resulta transversal a estas últimas, y esta es la institucionalidad pública, la que es convocada a estimular, regular, otorgar, generar y dirigir las condiciones para la constitución de nuevas relaciones laborales, que logren dar cuenta de un modelo de país y sociedad más integral, que vaya más allá de las visiones exclusivamente productivistas.

Como consecuencia de la crisis, se ha producido la regulación de empleo, el cierre de plantas y la proliferación de los contratos de trabajo temporales. Ante los

cuales la inspección del trabajo ha tenido diversas reacciones. Así por ejemplo, en algunos países ha habido recortes en los presupuestos de las operaciones y en el número de inspectores, como parte de un esfuerzo gubernamental más amplio destinado a reducir gasto público. Por el contrario, en otros países, los gobiernos han reforzado los servicios de inspección reconociendo así la importancia de una inspección sólida en el mercado laboral.

En este contexto, nuestro trabajo para finalización de estudios de Derecho resulta de utilidad para los interesados en el Derecho laboral, especialmente porque pretende promover el conocimiento útil y adecuado de los aspectos e implicaciones de la inspección del trabajo que pueden contribuir al desarrollo nacional a través de sus esfuerzos en la prevención de accidentes de trabajo, protección de los trabajadores y mejora de sus condiciones del trabajo. Una inspección del trabajo eficiente tiene el potencial de incrementar la productividad laboral mediante la garantía de un ambiente de trabajo digno, lo que responde a los intereses tanto de trabajadores como de empleadores.

El presente trabajo es realizado con el fin de analizar y evaluar los procedimientos de Inspección Laboral en Managua y a su vez evidenciar el cumplimiento de la legislación laboral en dichos procedimientos. Se considera que es un tema de gran relevancia, ya que desde tiempos remotos hasta nuestros días, el Derecho Laboral ha tenido una incidencia significativa en la sociedad, a través de la protección dada a su principal actor: el hombre mismo, y más específicamente al hombre y la mujer trabajadora.

En esta evolución del Derecho Laboral, Nicaragua posee grandes avances como por ejemplo el moderno Código del Trabajo que poseemos, junto con sus leyes derivadas, los nuevos términos, plazos y disposiciones laborales que existen, y el actual Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social; en el cual se implementa el procedimiento oral, agilizando de esta manera los procesos y evitando la retardación de justicia.

Todos estos avances han venido de la mano con nuevos reclamos jurídicos laborales por parte de los trabajadores, que son los sujetos más débiles de la relación laboral. Los Procedimientos de Inspección laboral, como parte de esos avances, han venido a dar solución a las denuncias que los trabajadores hacen en el Ministerio del Trabajo, con el propósito de evacuar todas y cada una de esas denuncias y evitar saturar el sistema judicial laboral.

El presente trabajo pretende además, valorar el estado en que se encuentra cada trabajador, en cuanto a la tutela de sus derechos laborales consagrados tanto en la Constitución Política de Nicaragua como en el Código del Trabajo y demás leyes relacionadas a la materia.

Para ello, se plantea la necesidad de tener en cuenta que un modelo de relaciones laborales que permita conciliar el irrestricto respeto a los derechos de las y los trabajadores, con el necesario desarrollo productivo de las comunidades, como un objetivo central del Estado en el actual escenario. Ciertamente, el Estado al analizar la problemática de los y las trabajadoras, ha instalado en el centro de la formulación de la política pública el desafío de crear las condiciones para la viabilidad de una convivencia saludable en todos los aspectos entre trabajadores y empleadores, basada en los estándares de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha llamado el “Trabajo Decente”.

Lo anterior se traduce en el permanente reto que hoy tiene el Estado de Nicaragua a través de sus instituciones de potenciar tanto la actividad económica como la institucionalidad laboral, que como consecuencia permita el acceso de todos los ciudadanos a ejercer los derechos que las normas consagran a todos aquellos que viven del fruto de su esfuerzo. Se propone este trabajo como una herramienta útil para los lectores en cuanto a enriquecimiento de conocimientos actuales de las Inspecciones Laborales y datos estadísticos que revelan la realidad de nuestro país.

## **OBJETIVOS**

### **1.-Objetivo General**

Analizar la eficacia de las inspecciones laborales que se realizan en las inspectorías departamentales del trabajo de Managua en el periodo del primer trimestre del año 2014.

### **2.- Objetivos Específicos**

- 2.1.- Verificar el cumplimiento de la legislación laboral en el proceso de inspecciones laborales.
- 2.2.- Determinar el marco legal, sobre el cual se sustentan las facultades y competencias de los inspectores del trabajo.
- 2.3.- Identificar los principales aspectos en los cuales incumplen mayormente los empleadores y el sistema de sanciones a aplicar.
- 2.4.- Proponer alternativas de solución a las eventuales debilidades en el proceso de Inspección Laboral.

## **CAPÍTULO I: GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL**

Los Derechos Laborales son garantías jurídicas de las y los trabajadores que permiten gozar libremente de ellos, como por ejemplo la igualdad que debe existir entre la mujer y el hombre en cuanto al acceso al trabajo, el buen trato laboral que ambos deben recibir y el pago justo y equitativo por el trabajo que se realiza, esto de conformidad la Constitución Política de Nicaragua, en el Capítulo V sobre los Derechos Laborales de las y los nicaragüenses.

Los Derechos Laborales están regulados por un conjunto de reglas jurídicas garantizadoras del cumplimiento de los Derechos y Obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo (empleador y trabajador), y este conjunto de reglas jurídicas se encuentran comprendidas en el Código del Trabajo, norma de orden Público, mediante la cual el Estado regula las relaciones laborales en nuestro país.

En Nicaragua, en atención al principio de vivir en un Estado de Derecho, nuestra Constitución Política en su Capítulo V “De los Derechos Laborales” artículos del 80 al 88 establece las normas generales bajo las cuales se regularán los derechos y garantías de los trabajadores. Al tenor de estas normas constitucionales, el Código del Trabajo representa la norma laboral de la materia con mayor relevancia y grado de aplicabilidad.

El Código del Trabajo establece en su artículo 19 un concepto básico sobre lo que es una Relación laboral o de Trabajo, definiéndola como la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea la causa que la haya originado<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ley No. 185, Código del Trabajo. Publicada en *La Gaceta* No. 205 del 30 de octubre de 1996.

## **1. Antecedentes del Derecho Laboral**

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el empleador, para disminuir los excesos de poder del empleador y regular los derechos a los cuales podía y debía acceder el trabajador, manteniendo de esta forma la justicia social.

En la edad antigua, algunas civilizaciones evolucionadas mostraron en sus ordenamientos jurídicos y sociales, ciertas reminiscencias del derecho del trabajo. En la antigua Roma, por ejemplo aunque no existía un derecho Laboral, como tal, primaba lo relativo al ordenamiento civil. Las mínimas normas existentes regulaban algunos aspectos de la agricultura y otras actividades del Imperio como la actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero....etc. Esto se debe a que estas últimas actividades se miraban como "cosas de extranjeros", y por tanto nadie debía interferir en su forma de proceder. Lo único que les reconocía la ley romana era honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

En la edad media, con el nacimiento del Feudalismo, grandes extensiones de tierra pertenecía al Estado y a la nobleza, y los administrados debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir trabajando en los feudos. Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo. De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos trabajadores autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y ser eliminados del sistema feudal. Durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde con los ciclos agrícolas. Así, durante el invierno las jornadas solían prolongarse por 10 horas y en el verano se alargaban hasta 14 horas.

Durante la Edad Moderna, surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nace la gran competencia. En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores. Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, en la vieja Europa desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

El desarrollo industrial trajo consigo un conjunto de transformaciones que trastocaron diversos aspectos del desarrollo económico, social, jurídico y cultural, que propiciaron una unidad de producción con características particulares. Se produjo un dinamismo en la economía y en el proceso de comercialización dando surgimiento a ciudades como centros de consumo y producción. Esta unidad aglutinó el capital y el trabajo en un mismo lugar, lo que hoy conocemos como fábrica.

En ese contexto histórico y social, se produjo una serie de movimientos en defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros que no solo generaron solidaridad gremial, sino que, dieron origen a normas básicas de funcionamiento y reconocimiento de derechos.

El desarrollo de los derechos de asociación sindical y de huelga en el transcurso de este siglo, trajo como resultado la consecución de mejores condiciones en la prestación de servicios; a través del ejercicio de estos derechos que son los pilares fundamentales de la lucha del movimiento obrero se pudo conseguir la reducción de la jornada de trabajo hasta 10 horas y el establecimiento de períodos de descanso en el transcurso de la misma jornada.

El Derecho del Trabajo surge entonces en una etapa determinada de la evolución del proceso industrial que se caracteriza por las transformaciones de las relaciones productivas y laborales, transitando desde una igualdad formal a una protección y defensa de derechos mínimos que inician en la fábrica pero que luego

se sistematiza en normas de origen estatal en la que surge la creación de un derecho protector y especial.

Estas normas del trabajo permitieron regular el poder que ejercía el empleador en el ámbito de las relaciones laborales, así como regular los derechos y obligaciones que surgían de ésta relación laboral.

Paralelo a este proceso se produce la consolidación de la normativa protectora de los trabajadores, que contribuyó a la igualdad jurídica en cuanto a obligaciones y derechos originadas en la relación laboral. Con este proceso se dio origen también, al surgimiento de instituciones y estructuras que velaran, precisamente, por la protección del trabajo como actividad digna y necesaria de la persona humana.

## **2. El Derecho Laboral en Nicaragua**

Con anterioridad a la publicación del Código del Trabajo en 1945, Nicaragua poseía una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hacía referencia a la regulación de las relaciones laborales.

Como antecedente jurídico previo, podemos señalar la ley del 11 de agosto de 1894, que en su artículo 1 establecía que los jueces llamados de agricultura conocerán privativamente en el juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre agriculturas, empresas rurales, ganaderías, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos. En el desarrollo de estas actividades, claramente observamos como existen de por medio relaciones de trabajo, que son reguladas.

Con la aprobación del primer Código Laboral de Nicaragua en el año 1945<sup>2</sup>, nuestro país tiene su primera legislación específica de la materia, que regulaba a grandes rasgos todos los aspectos de interés de las relaciones empleador-trabajador. Es a partir de este código cuando se puede hablar de un Derecho del Trabajo, pues es hasta esta fecha que se empieza a considerar como una disciplina jurídica, autónoma, diferente del derecho civil o privado.

Así el 30 diciembre de 1996, entra en vigencia el segundo Código del Trabajo, la ley No. 185, publicada en la Gaceta, diario oficial No. 205, del 30 octubre 1996, y constituye uno de los Códigos del Trabajo más nuevos que tiene nuestro Derecho interno y uno de los Códigos del Trabajo más avanzado a nivel centroamericano, ya que se reconocen muchos derechos que no habían sido regulados y que a nivel regional son progresistas, por ejemplo el pago de la indemnización por años de servicios, reconocida en el arto. 45 CT.

La sociedad nicaragüense comenzó a presenciar, vivir y moverse en un conjunto de transformaciones económicas, jurídicas, políticas y sociales. Siendo uno de los ámbitos que experimenta rápidas evoluciones las relaciones económicas, los volúmenes de producción, las formas de comercialización, el reconocimiento de derechos laborales y la aceptación de la comunidad de naciones, que requiere una justicia laboral ágil, imparcial y especializada que permita el cumplimiento de derechos y deberes de trabajadores y empleadores.

Atendiendo a esta realidad la Asamblea Nacional de Nicaragua aprobó el 31 de Octubre del año 2012 el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; el cual entró en vigencia 180 días después de su publicación en la Gaceta Diario Oficial, el 29 de Mayo del 2013. Este nuevo Código derogó el Libro II del Código del Trabajo o Ley 185, referido al Derecho Procesal del Trabajo.

---

<sup>2</sup> Código aprobado por el Congreso En Cámaras Unidas, mediante "Decreto No. 336 de fecha 12 diciembre 1944, publicado en la Gaceta, diario oficial No. 23 del 01 febrero 1945,

La nueva legislación procesal es el resultado de un consenso nacional entre tres actores claves: 1. El Estado, que incluye el Gobierno por medio del Ministerio del Trabajo, el Poder del Legislativo por medio de las comisiones de Justicia y Asuntos Laborales y el Poder Judicial en su máxima representación, la Corte Suprema de Justicia. 2. Los empresarios por medio del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) y 3. Los trabajadores por medio de sus representaciones sindicales. Además este proceso de construcción nacional contó con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

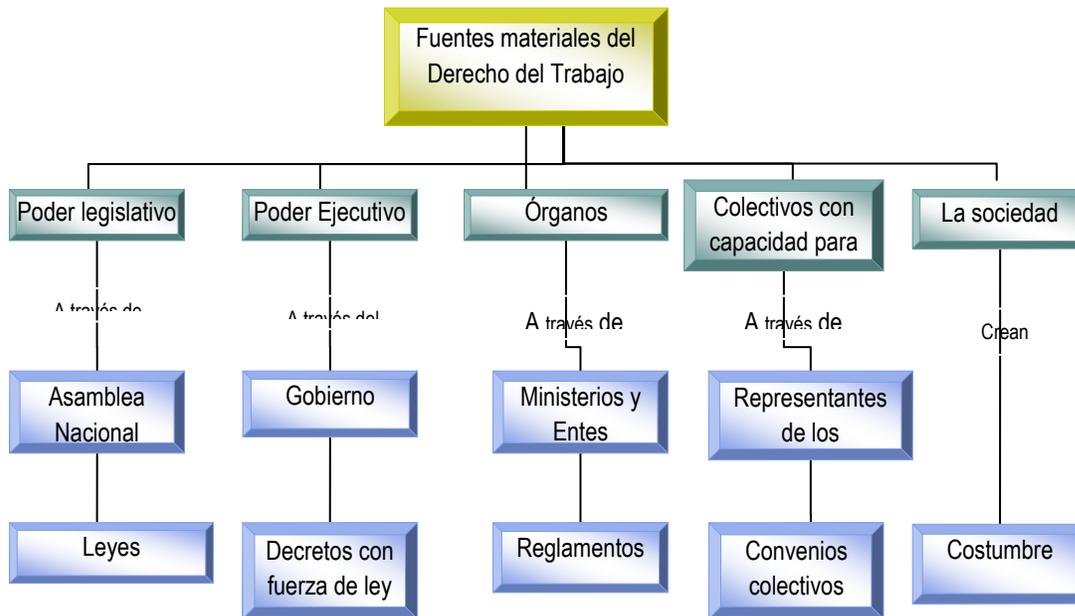
Con esto, Nicaragua dio un paso adelante y avanza en el acceso a la Justicia Laboral, algunos expertos de la OIT consideran a este nuevo Código como uno de los más modernos en América Latina.

### **3. Fuentes del Derecho Laboral**

Las fuentes del Derecho hacen referencia a la procedencia de las normas y cómo se expresan o manifiestan dichas normas. En Derecho Laboral podemos establecer dos tipos de fuentes:

#### **FUENTES MATERIALES:**

Constituyen los poderes o colectivos que tienen la facultad de crear normas jurídicas. De entre las fuentes materiales del Derecho del Trabajo podemos distinguir:



## FUENTES FORMALES

Habitualmente se utiliza la palabra ley para hablar de toda norma jurídica, sin embargo, existen diversos tipos de normas jurídicas que son creadas por las fuentes materiales y forman lo que se denomina fuentes formales.

## FUENTES DE ÁMBITO INTERNACIONAL:

Además de las fuentes internas (nacionales) también existen fuentes del Derecho del Trabajo en el ámbito internacional. Dichas fuentes están formadas por el Derecho Comunitario (Reglamentos y directivas comunitarias). Los tratados internacionales firmados y ratificados por el país y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debidamente ratificados por nuestro país.

## FUENTES DEL DERECHO LABORAL EN NICARAGUA

Fuente Directa Primaria	Fuente Directa Supletoria	Fuente Indirecta Subsidiaria
<ul style="list-style-type: none"><li>• Constitución política</li><li>• Leyes ordinarias: código de trabajo, ley del salario mínimo, ley de derechos laborales adquirido.</li><li>• Reglamentos y decretos: RAS y RIT.</li><li>• Convenios colectivos.</li><li>• Disposiciones o normativas ministeriales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Principios generales del derecho: jurisprudencia, doctrinas científicas, derecho comparado.</li><li>• Convenios internacionales.</li><li>• Costumbre jurídica.</li><li>• Derecho común (código civil).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Principios generales del derecho del trabajo.</li><li>• Jurisprudencia</li><li>• Analogía</li><li>• Derecho comparado</li></ul>

Los principios generales del derecho del trabajo se pueden aplicar supletoriamente de manera directa en Nicaragua por los principios generales son considerados medio de integración y criterios de la interpretación o aplicación, es decir, su papel es siempre integrador e interpretativo, aplicativo, pues no descubren claramente en ellos la norma jurídica como tal.

Para efectos de aplicación en el presente trabajo de seminario de graduación, al referirnos a las fuentes del Derecho Laboral, utilizaremos la siguiente clasificación:

1. **Constitución Política de Nicaragua:** es la ley suprema del país, norma mínima o código fundamental de la nación, carta magna.
2. **Legislación laboral:** es un regulador de relaciones entre trabajadores y empleadores estableciendo derechos y deberes mínimos de estos.
3. **Reglamentos:** disposición jurídica que contiene mandamientos obligatorios generales y abstractos, dictados por el estado a través del poder ejecutivo.
4. **Convención colectiva de trabajo:** son considerados fuente jurídica de tipo reglamentario pues contienen normas jurídicas y obligatorias aplicables en

el ámbito espacial su objeto es la creación de condiciones generales de trabajo.

5. **Disposiciones y normativas ministeriales:** son una serie de normas administrativas que son de obligatorio cumplimiento.
6. **Principios generales del derecho:** normas impuestas por el pueblo en evolución histórica no plasmadas en leyes ni costumbres.
7. **Convenios internacionales ratificados por Nicaragua:** son acuerdos internacionales y tratados bilaterales o multilaterales que afectan situaciones concretas en las relaciones trabajo.
8. **Costumbre jurídica:** es la norma creada e impuesta por el uso social capaz de regular una conducta durante cierta cantidad de tiempo.
9. **Derecho común:** es lo mismo que derecho civil pues es para el común de las personas por lo tanto es supletorio.
10. **Principios generales del derecho del trabajo:** son normas jurídicas plasmadas en la ley, son verdaderamente fuente primaria y no simple subsidiaria.
11. **Jurisprudencia laboral:** es la doctrina que tres o más sentencias en una determinada materia y presididas por el mismo criterio emite el tribunal supremo.
12. **Doctrina científica:** es aquella que fija criterios de entendimiento y aplicación de la norma jurídica.
13. **Derecho comparado:** es el estudio del derecho positivo de otros países en forma general o por ramas o por instituciones.
14. **Analogía:** método que consiste en aplicar un precepto o situación dada que de no ser comprendida en el guarda con su supuesto de hecho un especial relación de semejanza.

#### **4. Principios del Derecho Laboral**

De conformidad con lo establecido en el Título preliminar de nuestro Código del Trabajo, son principios del Derecho Laboral Nicaragüense, los siguientes:

- a. El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.**

El acceso al trabajo es un derecho de todos los nicaragüenses, sin ninguna distinción, ya que el trabajo promueve el desarrollo humano y a su vez el progreso de la nación, como lo establece la Constitución Política de Nicaragua en su artículo 80, y citamos:

*“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.*

*El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.”*

Por lo que, hoy en día podemos observar que efectivamente el Estado de Nicaragua ha asumido con gran ímpetu esta responsabilidad social, al verter sus máximos esfuerzos en pro de construir un Derecho Laboral humanista.

- b. El Código de Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.**

El Ministerio del Trabajo es la Institución encargada de velar y dar fiel cumplimiento a lo establecido en el Código del trabajo, el cual es la norma que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Por lo que, esta ley laboral no viene a regular los

intereses individuales de cada quien, sino, que cubre jurídicamente la protección de los Derechos laborales colectivos, tanto para trabajador como para empresario.

Establecer y definir al Código del Trabajo como una norma de orden público, le imprime el sello y característica de obligatoriedad en su cumplimiento para todos los habitantes del territorio nacional, y muy especialmente involucra de parte de los actores de la relación laboral; el respeto estricto de sus principios, disposiciones y procedimientos.

**c. Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.**

Este principio respeta la autonomía de cada centro de trabajo, de cada empleador; en cuanto a brindar mejores beneficios para los trabajadores, que los contemplados en la ley, pudiendo ser estos beneficios en diversos ámbitos como en la salud, condiciones salariales, una mejor preparación profesional (capacitaciones), así mismo estableciendo políticas de incentivos.

**d. Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.**

Todos los derechos contemplados en el código del Trabajo, son garantías laborales que el estado ha consignado para todos los trabajadores con el fin de brindarles condiciones óptimas laborales, para una mejor calidad de vida, por lo tanto todos los derechos consagrados en el Código del Trabajo son irrenunciables y fundamentales para las y los trabajadores.

De manera que el trabajador no puede por voluntad propia renunciar a ellos, y mucho menos por exigencia del empleador o un tercero, derechos que tampoco son objeto de negociación, discusión, ni son transables.

**e. El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.**

Debemos comenzar señalando que el principio de la autonomía de la voluntad consiste en considerar que toda persona sólo puede obligarse en virtud de su propio querer libremente manifestado. Sólo la voluntad de un sujeto de derecho es apta para producir obligaciones. En este sentido, el derecho laboral limita esta manifestación libre de la voluntad de trabajador, y la subordina a los principios y normativas ya establecidos.

Paralelamente, este principio también infiere a que todo centro de trabajo tiene la obligación de sujetarse a lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás leyes laborales, debiendo dar observancia de las mismas al momento de dictar cualquier normativa interna. Por lo que deberán de someterse a los procedimientos establecidos en las leyes, sin sobre pasar los límites que ellas establecen.

**f. Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.**

Todo el ordenamiento jurídico laboral con el que cuenta Nicaragua, es actual, moderno, y se ajusta a las necesidades y condiciones reales del pueblo nicaragüense y la nación, no planteando un sistema jurídico laboral satírico o fuera de lo real que se torne imposible implementar en el país.

Responde además a este principio, la obligación del legislador de elaborar normativas claras y fácilmente comprensibles para el trabajador. Las normas laborales deben manifestar las necesidades actuales de los trabajadores.

**g. El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.**

La lucha constante del Estado Nicaragüense ha sido y seguirá siendo mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores, en cuanto a que existe un dinamismo cambiante de los derechos laborales.

Procesalmente hablando, este principio faculta a los jueces de trabajo y autoridades administrativas a proceder de oficio en defensa de los derechos de los trabajadores.

**h. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.**

“in Dubio pro operari” es decir que cualquier duda que exista sobre la interpretación de una norma con respecto a los derechos reclamados de un trabajador deberá decidirse en el sentido más favorable para el trabajador, ya que el interés superior del Estado de Nicaragua y sus leyes ante todo es el de tutelar de manera eficaz todos y cada uno de los Derechos de las y los trabajadores.

Este principio contiene las siguientes premisas fundamentales:

- La interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta, debe ser la más favorable para el trabajador. Cuando se haya establecido que norma aplicar en un conflicto, si de esa aplicación derivan dudas o controversias de interpretación, la norma se aplicará según aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.
- Debe primar la norma más beneficiosa para el trabajador, en el sentido de que una norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene el trabajador: ley de derechos adquiridos de los trabajadores.

- i. Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.**

Atendiendo a este principio vemos que Nicaragua hace uso de las demás herramientas jurídicas que existen en el campo laboral para dar una justa solución a los casos en los cuales la Ley Natural Laboral no pueda decidir:

- Cuando se habla de Principios Generales tenemos que estos son reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlos de abusos del empleador; los Principios Generales del Derecho del Trabajo son: Principio de buena fe, Principio de primacía de la realidad, Principio de irrenunciabilidad laboral, Principio protector laboral, Principio in dubio pro-operario.
- La Jurisprudencia son las interpretaciones y aplicaciones repetidas y constantes, uniformes y coherentes de la materia requerida, de tal modo que revelen un criterio o pauta general, sobre el cómo aplicar una norma jurídica, la jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho.
- El Derecho Comparado suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del Derecho que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados (esto dentro de una perspectiva funcionalista), el Derecho comparado como método puede ser aplicado a cualquier área del derecho, realizando estudios específicos de ciertas instituciones.

- La doctrina científica está constituida por los trabajos de investigación, sistematización e interpretación que llevan a cabo los jurisconsultos en sus obras, también da este nombre a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.
- Los Convenios Internacionales son instrumentos privilegiados e inherentes de las relaciones internacionales, es decir, que es un documento legal que regula preceptos jurídicos referentes a un tema específico.
- La Costumbre en Derecho es la forma de actuar uniforme y sin interrupciones que, por un largo período de tiempo, adoptan los miembros de una comunidad, con la creencia de que dicha forma de actuar responde a una necesidad jurídica y es obligatoria.
- Y el Derecho Común hace referencia al Derecho que se aplica a la generalidad de los casos, a diferencia de un Derecho particular o especial.

**j. Las normas contenidas en este Código y la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social.**

Es decir, que la función pública implica el ejercicio de la Ley a favor de los intereses del pueblo, primando el interés colectivo del mismo y no el interés individual que parcializaría la impartición de justicia en la nación; por lo que, todas las funciones públicas tienen un límite y esta es la que ningún cargo concede, a quien lo ejerce, más funciones que las que le confiere la Constitución y las Leyes.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ver Artículos 160 y 183 de la Constitución Política.

**k. La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.**

Más que un principio laboral, es también una garantía constitucional ya que lo establece la constitución Política de Nicaragua en sus artículos 27 y 46, así mismo es un derecho humano contemplado en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la cual el Estado Nicaragüense es parte firmante, en la que refiere que *todas* las personas tienen derecho al trabajo, así como también a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

**l. Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.**

De esta manera el Estado de Nicaragua “cumple” con la obligación que le atribuye la Constitución Política de procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en cuanto a acceso laboral, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

**m.-Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.**

El respeto a los Derechos Humanos y demás garantías sociales que deben prevalecer en toda relación laboral son reflejo de los compromisos que tiene el Estado de Nicaragua, como poder público, con la nación y a los que, a su vez, se

subordina también la empresa privada, quedando está obligada a respetar cada una de estas garantías.

## **5. Relación del Derecho Laboral con otras ramas del Derecho**

El Derecho de Trabajo tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

*Derecho Comercial o Mercantil:* como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen. Dicha rama del Derecho privado tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

*Derecho Constitucional:* Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. Las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros, que a su vez se traducen en derechos y garantías personales, laborales y sociales.

*Derecho Penal:* Comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. Su

vinculación con el Derecho laboral puede acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medio de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos que son parte de la competencia del Derecho penal.

*Derecho Administrativo:* Este derecho regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, a los que se les delega la aplicación y administración del régimen del trabajo, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales. En nuestro país esas funciones son delegadas al Ministerio del Trabajo para la realización de dichas funciones.

*Derecho Internacional Público:* El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

El Derecho laboral, tiene tendencia a la universalidad de las normas laborales mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

*Derecho de Seguridad Social:* En nuestro país al igual que en muchos países del mundo, el derecho de seguridad social nació en el seno del derecho del trabajo, como una rama de este que se encargaba de proteger integralmente a los

trabajadores, e incluso el mismo Ministerio del Trabajo, en sus inicios de creación era competente para conocer de ambas materias.

Por ello es la rama del derecho con la cual posee mayores similitudes y analogías, en cuanto ambas ramas del Derecho estará íntimamente vinculadas por regular las relaciones entre los mismos actores: TRABAJADOR / EMPLEADOR.

El Derecho del trabajo está directamente relacionado con el Derecho de Seguridad Social, puesto que la relación laboral implica el aseguramiento del trabajador por el empleador y esta relación laboral emana directamente del derecho laboral.

El derecho de seguridad social como el derecho laboral, tienen una finalidad en común: la protección del trabajador, así como dar a conocer las responsabilidades derechos y obligaciones tanto del empleador como el trabajador. Las organizaciones internacionales brindan directrices para ambas materia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) posee convenio y recomendaciones no sólo en materia del trabajo, sino también en materia de seguridad social.

## **6. Ministerio del Trabajo (MITRAB)**

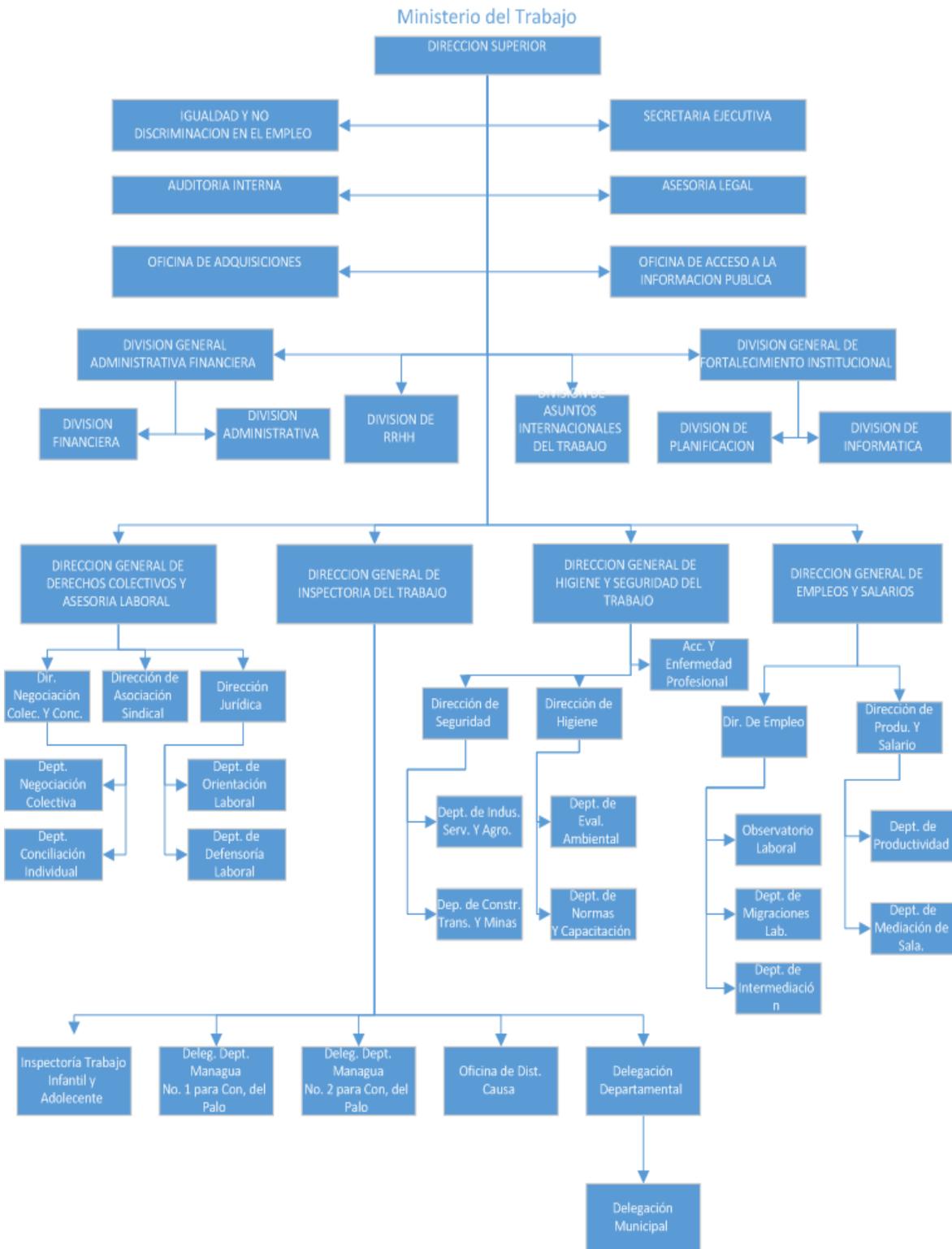
Nicaragua cuenta con un órgano especializado para la tutela de los Derechos Laborales y este es el Ministerio del Trabajo, el cual es una Institución de orden público, responsable de la Administración del Derecho del Trabajo, y de proponer, dirigir, controlar, ejecutar, aplicar y evaluar las políticas del Estado en Materia socio-laboral, de empleo y salarios, de higiene y seguridad ocupacional; de formación profesional; de los estudios que permitan fundamentar dichas políticas y de capacitación de los recursos humanos propios de la fundación pública del trabajo; y a ese fin tiene las atribuciones generales y específicas que le confiere la Ley.

El MITRAB fue creado por su Ley Orgánica dictada en el decreto N°827 del 28 de septiembre de 1981 y publicado en la Gaceta No. 223 del 3 de octubre de 1981.

Su misión es Formular, Normar, Rectorar y Dirigir la política laboral de Estado a fin de promover, asegurar y restituir los derechos laborales con prácticas de género, de la población económicamente activa a través del Sistema de Inspección, diálogo, alianza y consenso, entre personas trabajadoras y empleadoras que deriven mejores condiciones laborales, prevención y solución de los conflictos laborales, promoción de políticas de empleo y mercado de trabajo, en correspondencia a la legislación laboral y a los convenios internacionales ratificados.

Así mismo tiene como visión establecer un modelo de relaciones laborales justas, basados en la tutela y restitución de los derechos laborales de las y los trabajadores del campo y la ciudad, en un ambiente socio laboral equitativo, que contribuya al desarrollo sostenible de la nación y al mejoramiento del nivel de vida de las familias trabajadoras.

**Organigrama Del Ministerio Del Trabajo**



## **7. Marco Jurídico del Derecho Laboral en Nicaragua**

Dentro del marco jurídico laboral que existe en Nicaragua no solamente se encuentra el Código del Trabajo, sino, que también existe un amplio abanico de leyes laborales que regulan temas específicos, estas son:

1. Constitución Política de la Republica de Nicaragua (Arto 80-88).
2. Código del Trabajo (Ley No. 185 y sus reformas)
  - Ley 666, Reforma al Título VIII al Código del Trabajo relativa al trabajo de los y las adolescentes del sector doméstico.
  - Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo.
3. Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo.
4. Ley 664, Ley General de la Inspección del Trabajo.
5. Decreto 118-2001, Reforma e Incorporaciones al Reglamento de la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo.
6. Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No. 29, No. 87, No. 98, No. 100, No. 105, No. 111, No. 138 y No. 182
7. Decreto No. 974 “Ley de Seguridad Social” y Reglamento General (Decreto No. 975).
8. Ley 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
9. Ley 238, Ley de Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el SIDA.
10. Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.
11. Ley 779, Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la ley 641, Código Penal.
12. Ley 516, Ley de Derechos Adquiridos.
13. Ley 815, Código de Procedimiento laboral y seguridad Social.
14. Ley 476, Ley de Servicio Civil y de Carrera Administrativa.
15. Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

16. Ley 159, Ley que declara el Día del trabajador Domestico.
17. Ley 760, ley de Carrera Sanitaria.
18. Acuerdo Ministeriales.
19. Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Procedimiento Administrativo Laboral Oral.
20. Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008-2010.
21. Convenios Colectivos.
22. Reglamento Interno de Trabajo Autorizados por las Inspectorías Departamentales del Trabajo.

## **CAPÍTULO II: PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LAS INSPECTORÍAS LABORALES**

Los Procesos Administrativos que se desarrollan en las Inspectorías Laborales han venido a ser una herramienta muy útil para la sociedad y el Estado, ya que proporcionan una alternativa de resolución de conflicto laboral viable.

Entiéndase por Proceso al conjunto de fases jurídicas concatenadas, realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos y facultades que le confiere la ley, en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone, y en el mismo se dirimen las controversias existentes entre las partes, y se valoran jurídicamente los hechos alegados.

Así mismo en el campo del derecho, se conoce como Procedimiento a varias actuaciones que se desarrollan a partir de un trámite judicial. Todo procedimiento judicial está compuesto por diversos actos jurídicos que son autónomos respecto al proceso y que tienen como finalidad producir un efecto jurídico.

Los procesos administrativos laborales implican el desarrollo formal de las acciones que se requieren para concretar la intervención administrativa necesaria, para la realización de un determinado objetivo. Su propósito es la concreción de un acto de carácter administrativo.

De esta manera, el procedimiento administrativo sirve para garantizar la actuación administrativa, la cual no puede ser arbitraria y discrecional debido a que debe someterse a las reglas del procedimiento.

Con esto se puede decir que los procedimientos Administrativos laborales, son enmarcados a la aplicabilidad de la legislación laboral vigente, con el objetivo de dar respuesta a las solicitudes que presentan los empleadores y trabajadores.

## **1. Objeto de los Procedimientos Administrativos en las Inspectorías Laborales.**

El objeto de los Procedimientos Administrativos en las Inspectorías Laborales es ser una herramienta legal para contribuir a proteger legalmente a los ciudadanos de todo intento de vulnerar las garantías jurídicas en materia laboral que les pertenecen por ley. Esta protección la realiza por medio de procesos cortos, ágiles y veraces, que tienen como fin resolver los problemas jurídicos-laborales apegados a Derecho, y como consecuencia evita alzar dicha causa a la vía judicial y así destrabar la aglomeración de causas retrasadas en el vertiente judicial.

Así mismo regula a través del Sistema de Inspección del Trabajo, las facultades y competencias otorgadas, 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, como lo refiere el artículo 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664)<sup>4</sup>.

Dentro del ámbito de aplicación de la ley 664, están sujetos a todas las disposiciones establecidas en la misma, todos los empleadores o responsables del cumplimiento de las normas laborales en los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume que exista prestación de trabajo, sean estos públicos o privados.

## **2. Procesos administrativos en las Inspectorías Laborales.**

Nuestra legislación laboral a través del código del trabajo y la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664), contemplan los procedimientos administrativos, los cuales a continuación se detallan:

---

<sup>4</sup> Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada en la Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre del 2008.

**Ilegalidad de Huelga:** Se entiende por Huelga a la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- c) Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos; la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados;
- d) Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.

De esta manera toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas, según la norma anteriormente referida, es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo; así mismo el empleador puede solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos anteriormente establecidos.

Una de los impedimentos que la ley impone a los empleadores en caso de huelga es que mientras dure está, el empleador tiene prohibido contratar nuevos trabajadores en su empresa. El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no puede extenderse a situaciones que pongan en

peligro la vida o la seguridad de las personas, es necesario recordar que nuestra Constitución Política reconoce el derecho a la Huelga Pacífica. Esto quiere que la ley pretende garantizar el derecho de los trabajadores participantes de la huelga.

Así, la huelga suspende la obligación de prestación del servicio de trabajo en las empresas o establecimientos en que se declare, por todo el tiempo que dure, sin terminar los contratos o relaciones de trabajo, ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

El Artículo 385 del código del trabajo, Gaceta del 30 de Octubre de 1996, Núm. 205, págs. 6109-6190, se refiere al trámite de huelga, y se establece que una vez agotadas las audiencias de conformidad con los artículos 379 y siguientes, el conciliador procederá a certificar en acta los puntos en que no hubo acuerdo, y luego se procederá a notificar al Ministro (a) del Trabajo, para que en el término de veinticuatro horas nombre al presidente del Tribunal de Huelga.

El Presidente del Tribunal de Huelga nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará a las partes, para que en el término de veinticuatro horas cada una de ellas presente un listado de cinco personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadores en la conformación de dicho Tribunal.

Una vez conformado el Tribunal, este deberá programar tres días hábiles de negociaciones levantando acta de los acuerdos a que se llegase en cada uno de ellos. Las partes de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término. Las negociaciones que se realicen deberán limitarse a las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

Si realizadas las sesiones o antes, hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto, pero si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el Tribunal procederá a celebrar votación en asamblea general de trabajadores de la empresa para que éstos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las

propuestas del empleador; si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto; y si las rechazan, celebrará votación para que los trabajadores decidan si van a la huelga o someten el caso a arbitraje.

Si los trabajadores deciden por el arbitraje se integrará inmediatamente el Tribunal de Arbitraje y si deciden por la huelga, el presidente del Tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que se cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa. Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del Tribunal si así lo estimaren. El Tribunal a solicitud de parte notificará a la otra, cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del conflicto. Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el presidente del Tribunal de Huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al presidente del Tribunal de Arbitraje.

El proceso de ilegalidad de huelga, es solicitado por el empleador o su representante, mediante el cual presenta solicitud de proceso de Ilegalidad de Huelga ante la Secretaria de la Inspectoría General del Trabajo, la cual es analizada por la Inspectoría General del Trabajo, una vez revisada la solicitud presentada por el empleador, la Inspectoría General nombra a un inspector del Trabajo.

Una vez asignado el inspector del Trabajo, este se presenta al centro de trabajo, notifica auto de inspección a ambas partes de la relación laboral, una vez notificados se procede a realizar la inspección donde se verifica que se haya cumplido con el procedimiento y cuáles son las causas de la huelga, posteriormente la Inspectoría General emite una resolución pronunciándose que si la huelga es legal o no, dichos resultados son notificados a ambas partes.

### **3. Reglamento Interno de Trabajo:**

Las empresas deben presentar ante el Ministerio del Trabajo sus reglamentos internos de trabajo para que estos sean revisados y autorizados por el Inspector Departamental del Trabajo, para tal efecto deben presentar una solicitud ante la Inspectoría Departamental del Trabajo firmada por una persona que pueda representar al empleador de acuerdo a la Ley, adjuntando el proyecto de reglamento interno de trabajo el que debe de tener el siguiente orden, estructura y contenido:

- 1.- Ámbito de aplicación.
- 2.- Derechos y obligaciones de las partes (Derecho de los trabajadores, obligación de los trabajadores, derechos del empleador y obligaciones del empleador).
- 3.- Administración del personal (Ingresos, promociones, traslados, evaluaciones, sistema de quejas).
- 4.- Jornada de trabajo y descansos (Jornada de trabajo diario y semanal, horas extras).
5. Vacaciones, programación, disfrute.
- 6.- Permisos (Con goce de salario y sin goce de salario).
- 7.- Régimen Disciplinario (Faltas y sanciones).
- 8.- Modificaciones.

Una vez presentado el reglamento el Inspector Departamental de Trabajo emplazara a los trabajadores para que estos manifiesten si están de acuerdo con tal reglamento o si tienen aportes que realizar, posteriormente se da inicio a la revisión técnica del reglamento para verificar si este no contiene disposiciones contrarias a la ley laboral, si el Inspector Departamental del Trabajo encuentra alguna disposición que contradiga la Ley laboral ordenara al empleador para que corrija tal disposición, para ello el empleador tiene treinta días después de recibida la comunicación, sino lo hace en ese tiempo se ordenara el archivo de las

diligencias, una vez corregido todo lo que se ordenó se procede a autorizar el reglamento interno de trabajo.

#### **4. Proceso de Multa:**

En el procedimiento administrativo por presunción de falta deben observarse los siguientes principios: a) Observación del debido proceso; b) Economía y celeridad procesal, y c) Pluralidad de instancias.

El Inspector del Trabajo, levantará el "Acta de infracción y presunción de falta" describiendo con propiedad, la conducta que se presume violatoria de las disposiciones legales que correspondan, cuando la infracción detectada por la actividad inspectiva esté vinculada a:

- a) Incumplimiento del pago de los salarios adeudados y de las regulaciones sobre el salario mínimo;
- b) Contravención del pago en tiempo y forma de las prestaciones de ley; c) Medidas y garantías básicas en las modalidades de contratación laboral establecidas por la ley;
- c) Irrespeto a las garantías de libertad sindical a los trabajadores y al fuero sindical de sus dirigentes;
- d) Incumplimiento de la convención colectiva;
- e) Incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y Convenios fundamentales de la OIT ratificados por Nicaragua sobre el trabajo infantil;
- f) Inobservancia de las condiciones especiales de protección a las mujeres en estado de embarazo o post natal;
- g) Incumplimiento a los Convenios fundamentales de la OIT sobre discriminación en el empleo;
- h) Condiciones básicas que garanticen la Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vida o la integridad física de los trabajadores; y

- i) Inobservancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Presentada el "Acta de Infracción y Presunción de Falta" al inmediato superior del Inspector actuante, aquél emplazará al empleador, para que en el plazo de tres días hábiles, conteste lo que tenga a bien, remitiéndole copia íntegra del acta referida. También se le remitirá copia de ésta a la organización sindical si la hubiere o al representante de los trabajadores, que participó en la inspección. Una vez notificada el acta, se da apertura a pruebas, por cinco días hábiles para que las partes, presenten los alegatos y pruebas que tengan a bien. Pueden presentarse todas las pruebas que se consideren necesarias y adecuadas para confirmar o descargar, la presunción de falta establecida en el Acta de inspección original. Rendidas las pruebas correspondientes, el superior del Inspector actuante, emitirá la resolución respectiva dentro del plazo de dos días hábiles. Contra esta resolución, podrán utilizarse todas las medidas de impugnación establecidas en la Ley No. 290, "Ley de Organización, Competencia Procedimientos del Poder Ejecutivo" y su Reglamento.

#### **5. Tramite Conciliatorio:**

Las personas trabajadoras se dirige a la dirección jurídica del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de interponer sus quejas o la violación de los derechos laborales, el cual es atendido por un orientador laboral a quien le expresa sus quejas, y da la orientación y un formato donde contiene los puntos denunciados por el trabajador.

Una vez interpuesta la denuncia se procede a elaborar cita para trámite conciliatorio, donde se manda a citar al empleador o a su representante, estableciendo la fecha y hora en que se llevara a cabo dicho trámite.

Posteriormente las partes se presentan a la inspectoría para ventilar el caso, se asigna al inspector el cual deberá levantar acta estableciendo si hay acuerdo o no, dando le el apercibimiento del incumplimiento, de dicho acuerdo, este será remitido a la vía Judicial.

## **6. Procedimiento Administrativo Laboral Oral:**

Este proceso está orientado en los principios de oralidad, intermediación, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal, impulsión de oficio, gratuidad, realidad, in dubio pro operario e inquisitividad, todo por la búsqueda de la verdad.; es oral, breve y contradictorio.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO) regula la tramitación sobre solicitudes de: a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo; b) cierre de las empresas, y c) cancelación de contrato de trabajo por justa causa, conforme los artículos 38, 41 literal d) y 48 del Código del Trabajo.

Es competente para conocer en el procedimiento, el Inspector (a) Departamental del Trabajo donde se firmó el contrato o se pactó la relación, o donde se presta la relación laboral, a elección de la parte actora.

Las partes en este proceso son empleador y trabajador y estas a su vez podrán comparecer por sí o por medio de representante.

La solicitud del procedimiento puede ser en forma oral o por escrito, con los siguientes requisitos: a) Designación de la autoridad que conocerá del trámite; b) identificación de la parte que interpone la solicitud y de quien lo representa; c) identificación de la persona en contra de quien se dirige la solicitud y la dirección del domicilio donde deberá ser notificada; d) hechos en que se funda la solicitud y su justificación legal; e) los medios concretos de pruebas que se utilizarán en el caso; f) lugar para oír notificaciones en la ciudad en la que resida la autoridad

administrativa competente. Cuando se trate de solicitudes de suspensión colectiva de contratos de trabajo, a los requisitos anteriores se deberá agregar; g) identificación de las personas trabajadoras cuyos contratos se solicita suspender; h) cargo que desempeñan en el centro de trabajo y el salario; i) tiempo por el cual se solicita la suspensión; j) Se deberá acompañar a la solicitud, el acta de la comisión bipartita. Cuando se trate de cierre de empresa, la solicitud deberá cumplir los requisitos anteriores en lo que fuera pertinente, identificando a las personas que estén de vacaciones, de subsidio, embarazadas y dirigentes sindicales.

Se realizan dos audiencias, una conciliatoria y una probatoria, en la conciliatoria: donde se llama a las partes a realizar un trámite conciliatorio, el cual puede ser total o parcial, de no haber se procede a ratificar solicitud y pruebas por la parte empleadora, y la parte trabajadora contesta y propone pruebas. La probatoria, solamente se ha establecido para evacuar las pruebas de las partes que fueron admitidas en la audiencia conciliatoria.

Los plazos para el procedimiento son: una vez admitida la solicitud, la audiencia conciliatoria se efectuara al segundo día hábil, la audiencia probatoria realizará en un plazo no mayor de 7 días hábiles.

La resolución del caso está vinculada a los hechos alegados, las pruebas evacuadas y las normas legales aplicables al caso, se apreciarán las pruebas, según las reglas de la sana crítica. La parte que se considere agraviada con la resolución emitida puede en el mismo acto de notificado o al siguiente día hábil, apelar de la misma, la que puede ser admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos.

Dicha apelación será conocida y resuelta por la Inspectoría General del Trabajo y transcurridos los cinco días hábiles señalados anteriormente sin que la Inspectoría General del Trabajo se pronuncie, se tendrá denegada la apelación y concluida la vía administrativa.

## **7. Pliego de Peticiones:**

El Artículo 373 del código del Trabajo, dicta que cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter económico-social, deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

- a) autoridad a quien se dirige;
- b) identificación del sindicato;
- c) las peticiones que se hacen y contra quién o quiénes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente;
- d) la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas;
- e) las quejas concretas que se presentan;
- f) señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la inspectoría departamental del trabajo respectiva;
- g) breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico-social, y
- h) petición de que se tenga por planteado el pliego.

El original del pliego de peticiones formará parte del expediente respectivo; una copia del mismo se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego; otra se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido; y la última quedará en el archivo de la respectiva inspectoría departamental del trabajo. Los representantes por cada parte que deban intervenir en los conflictos o convenciones colectivas, podrán llegar acompañados por sus respectivos asesores, que no serán más de tres por cada parte.

Desde el momento en que los interesados entregaren a la inspección departamental del trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de

contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la inspectoría departamental del trabajo, siempre y cuando se tratare de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones.

Cumplidos los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes. La citación a las partes para efectuar el trámite conciliatorio obliga a éstas a concurrir.

Nombrado el conciliador, citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar. La no comparecencia de alguna de las partes no paralizará los trámites. Se celebrarán tantas audiencias como sean necesarias para un arreglo definitivo en un plazo de quince días, prorrogable por otros ocho días. Para la conciliación son hábiles todos los días y horas.

El conciliador fijará un término no mayor de tres días a la parte que tenga que unificar su representación para que lo haga y, si no lo hiciese, designará de oficio a quienes considere los más representativos, quienes se tendrán como negociadores de dicha parte. De cada audiencia conciliatoria se levantará acta, consignándose los hechos más importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdo. Cada acta deberá ser firmada por los comparecientes.

En caso de no llevarse a efecto la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización. De llegarse a un arreglo definitivo, el acta consignará los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llegarse a acuerdo, los trabajadores podrán recurrir al trámite del artículo 385 del respectivo cuerpo de ley.

El conciliador velará por que los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental del Trabajo respectivo velará por que los acuerdos sean rigurosamente cumplidos.

La contravención de lo pactado se sancionará con multas a favor del Fisco aplicadas por el Inspector Departamental del Trabajo, que serán apelables ante el Inspector General del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiere ocasionado.

El conciliador notificará y citará por secretaría a las partes o sus representantes. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se ponga en autos y se tendrán por auténticas, salvo prueba fehaciente en contrario.

Cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, el conciliador podrá declararla en rebeldía.

## **8. Proceso de Apelación:**

Dentro del proceso de apelación existen dos momentos en la cual cualquiera de las partes (empleador-trabajador) pueden interponer recurso de apelación, estos son al momento que se finaliza el acta de inspección por el inspector del trabajo o bien una vez que el Inspector Departamental del Trabajo emita una resolución.

Apelación del Acta de Inspección: Si alguna de las partes no está de acuerdo con el contenido del acta de inspección puede interponer un recurso de apelación, veinticuatro horas después de notificada el acta de inspección ante el Inspector del Trabajo que realizó la inspección, quien admitirá o rechazará el recurso después de haber analizado el mismo, admitido el recurso de apelación, el apelante tiene

veinticuatro horas para expresar sus agravios ante el Inspector Departamental del Trabajo, quien resolverá tal recurso en el término de cinco días contados a partir de recibidas las actuaciones, al resolver el recurso el Inspector Departamental del Trabajo puede modificar, confirmar o dejar sin efecto el acta recurrida.

Apelación de Resolución: este recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de conformidad a lo establecido en el decreto 25-2006, publicado en la Gaceta N° 91 y 92 del 11 y 12 de Mayo del año 2006, una vez notificada la resolución, presentado el recurso ante la inspectoría que emitió la resolución, el Inspector Departamental analizara el escrito presentado, si este fue interpuesto en tiempo y forma se admitirá dicho recurso y se notificara a ambas partes de la relación laboral, una vez notificados, el expediente es trasladado a segunda instancia (Inspectoría general del Trabajo), donde el apelante deberá presentar escrito de expresión de agravios en veinticuatro horas posterior de haber sido notificada la admisión de la apelación, posteriormente la Inspectora General emitirá resolución, ya sea modificando, revocando o confirmando la resolución emitida por el Inspector Departamental de primera Instancia.

## **CAPÍTULO III: INSPECCION LABORAL EN NICARAGUA**

### **1. Antecedentes de la Inspección Laboral**

Es a partir de las primeras manifestaciones de un derecho obrero o social, que surge como una prioridad, la idea de control independiente de la legislación nacional del trabajo, siendo consignado de esa forma en 1905 durante el Congreso de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores celebrado en Berna, reflejándose en sus conclusiones la necesidad de adoptar un Convenio Internacional sobre inspección del trabajo, la que ya había sido reconocida en París como necesaria para cumplir los fines legales de protección.

En 1890 se comenzaron a redactar las leyes que determinaron la necesidad de contar a nivel nacional con una entidad inspectora de carácter independiente, a lo que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reforzó esta idea, al señalar la importancia de las Inspecciones y su carácter central como mecanismo de fortalecimiento y aplicación de la legislación laboral.

Es a partir de ese momento, que los Estados comienzan a intervenir en los problemas sociales y en especial en las cuestiones relacionadas con el ámbito del trabajo. Esta intervención se reflejó positivamente en la existencia de una normativa protectora y en la creación de organismos especializados en la fiscalización y promoción de las condiciones laborales y de seguridad social.

### **2. Organización Internacional del Trabajo**

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...” Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes en las legislaciones de los países suscriptores, como por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.

- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- 1- Promover y Cumplir las Normas y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- 2- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- 3- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una Seguridad Social para todos.
- 4- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

En la actualidad, la OIT comprende 183 Estados Miembros. Además de los Estados que eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo el 1º de noviembre 1945, cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General puede ser Miembro de la OIT comunicando al Director General la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

### **3. Sistema de Inspección Laboral en América Latina**

La inspección de trabajo en América Latina sigue los avatares de la creación y desarrollo de los ministerios de trabajo, apareciendo como unidades especializadas y a veces descentralizadas geográficamente en dichos ministerios a partir de 1930. En general, en un primer momento cuestiones laborales como el control del descanso dominical estaban a cargo de la acción policial común.

Su desarrollo ha venido dependiendo de los recursos y del interés de los respectivos gobiernos en fortalecer la esfera de lo social, aunque la tendencia en el periodo entre 1960 y 1990 fue hacia “la baja”, incluyendo la disminución en algunos países (Argentina, Chile, Perú) del número de inspectores. El caso extremo quizás lo representaba Perú que en 1994 contaba únicamente dos inspectores de trabajo en planta con estatuto independiente (el resto eran contratados laborales).

Las cifras de inspectores en planta en la región son muy bajas y van de 0.57 inspectores por 100.000 trabajadores, en Ecuador a 19.25, en Chile para el 2005 Entre 1 y 3 inspectores por 100.000 trabajadores están Colombia, Perú, México, El Salvador, Brasil y Paraguay y entre 3 y 6 Argentina, Honduras, Costa Rica, República Dominicana, Panamá, y Uruguay. Guatemala contaba con 245 inspectores 27 (lo que hace que el ratio se aproxime a 8 puntos) en el 2007, y Nicaragua con 86 inspectores, de los cuales 24 están en Managua.

Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país, varía debido entre otras cosas, a los diferentes niveles de desarrollo económico, de apoyo político y profesional y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo y se corresponde con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

La inspección del trabajo es una de las manifestaciones de la Administración Pública que trata de dar seguridad a las personas trabajadoras con respecto a las leyes laborales, otorgando la ley, la facultad de comprobar y constatar el cumplimiento de la legislación laboral, así mismo la ley da la facultad de sancionar su comprobado incumplimiento después de su procedimiento administrativo.

Los servicios de inspección del trabajo garantizan la efectiva aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales- 1.- velando por el cumplimiento de la legislación laboral y 2.- facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Estas tareas de inspección, información y el asesoramiento están conectadas y se producen simultáneamente.

#### **4. Inspección Laboral en Nicaragua**

En los últimos años, la administración del trabajo y la inspección del trabajo han ganado una creciente notoriedad tanto a nivel nacional como internacional. En particular, son los gobiernos los que muestran un interés cada vez mayor ya que, en un mundo globalizado, la administración del trabajo se ha convertido en un factor fundamental en la elaboración e implementación de las políticas sociales y económicas.

La inspección del trabajo tiene como marco normativo internacional el Convenio 81 de la Organización Internacional del trabajo adoptado en la trigésima Reunión de la Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra en 1947.

Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país, varía debido entre otras cosas, a los diferentes niveles de desarrollo económico, de apoyo político y profesional y a las diferentes prioridades nacionales.

En Nicaragua la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664), publicada en La Gaceta número 180 del 19 de Septiembre del 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. Así mismo esta otorga la facultad al Ministerio del Trabajo de sancionar el incumplimiento de las leyes laborales, pudiendo imponer multas económicas calculadas al salario mínimo del sector económico correspondiente al centro de trabajo multado, después de realizada una serie de procesos y etapas de comprobación.

La administración del trabajo es un elemento clave para una reorganización de los servicios del Ministerio de Trabajo, incluyendo los servicios de una inspección de trabajo autónoma y especializada, encargada de la vigilancia y el respeto de la legislación laboral. La inspección de trabajo es, por tanto, parte fundamental de una administración laboral con funciones de tutela y control y es una actividad administrativa sometida a los principios y procedimientos propios del ordenamiento administrativo, al menos en lo relativo a la potestad sancionadora.

La inspección es un órgano público calificado, que une la realidad laboral con la administración de trabajo, llegando en algunos países, como el nuestro, a convertirse en el órgano de consulta institucionalizada para planificar la política social y la legislación.

Las Inspectorías laborales tienen diversas funciones, pero la función primordial de ellas es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo en cada uno de los procesos administrativos que en ellas se realizan y velar por la protección de los trabajadores mediante las inspecciones laborales y la re inspección en los centros de trabajo.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es un instrumento importante, en la cual se necesita la intervención del Estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que

potencialmente están bajo su competencia como son, las relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

Los servicios de inspección del trabajo garantizan la efectiva aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales:

- 1.- velar por el cumplimiento de la legislación laboral y
- 2.- facilitar información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Estas tareas de inspección, información y el asesoramiento están conectadas y se producen simultáneamente.

22781210

## **5. Sistema de Inspección del Trabajo en Nicaragua**

### **Organización administrativa**

La Dirección General de Inspección del Trabajo es la responsable de la organización, dirección y control de las actividades de inspección en todo el territorio nacional, así como de la coordinación con las organizaciones sindicales de los mecanismos de inspección preventiva a cargo de los propios trabajadores.

La inspección del trabajo tiene presencia en los quince departamentos del país y en las dos regiones autónomas, la del Atlántico Norte y la del Atlántico Sur, en la costa del Caribe, en correspondencia a la forma en que Nicaragua está organizada política y administrativamente. El Ministerio del Trabajo tiene presencia en cada una de las cabeceras departamentales y en dichas regiones autónomas, a través de las delegaciones territoriales de dicha institución: las inspectorías departamentales del trabajo. La función primordial de dichas inspectorías es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mediante las inspecciones laborales y la re-inspección en los centros de trabajo.

Además de la función anterior, corresponde a los inspectores asesorar técnica y jurídicamente a los empleadores y a los trabajadores sobre la forma más eficaz de cumplir las disposiciones legales, actuar como amigables como ponedores en la solución de los conflictos individuales o colectivos, conocer y resolver sobre las suspensiones colectivas de los contratos y de las solicitudes de cancelación de los contratos de trabajo donde se invoque una causa justa, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 del Código del Trabajo. Con la

La Dirección del Sistema de Inspección del Trabajo es la responsable de la organización, dirección y control de las actividades de Inspección en todo el territorio nacional según lo establece el artículo 8 de la Ley 664:

*“Corresponde al Director General de Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo. En cada una de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica existirá una Inspectoría Regional, y en cada uno de los departamentos del país existirá una Inspectoría Departamental que dependerán funcionalmente del Director General de Inspección del Trabajo y jerárquicamente del Ministro del Trabajo.”*

El Sistema de Inspección del Trabajo es único, integrado y polivalente, y está conformado por los inspectores laborales y por los inspectores de higiene y seguridad del trabajo. Este se regula por la Ley 664 “Ley General de Inspección del Trabajo” aprobada el 26 de Junio de 2008 y publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008.

## **6. Estructura del Sistema de Inspección del Trabajo en Nicaragua**

Las oficinas de Inspección Laboral del Ministerio del trabajo tienen presencia en las Cabeceras Departamentales de cada uno de los quince Departamentos del país y en la Costa Caribe en sus dos Regiones Autónomas: Atlántico Norte y Atlántico Sur, a través de las delegaciones territoriales, en correspondencia a la forma en que Nicaragua está organizada política y administrativamente.

Las Inspectorías Laborales están estructuradas de la siguiente manera:

- Dirección General de la Inspección del Trabajo.
- Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Inspectorías regionales de las regiones autónomas del atlántico norte y atlántico sur.
- Inspectorías Departamentales.
- Inspectorías Municipales
- Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Y a su vez está integrado por:

- Los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas.
- Los servidores que tienen atribuidas directamente las funciones inspectivas, y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la presente Ley.
- Los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función inspectiva.
- Los procedimientos y los órganos encargados de dirigir las inspecciones.

## **7. Marco Legal de las inspecciones laborales**

El Sistema de Inspección Laboral se rige por un conjunto de leyes, las cuales disponen su estructura y funcionamiento, estas son:

- El Código del Trabajo, Ley No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996, publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996.
- Su Ley creadora, la Ley 664 “Ley General de Inspección del Trabajo” publicada en La Gaceta número 180 del 19 de Septiembre del 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. Así mismo otorga la facultad al Ministerio del Trabajo de sancionar el incumplimiento de las leyes laborales, pudiendo imponer multas económicas calculadas al salario mínimo del sector económico correspondiente al centro de trabajo multado, después de realizada una serie de procesos y etapas de comprobación.

Las Inspectorías Laborales son parte del Sistema de Inspección del Trabajo, las cuales se encargan principalmente de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mediante las Inspecciones Laborales y la Re-Inspección en los centros de trabajos.

Las Inspectorías laborales están integradas por Inspectores del trabajo, cuyas funciones son exigir el cumplimiento de las Normas Legales, Reglamentarias, Convencionales y Condiciones Contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales según corresponda exigir la presencia del empleador o de sus representantes y encargados de las personas trabajadoras y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro

inspeccionado o de las oficinas del sistema de inspección del trabajo.

Otra de las funciones de los Inspectores del Trabajo es requerir al centro de trabajo en inspección la documentación y los libros de la empresa con relevancia a la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios; y de todos aquellos documentos que por obligación legal deba llevar el empleador, así como obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo.

Cuando se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores, el inspector del trabajo con el acta de inspección podrá solicitar a la autoridad judicial que se dicten medidas cautelares. En cumplimiento del principio de gratuidad que rige en el derecho laboral estas medidas cautelares podrán ser dictadas sin fianza ni depósito alguno.

Las inspecciones en los centros de trabajo pueden ser integrales tanto en materia Laboral como en Higiene y Seguridad Ocupacional o Especiales, dependiendo si se revisaran todos los aspectos comprendidos en la guía inspectiva o solo algunos de ellos, o si servirán para verificar las causas argumentadas tanto por empleadores como por los trabajadores en los casos de Suspensiones colectivas de contratos de trabajo, Violación de derechos sindicales, Convenios colectivos, Despidos de mujeres embarazadas y otros que deben ser del conocimiento de dicha autoridad laboral. Estas mismas inspecciones pueden ser de oficio o a solicitud de parte.

La Ley 664 establece en su artículo 22 que los Inspectores del Trabajo pueden realizar visitas a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso, durante la jornada de trabajo establecida por el centro de trabajo o de aquellos establecimientos o lugares de los que se tenga motivo razonable para suponer

que está sujeto a inspección, a fin de garantizar la correcta aplicación de la legislación laboral.

La facultad de realizar inspecciones en los centros de trabajo está contemplada en la ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y su Reglamento, en el código del Trabajo y en el reglamento de inspectores del trabajo.

## **8. Proceso de Inspección Laboral**

Existen tres formas en que se puede abrir un proceso administrativo de Inspección Laboral:

1. Cuando un ciudadano acude al Ministerio del Trabajo a interponer una denuncia por una presunta violación a sus derechos laborales consagrados en la Constitución Política de Nicaragua u otras leyes conexas,
2. A petición de las autoridades judiciales, debido a la existencia de un proceso judicial en el cual se requiera un informe de inspección laboral,
3. Y la última forma en que se puede dar una Inspección Laboral es de oficio por parte del Ministerio del Trabajo, cuando este programe realizar inspección en alguna entidad laboral.

La Ley 664. Ley General de Inspección del Trabajo regula en su artículo 28 establece seis tipos de Inspecciones Laborales, las cuales detallamos a continuación:

**a) Anunciadas o Concertadas**

Son las Inspecciones en las cuales el Inspector del Trabajo realice una inspección notificando de previo al empleador y a los trabajadores, estas pueden ser para verificar un punto en específico.

**b) Ordinarias**

Son las Inspecciones en las que el Inspector del Trabajo realiza una inspección sin previo aviso y como expresión natural de las funciones preventivas del Sistema de Inspección del Trabajo, las inspecciones ordinarias son mediante las cuales se verifica los ocho bloques que contiene la guía técnica de inspección.

El objetivo de las inspecciones ordinarias es educativa, mediante la cual se le indica al empleador la manera que debe llevar todos los registros y así poder cumplir con la legislación laboral, de tal manera se le dejan establecidas medidas correctivas, que este deberá subsanar, para esto se le da un plazo prudencial para que este corrija y posteriormente se le realiza un re inspección para verificar su debido cumplimiento.

**c) Extraordinarias,**

Son las Inspecciones en las que el Inspector del Trabajo realice una inspección a petición de parte, de alguna autoridad o del propio Ministerio del Trabajo, en virtud de una situación especial, conflicto o denuncia.

**d) Re inspección**

Son las Inspecciones en las que el Inspector del trabajo realice una inspección con el fin de verificar o comprobar que el empleador ha cumplido con las disposiciones que se le ordenaron cumplir en una inspección anterior. La re inspección es con el objetivo de verificar que las medidas correctivas impuestas por el inspector del trabajo en la inspección realizada anteriormente hayan sido cumplidas, no siendo así se le abre un proceso de multa, donde se le da la oportunidad de que el empleador pueda corregir.

**e) Por comparecencia,**

Son las Inspecciones en las que alguna de las partes de la relación laboral concurre a las Inspectorías únicamente a presentar alguna documentación, de la cual el Inspector del Trabajo deba dar constancia de haber tenido a la vista. Este tipo de inspección es programada por el inspector departamental con el objetivo de ventilar un caso en especial, para dicha realización se emite un auto donde se manda a citar a una de las partes de la relación laboral, para que concurra a la inspectoría para la realización de inspección por comparecencia, donde deberá presentar toda la documentación requerida por el inspector del trabajo.

**f) Especiales,**

Son las Inspecciones practicadas por el Inspector del Trabajo en temas vinculados a: trabajo infantil, situaciones laborales vinculadas a maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimiento del pago del salario mínimo o de prestaciones sociales, y otros de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo.

Como su nombre lo indica las inspecciones especiales son las que se programan con el objetivo de verificar un punto en específico, esta puede realizarse de oficio o por una denuncia, la cual se debe interponer ante la dirección jurídica del ministerio del trabajo, la que posteriormente es remitida a las inspectorías departamentales para su debida programación.

## **9. Ruta de inspección.**

Al momento que un Inspector del Trabajo se presenta a una empresa a realizar una inspección, lo primero que debe hacer es identificarse para que el empleador le permita realizar su inspección, pero por ningún motivo el empleador puede despojar de su identificación al inspector del trabajo ya que esto entorpecería la labor inspectiva, posterior a esto y antes de iniciar la inspección el inspector debe solicitar la presencia de un dirigente sindical para que participe en la inspección,

sino existe organización sindical en la empresa el inspector solicitara la presencia de un miembro de la comisión mixta de higiene y seguridad, y si no existe ni sindicato ni comisión mixta de higiene y seguridad el inspector del trabajo seleccionara a un trabajador al azar de la planilla de pago para que presencie la inspección y represente al resto de trabajadores, una vez que están presentes el representante del empleador, el representante de los trabajadores y el inspector del trabajo se inicia la labor inspectiva, y se procede a la revisión de los siguientes documentos:

**1.-** Contrato individual de trabajo por escrito para verificar que se le haya entregado una copia al trabajador, y que dicho contrato contenga los siguientes requisitos:

a) el lugar y la fecha de su celebración; b) la identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora; c) descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse; d) la duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna; e) indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida; f) la cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración; g) las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

**2.-** Que si se realizó contrato verbal de trabajo el empleador le haya entregado al trabajador una constancia que contenga la fecha de inicio de la relación laboral, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado.

**3.-** Control de entrada y salida para verificar que los trabajadores no laboren más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana si laboran en una

jornada diurna, siete horas y medias diarias o cuarenta y cinco horas a la semana si laboran en una jornada mixta, siete horas diarias o cuarenta y dos horas a la semana si laboran en una jornada nocturna, que las horas extras no excedan más de tres diarias o nueve a la semana, que en los lugares insalubres no laboren más de seis horas diarias y que no realicen horas extras, y que el trabajador disfrute de media hora para ingerir alimentos, de un día de descanso a la semana, y que descansen los días feriados y asuetos.

**4.-** Calendario de vacaciones para verificar que los trabajadores disfruten de quince días continuos de descansados y con goce de salario por cada seis meses de trabajo ininterrumpido con el mismo empleador, y que el tiempo que el trabajador no labore por una causa justificada (enfermedad, permiso u otra causa) sea considerado como de efectivo trabajo para la acumulación de las vacaciones.

**5.-** Planilla de pago para verificar que el salario que devengan los trabajadores no sea inferior al mínimo legal establecido por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que el salario sea pagado en la forma y tiempo convenido o en el que la Ley ordene, que se cumplan con las medidas de protección al salario, que el decimo tercer mes sea pagado en tiempo y forma, y que no exista discriminación por razón de sexo ya que las mujeres y hombres deben tener igual salario por realizar el mismo trabajo.

**6.-** Reglamento interno de trabajo y expediente socio laboral, para verificar que el reglamento interno de trabajo haya sido aprobado por el Ministerio del Trabajo, y que a los trabajadores no se les aplique medidas disciplinarias que no estén contenidas en el reglamento interno de trabajo aprobado por el MITRAB.

**7.-** Convenio colectivo (en las empresas que hubiere) para verificar que se estén cumpliendo las cláusulas contenidas en dicho convenio, y que se beneficie a todos los trabajadores comprendidos en las categorías comprendidas en el convenio aunque no sean afiliados al sindicato suscriptor.

**8.-** Reporte de los trabajadores al INSS y último recibo de pago de la seguridad social, para verificar que todos los trabajadores están gozando de todos los derechos otorgados por la seguridad social.

**9.-** Expediente socio laboral de los trabajadores para verificar los documentos de identidad del trabajador y poder constatar su edad.

Posterior a la revisión documental el inspector del trabajo realizara un recorrido por la empresa para verificar que si se encuentran laborando adolescentes trabajadores y así poder tutelarles sus derechos y realizara entrevista a los trabajadores a solas (en su puesto de trabajo sin la presencia del empleador u otro trabajador) para verificar que en el centro de trabajo no exista discriminación por ninguna causa, y que la información brindada por el empleador mediante los documentos sea veraz.

De igual manera se verificará que las mujeres tengan iguales oportunidades laborales que los hombres y que no sean discriminadas por ninguna razón, que la empresa tenga contratada una persona discapacitada por cada cincuenta personas trabajadoras, que los empleadores aseguren el empleo a todas sus personas trabajadoras sin discriminación y que en los procesos de selección, administración y promoción interna se consideren a todas las personas por su capacidad, ya que todas las personas somos iguales ante la ley (Artículo 27 de la Constitución Política de Nicaragua) y no debe existir discriminación por razón de sexo, edad, raza, discapacidad, credo político, religioso u otros.

Toda esta documentación será solicitada al momento de realizar una inspección ordinaria, ya que en la re inspección únicamente se verificara el cumplimiento de lo ordenado en una inspección ordinaria y en la inspección especial se verificara uno o varios aspectos de la relación laboral.

## **10. Sistema De Sanciones**

La Ley 664, aparte de regular el origen y fin de las inspecciones laborales, contiene un punto esencial y es el de las Sanciones, las cuales entran en acción una vez que el empleador no cumple con las medidas correctivas que se le impusieron en una inspección anterior.

Para ello existe una serie de sanciones administrativas disponibles, que pueden incluir desde advertencias verbales y escritas, ordenes de carácter administrativo, multas impuestas por la administración, hasta la interposición de acciones judiciales como último recurso para el cobro de las mismas, todo esto con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley, y garantizar que los empleadores conforme a la ley rindan cuentas por sus incumplimientos.

Las sanciones administrativas, advierten el deber de cumplir con la normativa y este Sistema de Sanciones contemplado en la legislación laboral, permite en definitiva la imposición de multas en los casos en donde no se acaten las previsiones normativas que conforman el orden público en materia laboral.

Existe una serie de sanciones administrativas disponibles, que pueden incluir advertencias verbales y escritas, ordenes de carácter administrativo, multas impuestas por la administración, así como la interposición de acciones judiciales como último recurso para el cobro de las mismas, para velar por el cumplimiento no solo para conseguir que la ley se cumpla cuando otras medidas no han tenido efecto sino también para garantizar que los empleadores conforme a la ley rindan cuentas por sus incumplimiento.

Las sanciones administrativas, advierten el deber de cumplir con la normativa y este Sistema de Sanciones contemplado en la legislación laboral, permite en definitiva la imposición de multas en los casos en donde no se acaten las previsiones normativas que conforman el orden público en materia laboral.

## **CAPÍTULO IV: DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LAS INSPECCIONES REALIZADAS EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2014**

El acta de inspección laboral está compuesta por ocho bloques a través de los cuales se verifica el cumplimiento de la legislación laboral Nicaragüense, en este sentido cada uno de estos bloques tienen un nombre el cual va dirigido a la materia de verificación, estos son:

**Bloque 1: RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO (Contrato Individual de Trabajo, Vicisitudes de la relación laboral, suspensión de la relación laboral):** Con esta información el inspector del trabajo verifica que la relación laboral exista, desde cuando se da, las características especiales que pueda existir en la relación y de ser el caso, la causa de la suspensión del contrato laboral.

**Bloque 2: JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES:** el segundo bloque se ocupa de establecer características para determinar los derechos cumplidos y las obligaciones de los trabajadores.

**Bloque 3: DE LOS SALARIOS (Salario y Formas de Pago, Décimo Tercer Mes):** este bloque evidencia el cumplimiento de las obligaciones de pago de los empleadores.

**Bloque 4: DISCIPLINA LABORAL (Reglamentos Internos):** este apartado dará a conocer al inspector normativas aplicables a la relación laboral en particular, vigentes para ambas partes involucradas.

**Bloque 5: CONVENCIÓN COLECTIVA (Derechos colectivos):** establece derechos y garantías adicionales a los trabajadores, que deben ser respetadas por el empleador; y que mejorar sus condiciones de trabajo. Es de especial interés para el inspector, el verificar las normativas adicionales sobre higiene y seguridad del trabajo establecidas en dichos convenios.

**Bloque 6: DERECHO AL SEGURO SOCIAL:** de forma coordinada con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, los inspectores verifican además el

cumplimiento por parte del empleador de las normativas en materia de seguridad social.

**Bloque 7: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO:** trata de reducir los niveles de desigualdad por sexo, religión, u otros que aún puedan existir en los centros de trabajo, y establece medidas correctivas para estas prácticas.

**Bloque 8: DEL TRABAJO DE LOS Y LAS ADOLESCENTES:** como un apartado especial de las inspecciones, está la protección de los trabajadores adolescentes conforme a la normativa aplicable a esta especialísima forma de la relación laboral.

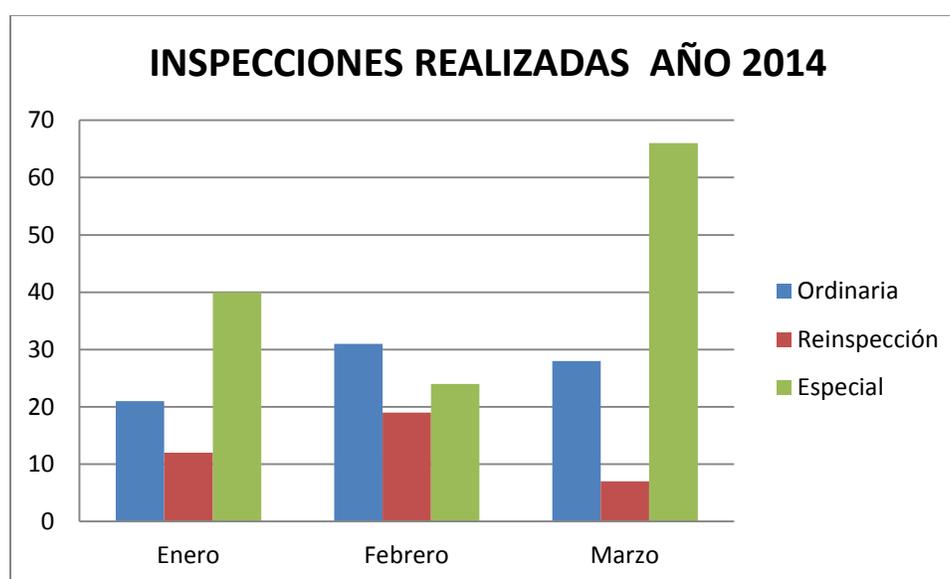
A continuación se presenta un resumen de los datos estadísticos de las inspecciones realizadas por el Ministerio del Trabajo en el primer trimestre del año dos mil catorce, información recopilada a través de su Inspectoría General del Trabajo:

**Tabla 1: Personas protegidas en las Inspecciones realizadas en el Primer Trimestre del año 2014**

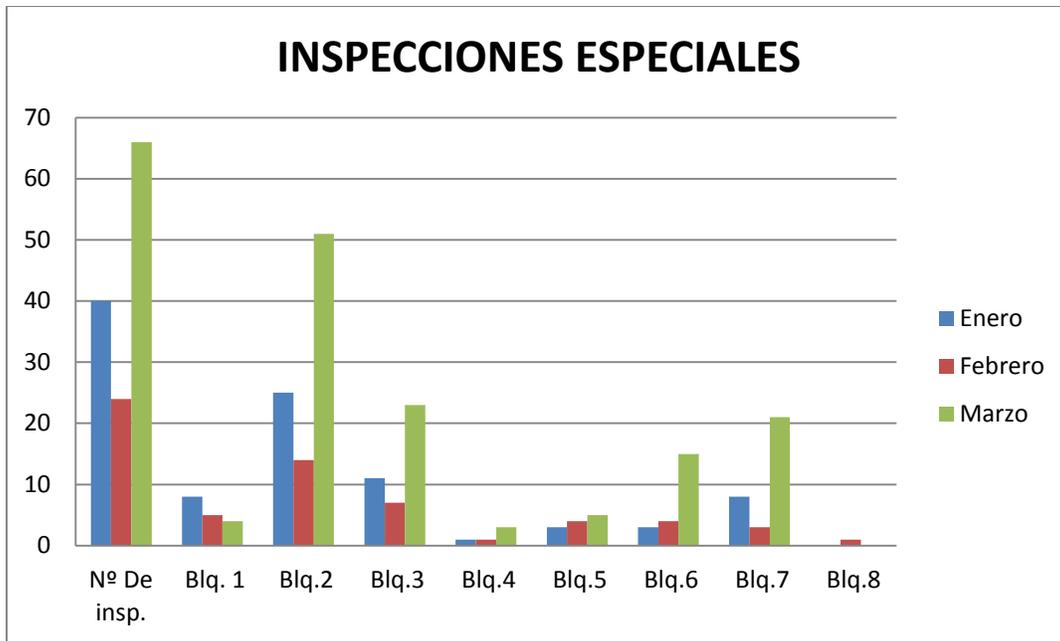
MES	Personas	Enero	Febrero	Marzo	TOTAL
Insp. Especiales	Hombres	983	749	650	<b>2,382</b>
	Mujeres	179	29	1,331	<b>1,539</b>
	Total	1,162	778	1,981	<b>3,921</b>
Insp. Ordinarias	Hombres	1,447	733	1,211	<b>3,391</b>
	Mujeres	546	372	682	<b>1,600</b>
	Total	1,993	1,105	1,893	<b>4,991</b>
Re-Insp.	Hombres	307	3,641	627	<b>4,575</b>
	Mujeres	348	2,579	480	<b>3,407</b>
	Total	655	6,220	1,107	<b>7,982</b>
Total personas cubiertas	Hombres	2,737	5,123	2,488	<b>10,348</b>
	Mujeres	1,073	2,980	2,493	<b>6,546</b>
	Total	3,810	8,103	4,981	<b>16,894</b>

**Tabla No. 2: Inspecciones realizadas en el Primer Trimestre del 2014 en el Departamento de Managua**

Mes	Ordinarias		Re-inspecciones		Especiales		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Enero	21	26.25%	12	31.59%	40	30.77%	73
Febrero	31	38.75%	19	50%	24	18.46%	74
Marzo	28	35%	7	18.42%	66	50.76%	101
Total	80	100%	38	100%	130	100%	248



En el primer trimestre del año dos mil catorce, se realizaron doscientas cuarenta y ocho inspecciones entre inspecciones especiales, ordinarias y re inspecciones, de las cuales se cubrió a dieciséis mil ochocientos noventa y cuatro personas trabajadoras, siendo la cantidad de diez mil trescientos cuarenta y ocho hombres y seis mil quinientas cuarenta y seis mujeres, que representan el 63% hombres y el 37% mujeres.



En el primer trimestre del año dos mil catorce, en los meses de enero, febrero y marzo se realizaron ciento treinta inspecciones especiales, las cuales se encuentran divididas de la siguiente forma: Enero: 40, en febrero 24 y marzo 66 inspecciones, dentro de las cuales los bloques más denunciados en el mes de enero son el bloque uno el cual se refiere a la relación laboral, el bloque dos el que establece o regula la jornada de trabajo, descanso y días feriados, el bloque tres, mediante el cual se regula el salario mínimo, así mismo uno de los bloques más denunciados en el mes de enero fue el bloque siete, en el que se contempla la igualdad y no discriminación en el empleo.

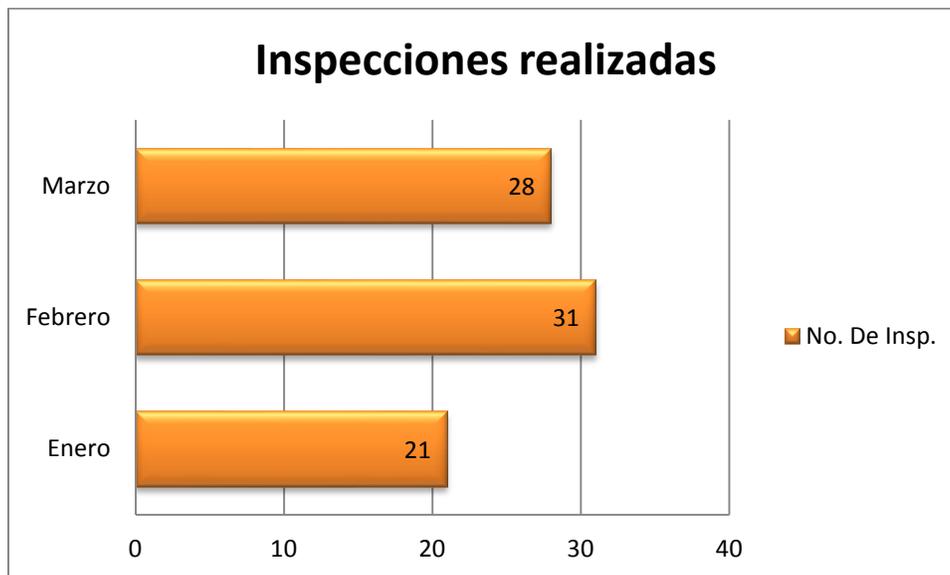
De igual forma, en el mes de febrero se realizaron veinticuatro inspecciones, de las cuales resultaron treinta y nueve infracciones, donde de igual forma el bloque más denunciados y por ende más infraccionado es el bloque dos con catorce infracciones, seguidas del bloque tres con siete infracciones.

El mes de marzo sin dudas fue el mes más alto en inspecciones realizadas con sesenta y seis, por lo tanto es en el cual hay más infracciones las cuales son ciento veintidós las que se encuentran distribuidas en los ocho bloques que

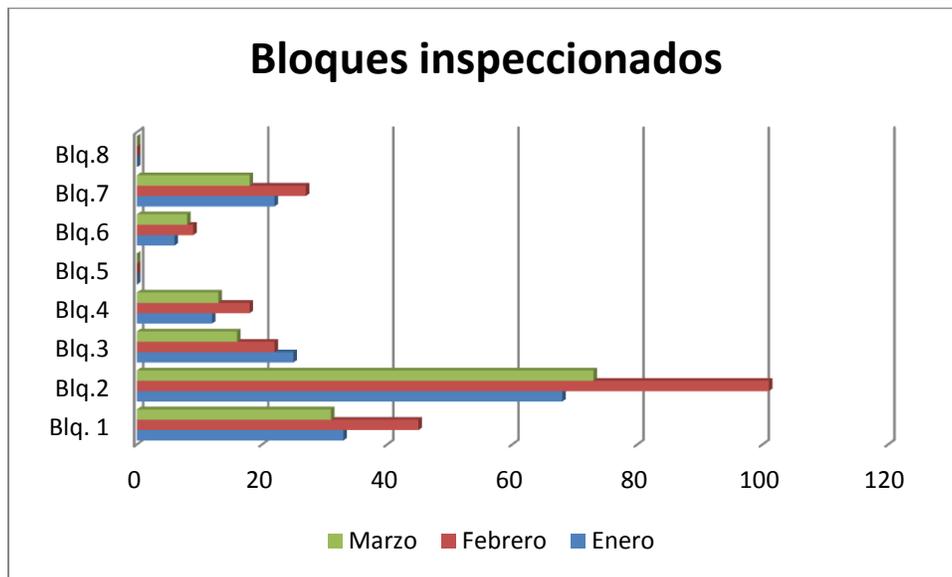
conforman la guía técnica de inspección, así mismo el bloque más infraccionando en el mes de marzo es el bloque dos con cincuenta y uno, seguido de los bloques tres con veintitrés infracciones, el bloque seis con quince infracciones y el bloque siete con veintiuna infracción.

**Tabla No. 3: Inspecciones realizadas e infracciones detectadas.**

Mes	No. De Inspecciones	Total de Infracciones
Enero	21	166
Febrero	31	222
Marzo	28	159
Total	80	547



<b>Tabla No. 4: Inspecciones ordinarias realizadas en el Primer trimestre del año 2014</b>										
Mes	No. De Insp.	INFRACCIONES								Total de Infrac.
		Blq. 1	Blq.2	Blq.3	Blq.4	Blq.5	Blq.6	Blq.7	Blq.8	
Enero	21	33	68	25	12	0	6	22	0	166
Febrero	31	45	101	22	18	0	9	27	0	222
Marzo	28	31	73	16	13	0	8	18	0	159
Total	80	109	242	63	43	0	23	67	0	547



En el primer trimestre del año dos mil catorce, fueron realizadas ochenta inspecciones ordinarias de oficio, esto con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en cada centro de trabajo, las cuales se verifican de acuerdo a el acta de inspección la cual está compuesta por ocho bloques.

Analizando las ochenta inspecciones realizadas en los meses de enero, febrero y marzo, hay quinientas cuarenta y siete infracciones, siendo el bloque más infraccionado el dos (Bloq. 2), con doscientas cuarenta y dos infracciones, bloque que está en marcado a la regulación de la jornada de trabajo, descanso y días ferias, y vacaciones.

**Tabla No. 5: Re inspecciones realizadas**

<b>RE-INSPECCIONES REALIZADAS EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2014</b>				
		<b>Meses</b>		
<b>Bloques</b>	<b>Infracción</b>	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>
Bloq.1	infrac. IO	14	48	17
	Incump.	11	25	13
	% Cump.	21.43	47.92	23.53
Blq.2	Infrac.IO	32	101	35
	Incump.	12	63	23
	% Cump.	62.5	37.62	34.29
Blq.3	Infrac. IO	15	31	8
	Incump.	5	22	7
	% Cump.	66.67	29.03	12.5
Bloq.4	Infrac. IO	10	10	5
	Incump.	7	9	3
	% Cump.	30	10	40
Bloq.5	Infrac.IO	0	0	0
	Incump.	0	0	0
	% Cump.	0	0	0
Blq.6	Infrac. IO	2	7	4
	Incump.	0	5	2
	% Cump.	100	28.57	50
Blq.7	Infrac.IO	6	29	8
	Incump.	2	14	6
	% Cump.	66.67	51.72	25
Blq.8	Infrac. IO	0	0	0
	Incump.	0	0	0
	% Cump.	0	0	0
Total de infrac.	Infrac. IO	78	226	75
	Incump.	37	138	56
	% Cump.	52.56	38.94	25.33

En el primer trimestre del año 2014, fueron realizadas treinta y ocho Re-inspecciones, las cuales fueron programadas de oficio, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las medidas correctivas establecidas en la inspección ordinaria realizada con anterioridad, constatando a través de la revisión de los bloques infraccionados la existencia del cumplimiento de las medidas correctivas en un 45.45 %, resaltando entre ello el bloque seis (Seguridad Social en el Empleo) del

mes de enero, como el de mayor cumplimiento de las medidas correctivas, las cuales se cumplieron en un cien por ciento.

## **CONCLUSIONES**

Hemos abordado la historia de las Inspecciones laborales en Nicaragua, y hemos visto sus inicios y sus avances hasta la actualidad, lo cual nos permite afirmar que las Inspecciones Laborales juegan un papel muy importante en la rama del Derecho Laboral, como un proceso administrativo laboral enfocado en garantizar los derechos de las y los trabajadores antes de ir a un proceso judicial; al contar los nicaragüenses con amplio acceso a los mismos y al otorgarles tutela jurídica sobre los derechos que reclaman al momento de ser vulnerados.

Todo esto desde el punto de vista socio-económico, ya que es un gran beneficio para todo el gremio trabajador contar con los procesos de Inspección Laboral que ofrece el Ministerio del Trabajo de Nicaragua, de tal manera que los trabajadores tiene una instancia a la cual recurrir al momento de que sus derecho estén siendo vulnerados, así mismo es una instancia en la cual ellos no tiene que incurrir en gasto económico, como lo sería en un proceso judicial.

Las inspecciones laborales tienen dos componentes importantes: el primero es dotar a la relación laboral de una sana crítica y pronta corrección de infracciones que se puedan estar cometiendo al irrespetar el ordenamiento jurídico laboral.

El segundo componente identificado y visto desde el punto de vista jurídico, es conformar un aporte a la resolución alterna de conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores, que sostienen cada uno su verdad, convirtiéndose las inspecciones laborales en la medida más práctica de resolver dichos conflictos, lo cual ha venido a destrabar el engorroso sistema judicial y la retardación de justicia que por años ha marcado la historia.

Del análisis de las estadísticas, se puede concluir que en los principales aspectos en los que incumplen los empleadores, es en cuando la regulación de la jornada,

así como también a lo referido a la relación laboral y la igualdad y no discriminación en el empleo.

Así, las Inspecciones Laborales son un instrumento esencial para la defensa de los derechos laborales de todos los ciudadanos nicaragüenses, dando el debido acompañamiento legal tanto a hombres y mujeres, sin distinción alguna, lo cual aporta a la lucha permanente que el Estado tiene de reivindicar los derechos vulnerados de la sociedad.

En general, se puede afirmar que la inspección del trabajo es una respuesta política prioritaria de cada gobierno para asumir la crisis que se presenta en el mercado laboral. En tal sentido, se reconoce que el papel de la inspección del trabajo en la protección de los trabajadores ha incrementado notablemente durante este período que requiere el fortalecimiento de la competencia y efectividad de los inspectores.

## **RECOMENDACIONES**

Una vez analizado el funcionamiento de las Inspecciones Laborales reconocemos su gran importancia en el mundo laboral actual de nuestro país, siendo de gran incidencia en la resolución de los conflictos laborales que hasta hoy existen, no así, hoy en día nos encontramos frente a un gran reto de solucionar los nuevos conflictos laborales que pudieran surgir con las futuras contrataciones, avicinándose estas con la construcción del Gran Canal Interoceánico de Nicaragua.

- Que se asigne un mayor presupuesto al Ministerio del Trabajo, del cual se destine una parte razonable para la Dirección General de Inspección.
- Realizar nuevas contrataciones laborales de Inspectores para realizar con mayor eficacia las Inspecciones Laborales en todo y cada uno de los centros de trabajo a nivel Nacional.
- Que el Ministerio del Trabajo capacite a todo el personal de las Inspectorías laborales sobre la actualización del sistema de inspección en Nicaragua.
- Que el Ministerio del Trabajo refuerce el sistema de capacitaciones hacia empleadores y trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales de ambas partes, para garantizar el cumplimiento de los mismos.

## **BIBLIOGRAGÍA**

- Constitución Política de Nicaragua y sus reformas, publicada en La Gaceta Diario Oficial N° 32, del 18 de Febrero del 2014.
- Ley 185, Código del Trabajo; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de Octubre de 1996, y sus Reformas.
- Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada en La Gaceta Diario Oficial N° 180, del 19 de Septiembre del 2008.
- Decreto N° 25-2006, publicado en La Gaceta Diario Oficial N° 91 y 92 del 11 y 12 de Mayo del 2006.
- Convenio de la OIT N° 81, Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, publicado el 11 de Julio de 1947, en Sesión de Conferencia N°30, en Ginebra.
- Revista Latinoamericana del Derecho Social. (2008). La Inspección del Trabajo en Nicaragua: Sus próximos retos, Bertha Xiomara Ortega Castillo, página 93-112.
- Primer Congreso Internacional. (2010). Inspección del Trabajo para el Siglo XXI, OIT, primera edición.

## GLOSARIO

**Derecho Laboral:** Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

**Relación Laboral:** son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

**Empleador:** Es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración. Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

**Trabajador:** Son 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.

**Principios:** Son guías que se originan en el sistema de valores de una comunidad política, establecidos por el legislador y se descubren por la jurisprudencia o la doctrina.

**Indemnización:** Es una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el salario que percibía por sus servicios.

**Sistema de Inspección del Trabajo:** Es el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios encaminados a garantizar el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de cuantas otras materias le sean atribuidas. Se encuentra a cargo del Ministerio del Trabajo.

**Inspección del Trabajo:** Servicio público que se encarga de promover, prevenir,

educar y tutelar el cumplimiento de las normas laborales, así como sancionar su incumplimiento.

**Inspectores del Trabajo:** Servidores públicos investidos de fe pública y autoridad administrativa, encargados de realizar la función inspectiva.

**Actuaciones inspectivas:** Diligencias que el Inspector del Trabajo sigue a fin de comprobar si se cumplen las disposiciones laborales vigentes y adoptar objetivamente las medidas que en su caso procedan.

**Externalización Empresarial:** Mejor conocido como outsourcing, este es un término inglés muy utilizado en el idioma español, Su vocablo equivalente es subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera.

## **ANEXOS**