WageIndicator.org

NICARAGUA

Decent Work Check 2023

Iftikhar Ahmad

Ayesha Mir

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Ayesha Mir works with WageIndicator Islamabad Office.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Nicaragua. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator Pakistan office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan which works as WageIndicator Labour Law office. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Lorena Ponce De Leon translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Mir A (2023) *Nicaragua Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, November.

For an updated version in the national language, please refer to https://tusalario.org/nicaragua/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo 2
01/13 Trabajo y Salario 3
02/13 Compensación 6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos 9
04/13 Seguridad laboral 12
05/13 Responsabilidades familiares 15
06/13 Maternidad y Trabajo 17
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo 20
08/13 Trabajo y Enfermedad 24
09/13 Seguridad Social 27
10/13 Trato Justo en el Trabajo 30
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo 33
12/13 Trabajo Forzoso 35
13/13 Derechos Sindicales 37
DECENT WORK QUESTIONNAIRE 41

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código del Trabajo No. 185 (1996)
2. Ley de Salarios Mínimos No.625 (2007)
3. Código de Familia, Ley N ° 870
4. Ley de Seguridad Social, Decreto N ° 974
5. Ley de Inspección del Trabajo (Ley No. 664, aprobada el 26 de junio de 2008)
6. Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo, No. 618, 2007
7. Ley 776 de 2002
8. La Constitución de Nicaragua de 1987
9. Código Penal, Ley 641 de 2008

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)
Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Nicaragua ha ratificado todos los convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)
- Ley de Salarios Mínimos No.625 (2007)

Salario Mínimo

El Código del Trabajo define el salario mínimo como la remuneración mínima al que todo trabajador tiene derecho por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, capaz de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de una familia en lo material, orden cultural y moral de acuerdo con el costo de vida en las diferentes regiones del país. La Comisión Nacional del Salario Mínimo determina periódicamente el salario mínimo de conformidad con la ley. El salario mínimo se ha establecido de manera diferente para los diferentes sectores de la economía. El salario mínimo también puede ser fijado por convenio colectivo entre las partes, siempre que los salarios no sean inferiores al salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de Salarios. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, compuesta por representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobierno (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda y Banco Central de Nicaragua), tiene la responsabilidad de ajustar el salario mínimo. Una resolución aprobada por la Comisión tiene fuerza legal hasta que haya sido firmada por los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Ministerio de Trabajo.

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores promedio y sus familias. Otros factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida (se tiene en cuenta una cesta representativa de 53 productos alimenticios que satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias), el nivel de los salarios en el país, los beneficios de la seguridad social, el desarrollo económico, la productividad del país y la tasa de inflación oficial proporcionada por el Banco Central de Nicaragua. El salario mínimo más bajo está en el sector de la agricultura, mientras que el más alto está en el sector financiero y de seguros.

Las tasas de salarios mínimos se ajustan cada 6 meses según las particularidades de cada sector económico. Los sectores incluyen la agricultura; pesca; minería y canteras; maquila; micro y pequeña industria artesanal y turismo nacional; Electricidad, gas y agua, comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones; Construcción, instituciones financieras y seguros; Servicios sociales y personales; Central y municipal.

Esta fijación se hace por unidad de tiempo o por destajo, y puede ser calculada en base horaria, diaria, semanal, quincenal o mensual.

El cumplimiento de la legislación laboral, incluido el salario mínimo, está garantizado por el sistema de inspección del trabajo, es decir, la Dirección General de Inspección del Trabajo. La Dirección podrá imponer multas, en función de la gravedad del delito cometido por el empleador, que oscilan entre cinco y veinte veces el salario mínimo por los delitos menores y de cuarenta a ochenta veces el salario mínimo por los delitos más graves. De acuerdo con la ley del salario mínimo, la violación del salario mínimo por parte de los empleadores será castigada con una multa mínima equivalente al 25% de la cantidad de nómina en el momento de la ofensa. Aparte de la multa, el empleador deberá pagar a los trabajadores sus salarios caídos.

Fuente: § 82 de la Constitución de Nicaragua § 85 del Código de Trabajo de 1996 § 2, 4 y 8 de la Ley de Salarios Mínimos No. 625 de 2007; §57 de la Ley Nº 664 de 2008 sobre Inspección del Trabajo

Pago Regular

El Código del Trabajo define el salario como la aportación que el empleador deberá pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. El periodo de pago no puede exceder de 07 días (una semana) para los trabajadores y 15 días para los empleados.

Los salarios deben pagarse en moneda legal en curso (córdoba) en el lugar de trabajo, de acuerdo con la cantidad y la fecha de pago según lo establecido en el contrato de trabajo. El ciclo de pago varía para los diferentes tipos de trabajadores, de la siguiente manera:

- A los trabajadores manuales (trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, textiles, etc.) se les paga en forma semanal;
- A los trabajadores intelectuales se les paga quincenalmente (cada 15 días); y
- A los trabajadores domésticos se les paga mensualmente.

Los empleados del gobierno reciben su paga en forma mensual para evitar la complejidad en el procesamiento de la nómina.

Los subsidios en especie o la compensación con bienes u otros medios de pago no están permitidos. Sin embargo, en algunos casos, como ser los trabajadores domésticos o los trabajadores agrícolas, los subsidios en especie-asignaciones podrán ser aceptados como parte de la remuneración.

Fuente: §86, 146 del Código de Trabajo 1.996

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Nicaragua sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno Nº 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo normales son de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Las horas de trabajo se refieren al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, y la de llevar a cabo sus obligaciones. Cualquier trabajo realizado por encima de las horas normales de trabajo y todo trabajo realizado en un día de descanso semanal o festivo se considera como horas extraordinarias. Sin embargo, cualquier trabajo realizado para corregir errores imputables al trabajador no está incluido en el tiempo extra.

En conformidad con el Código de Trabajo, si un trabajador trabaja más allá de las horas de trabajo establecidas, es decir, 8 horas al día y 48 horas a la semana, él / ella tiene derecho a una prima de horas extras del 100 % por encima de la tasa de su salario ordinario (200 % del salario normal para las horas extras). La cantidad total de horas extraordinarias no puede exceder de 3 horas al día y 9 horas a la semana. Los límites diarios y semanales para trabajos peligrosos e insalubres, el trabajo nocturno, y el horario mixto (día y la noche) son los siguientes:

- Trabajo peligroso e insalubre: 6 horas diarias y 36 horas límite semanales
- Trabajo nocturno: 7 horas diarias y 42 horas límite semanales
- Mixto (hora del día y de la noche): 7,5 horas diarias y 45 horas límite semanales
- Las horas de trabajo para los trabajadores jóvenes no pueden exceder las 36 horas por semana.

El trabajador y el empleador pueden acordar ampliar horas diarias del trabajador por un máximo de dos horas con el fin de permitir que el trabajador disfrute de un día adicional o día parcial de descanso semanal.

Los trabajadores no están obligados a realizar horas extraordinarias, salvo en el interés social o de fuerza mayor. Las horas normales de trabajo pueden ser continuas o divididas en dos o más periodos de trabajo con periodos de descanso en el medio. Las partes podrán, dentro de los límites legales, programar libremente el tiempo relativo al tiempo de trabajo; horas diarias de trabajo, descansos, turnos y días, teniendo en cuenta, entre otros factores, la naturaleza y la urgencia de los trabajos.

Fuente: §82 (5) de la Constitución de Nicaragua §49, 51 a 63 y 169 del Código del Trabajo 1996

Compensación de Trabajo Nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo realizado durante las 20:00 y las 06:00 del día siguiente. Sin embargo, los trabajadores nocturnos tienen que trabajar solamente durante 7 horas por día y 42 horas por semana. No hay ninguna disposición en la ley que requiera que un empleador deba hacer un pago como prima a los trabajadores nocturnos.

Fuente: §51 del Código del Trabajo 1996

Vacaciones Compensatorias / día de descanso

Ninguna disposición podría ser identificada en las leyes que requieran que un empleador proporcione un día de descanso compensatorio al trabajador por trabajar en días de descanso semanal o festivo, sobre todo cuando los a los trabajadores se les ha pagado un pago superior para trabajar en esos días.

Fin de Semana / Compensación Trabajo por Día Festivo

Los trabajadores pueden ser requeridos a trabajar en los días de descanso semanales y festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos y días de descanso semanal tienen derecho a recibir los salarios con un suplemento del 200 % de la tasa de salario por hora normal.

Fuente: §65 y 68 del Código de Trabajo 1996

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Nicaragua sólo ha ratificado el Convenio 14.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Vacaciones Pagadas / Vacaciones Anuales

La Ley del Trabajo establece las vacaciones anuales a todos los trabajadores al término de los 6 meses de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 15 días continuos de vacaciones anuales retribuidas. Esta ley no indica si el pago anual de licencia aumenta en cantidad de acuerdo con la duración del servicio o antigüedad. Sin embargo, después de un año de servicio, un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones anuales se encuentran totalmente integradas en correspondencia con el último salario ordinario. Si las ganancias son variables, la cantidad a pagar por la licencia anual corresponde a los ingresos promedio de los últimos 6 meses. Es un deber del empleador el de programar las vacaciones anuales e informar a los trabajadores en consecuencia. Sin embargo, en el interés del empleador o el trabajador o en casos de trabajo de temporada, el periodo de licencia anual puede ser programado en un periodo diferente al previamente fijado.

Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por la licencia se hace en proporción al número de meses y el número de horas trabajadas en una semana.

Fuente: §76-78 del Código del Trabajo 1996

Pago en Días Festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante las Fiestas (públicas y religiosas). Estas son 09 en número. (Artículo 66 del código del Trabajo y www.qppstudio.net/publicholidays2013/nicaragua.htm). Los días festivos incluyen; Día de Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo (17 de abril), el Viernes Santo (18 de abril), el Día del Trabajo (1 de mayo), Festival de Santo Domingo (01 de agosto), Día de la Independencia de Nicaragua (15 de septiembre), Batalla de San Jacinto (16 de septiembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y el día de Navidad (25 de diciembre).

Fuente: §66 del Código del Trabajo 1996

Descanso Semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. El Derecho Laboral exige que el día de descanso semanal, en principio, deba ser el día domingo para todos los empleados. Si un trabajador tiene que trabajar el día de descanso semanal; él / ella tiene derecho a recibir sus salarios a una tasa prima del 200 % del salario normal (Art. 63-65 del Código del Trabajo). El trabajador y el empleador pueden acordar ampliar horas diarias del trabajador en un máximo de dos horas con el fin de permitir que el trabajador disfrute de un día adicional o día parcial de descanso semanal.

Fuente: §63-65 del Código de Trabajo 1996

04/13 Seguridad laboral

Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

El Convenio 158 no fue ratificado por Nicaragua.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio Nº 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Particularidades del Empleo

En conformidad con el Código del Trabajo de Nicaragua, un contrato individual de trabajo es el acuerdo escrito o verbal entre un empleado y el empleador por el que se establece una relación de trabajo con el fin de que el empleado ejecute una función o preste un servicio.

Los contratos de trabajo pueden ser tanto escrito como orales. Los contratos verbales solo se permiten en el trabajo agrícola; trabajos de limpieza; y el trabajo temporal que no exceda de 10 días. En el caso de un contrato oral, un empleado debe estar provisto de un registro de empleo que contenga la fecha de inicio de la relación laboral, el servicio a prestar y el salario acordado.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indefinido. Un contrato de trabajo escrito debe ser escrito en español, redactado por duplicado y firmado por ambas partes. Estas copias son luego enviadas al Ministerio de Trabajo para la certificación. Debe contener la siguiente información: la identidad de las partes; descripción del trabajo y el lugar de trabajo; horas diarias y semanales de trabajo; la duración del contrato (tipo de contrato); cantidad de intervalos de remuneración y pago; y el lugar y la fecha de la firma del contrato.

Fuente: §19-25 del Código del Trabajo 1996

Trabajo con una duración determinada

El Derecho laboral nicaragüense permite la contratación de trabajadores con contrato a plazo fijo para tareas de carácter permanente. El Código del Trabajo no menciona el término máximo de un contrato a plazo fijo sin embargo estos contratos de duración determinada podrán prorrogarse dos veces seguidas. Después de la segunda prórroga, el contrato se considerará indefinido, independientemente de la duración de cada prórroga.

Fuente: §27 del Código de Trabajo 1996

Periodo de Prueba

En conformidad con el Código de Trabajo, el periodo de prueba / ensayo no puede ser superior a 30 días para los contratos de duración indefinida. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo sin dar ningún aviso durante el periodo de prueba establecido en el contrato.

Fuente: §28 del Código del Trabajo 1996

Requisito de Previo Aviso

Un contrato de trabajo puede ser terminado a la expiración de los plazos acordados, por mutuo acuerdo, muerte o incapacidad, sentencia condenatoria o la prisión de un empleado, orden judicial, caso fortuito o de fuerza mayor que acarree el cierre de la empresa como consecuencia, un acto de Dios y la jubilación.

El Derecho Laboral requiere que un empleado presente un aviso mínimo 15 días antes de presentar su dimisión. Sin embargo, no hay ningún indicio claro de si la misma condición se aplica sobre un empleador que desee despedir a un empleado. Los trabajadores agrícolas podrán notificar verbalmente al empleador en presencia de dos testigos.

En caso de despido injustificado, el trabajador puede solicitar su reincorporación ante el Ministerio del Trabajo. Si hubiere una readmisión, el empleador no solo tiene que permitirlo, sino también él / ella tiene que pagar los salarios que no fueron recibidos mientras el empleado no estaba en función. En caso de incumplimiento, el empleador tiene que pagar el 200 % de la indemnización por antigüedad. Los trabajadores que han sido despedidos y que están calificados como "empleados de confianza" no son reintegrados en sus puestos de trabajo.

Fuente: §41, 44 y 46 a 47 del Código del Trabajo 1996

Indemnización por Despido

El Código del Trabajo establece la indemnización por despido, independientemente de la causa de resolución, ya sea por mutuo consentimiento o renuncia. Al final de un servicio, el empleador está obligado a pagar lo siguiente al trabajador:

i. Vacaciones: las vacaciones se pagan de conformidad con el último salario devengado por el trabajador. En caso de salario variable, será necesario hacerlo de conformidad con el promedio del salario ordinario de los últimos seis meses.
ii. Salario del decimotercer mes, por lo general se paga al final de cada año de servicio.

Si un empleador rescinde el contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin justa causa, él / ella tiene que pagar al trabajador una indemnización equivalente a:

i. El salario de un mes por cada uno de los tres primeros años de trabajo;
ii. veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

Esta compensación no puede ser inferior a 01 mes o más de cinco meses.

Fuente: §42-45 del Código del Trabajo 1996

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Nicaragua no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código de Familia, Ley N ° 870

Licencia por Paternidad

La licencia paga por paternidad es de 05 días naturales y se otorga al padre por el nacimiento de un niño sin ninguna pérdida de beneficios sociales.

Fuente: Art. 79 del Código de Familia, Ley N ° 870

Licencia Parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos menores de edad y otras responsabilidades familiares

No hay disposiciones en la ley que pudieran dar apoyo conciliatorio para la vida de los padres o los trabajadores con responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Nicaragua no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar excenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)
- Ley de Seguridad Social, Decreto N ° 974

Atención Médica Gratuita

Las trabajadoras embarazadas aseguradas reciben cuidado de maternidad relacionados a esta (prenatal, parto y post parto) de duración ilimitada. Las mujeres tienen derecho a prestaciones médicas después de por lo menos las ocho semanas de contribución en las últimos 22 semanas; no se requiere dicha contribución de los pensionistas por vejez.

Fuente: §89 de la Ley de Seguridad Social Decreto No. 974, ISSA Perfil del País

Trabajo Perjudicial

El Código del Trabajo prohíbe a las trabajadoras tomar un trabajo que fuera perjudicial para su salud.

Fuente: §140 del Código del Trabajo 1996

Licencia por Maternidad

Las empleadas tienen derecho a un máximo de doce semanas de licencia por maternidad con sueldo completo a la presentación de un certificado médico que indique la fecha prevista para el parto. El Ministerio de Salud promulga este certificado sin cargos. La licencia de maternidad incluye en forma obligatoria 04 semanas de prenatal y 08 semanas de licencia postnatal.

La licencia por maternidad se extiende hasta 14 semanas (02 semanas adicionales) en el caso de nacimientos múltiples. En el caso de aborto involuntario, muerte u otro confinamiento anormal, la trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido de acuerdo con los requisitos del certificado médico (Art. 141 del Código del Trabajo y 95-96 de la Ley de Seguridad Social)

Fuente: §141 del Código del Trabajo 1996, §95 - 96 del Decreto Ley del Seguro Social No. 974

Salario

La licencia de maternidad es pagada en su totalidad después de las dieciséis semanas de cotización en las 39 semanas antes de la fecha prevista para el parto. El empleador paga el 40% del beneficio sobre la licencia por maternidad y el 60% restante se paga a través del sistema de Seguridad Social. Si un trabajador no está asegurado, el 100 % del beneficio del permiso de maternidad es pagado por el empleador.

Fuente: §95 de la Ley de la Seguridad Social Decreto No. 974

Protección Contra Despidos

Es ilegal que un empleador despida a una trabajadora durante el término de su embarazo o licencia de maternidad pre natal o post natal (Art. 144 del Código del Trabajo), a excepción de las razones válidas previamente establecidas por el Ministerio de Trabajo.

Fuente: §144 del Código del Trabajo 1996

Derecho al Regreso al Mismo Puesto de trabajo

En conformidad con el Código de Trabajo, una vez que el peligro para la salud de un empleado disminuye (después de la baja por maternidad) esta tiene derecho a reincorporarse a su trabajo anterior con el salario vigente.

Fuente: §140 y 144 del Código del Trabajo 1996

Interrupciones para la lactancia para madres trabajadoras

El Código de Trabajo requiere que los empleadores proporcionen interrupciones para la lactancia, cada una de 15 minutos de duración, después de cada 3 horas de trabajo a una madre para amamantar a su hijo. Es responsabilidad del empleador de proporcionarle el lugar adecuado para la lactancia a las trabajadoras. La edad del niño hasta que se necesite prestar estos descansos, no se menciona claramente en la ley.

Fuente: §143 del Código del Trabajo 1996

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.
Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Nicaragua no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)
- Ley de Inspección del Trabajo (Ley No. 664, aprobada el 26 de junio de 2008)
- Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo, No. 618, 2007

Obligaciones del Empleador

La Constitución de Nicaragua requiere que el empleador proporcione las condiciones de trabajo tales que garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la reducción de los riesgos profesionales para hacer que la seguridad en el trabajo sea efectiva para el trabajador.

En conformidad con el Código del Trabajo y la Ley No. 618, se requiere que un empleador promueva y mantenga el más alto grado de salud física, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; prevenir el deterioro de la salud causado por las condiciones de trabajo; proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de los agentes peligrosos; localizar y mantener a los trabajadores en condiciones adecuadas para proteger su salud fisiológica y psicológica.

Es obligatorio para el empleador a adoptar las medidas preventivas necesarias eficaces y adecuadas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores; garantizar el examen médico antes del empleo y un examen médico periódico de los trabajadores expuestos a riesgos específicos; mantener botiquín de primeros auxilios con suministros adecuados; mantener aseos, vestuarios, armarios, fregaderos, duchas, suministro de jabón y papel higiénico; provisión y fácil acceso a agua potable, dormitorios, alimentación y áreas de descanso.
El empleador debe tomar las medidas preventivas adecuadas para evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona del trabajador, reemplazar prácticas peligrosas, tomar medidas para garantizar la protección colectiva e individual, y proporcionar a los trabajadores información adecuada sobre OSH (información sobre seguridad y salud ocupacional).

Fuente: §82 de la Constitución de Nicaragua §100-101 del Código del Trabajo 1996, §18 de la Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo No. 618 de 2007

Equipamiento gratuito

Es responsabilidad del empleador la de proporcionar equipo de protección gratuito para riesgos específicos para los trabajadores y supervisar sistemáticamente su uso. También deben mantener y reemplazar el equipo de protección personal cuando sea necesario.

Fuente: §101 (d) y 103 del Código de Trabajo de 1996 §18 de la Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo No. 618 de 2007

Formación

En conformidad con el Código del Trabajo y la Ley No. 618, es la responsabilidad del empleador la de proporcionar formación e información a través de programas de formación en materia de OSH en el lugar de trabajo para garantizar la salud y seguridad de sus empleados. Es deber del empleador desarrollar programas de formación en materia de OSH (según sus siglas en inglés) que están relacionados con el plan de evaluación de riesgos a través de la programación de estos cursos de capacitación en el plan anual de actividades.

Fuente: §105 del Código de Trabajo de 1996 §19-22 de la Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo No. 618 de 2007

Sistema de Inspección del Trabajo

El Sistema de Inspección de Trabajo está trabajando en el país conforme a lo dispuesto en la Ley de Inspección de Trabajo, No. 618, 2007. El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Seguridad y Salud es el responsable de la intervención, seguimiento y la aplicación de las disposiciones en materia de OSH.

Los inspectores de trabajo están autorizados para asesorar y resolver las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo; recibir y tramitar las solicitudes sobre las condiciones de seguridad y salud; confirmar, modificar o anular las decisiones impugnadas, identificar violaciones de OSH e imponer sanciones; promover la participación en el desarrollo de las actividades de seguridad y salud; realizar estudios e investigaciones sobre la identificación de las causas de las enfermedades y accidentes de trabajo; y establecer la colaboración y asistencia con universidades nacionales y extranjeras. El inspector de trabajo también puede desarrollar políticas nacionales en materia de OSH; reglamentos o instrucciones para prevenir y controlar los riesgos laborales; y programas de formación en materia de OSH.

La legislación nacional prevé inspectores con poder de entrar en los locales de trabajo en cualquier momento fuera o dentro del horario de trabajo a petición de o sin autorización previa de tiempo; llevar a cabo investigaciones; entrevistar a cualquier persona; examinar documentos; reunir pruebas de todo el proceso productivo; y pedir la asistencia de la policía para entrar en el lugar de trabajo y el cumplimiento de sus funciones.

Es deber de un inspector proporcionar asesoramiento técnico sobre la forma más eficaz para adaptar las disposiciones técnicas relacionadas con el control de los factores de riesgo. El inspector advierte al empleador acerca de cuestiones de OSH con el fin de que él / ella tomen ciertas medidas inmediatamente o dentro de cierto periodo de tiempo para asegurar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores. El inspector también tiene la facultad de imponer sanciones pecuniarias y sanciones por la violación de la legislación en materia de OSH y exigir el

cese inmediato de trabajo y maquinaria peligrosa cuando hay un peligro inminente o grave para la vida o la salud de los trabajadores.

Fuente: §304 a 310 de la Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo No. 618 de 2007

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Nicaragua no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)
- Ley 776 de 2002
- Ley de Seguridad Social, Decreto N ° 974

Licencia Paga por Enfermedad

La Licencia por enfermedad no está claramente proporcionada en virtud del Código del Trabajo. Sin embargo, la Ley de Seguridad Social permite el pago de la prestación por enfermedad del trabajador asegurado a una tasa de 60 % del ingreso promedio en las últimas ocho semanas durante un periodo de 52 semanas.

El asegurado tiene derecho al subsidio de enfermedad después de al menos ocho semanas de contribuciones en las últimas 22 semanas. La prestación de enfermedad se proporciona después de un periodo de espera de tres días (no se cobra si está hospitalizado).

Fuente: §92-95 del Decreto N ° 974 de la Ley de Seguridad Social

Seguridad en el empleo durante la enfermedad

La suspensión es la interrupción temporal en la ejecución del contrato y la relación jurídica entre las partes. Un contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes razones:
- La discapacidad del trabajador como consecuencia de una lesión o enfermedad, hasta un periodo máximo de doce meses, hasta que la discapacidad se determine si es permanente, total o parcial.
- La enfermedad común o accidente no laboral que conlleve incapacidad para trabajar temporalmente por un periodo de veintiséis semanas renovables durante veintiséis semanas.

Fuente: §35-37 del Código de Trabajo 1996

Cuidados Médicos

Las prestaciones médicas están disponibles para los trabajadores asegurados. Incluye atención médica general, atención de especialistas, medicamentos, hospitalización, atención de maternidad, y transporte.

Fuente: §89 de la Ley del Seguro Social ISSA Perfil del País

Discapacidad / Beneficio por Accidentes del trabajo

Los accidentes de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) la lesión fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de la total incapacidad / discapacidad permanente, la pensión es del 50 % del salario anterior si el trabajador no tiene familia y del 60 % de la otra manera.

En el caso de incapacidad permanente parcial, el monto de la indemnización depende del grado de incapacidad y un porcentaje de la pensión completa deberá ser pagada como consecuencia.

En el caso de incapacidad temporal, el 60 % del salario medio (en las últimas ocho semanas) se paga hasta la recuperación completa o certificación de incapacidad permanente.

En el caso de muerte, los dependientes (viuda / viudo discapacitado / dependiente) deben recibir la pensión de supervivencia. La pensión de supervivencia es del 50 % de los ingresos medios del difunto.

Fuente: §67-71 y 93 de la Ley del Seguro Social ISSA Perfil del País

09/13 Seguridad Social

Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.
Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),
Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

Nicaragua no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

Regulaciones sobre seguridad social:

- Ley de Seguridad Social, el Decreto N ° 974

Derechos de Pensión

De acuerdo con la pensión completa de la Seguridad Social que se le proporciona a un trabajador que debe haber alcanzado los 60 años de edad (la misma para hombres y mujeres) con al menos 750 semanas de aportaciones. La edad de jubilación se puede disminuir en caso de marcado desgaste físico o mental. La edad de jubilación es de 55 años para los mineros y los de arduo trabajo con al menos 15 años de aportaciones, de 55 años para los profesores con al menos 1500 semanas de aportaciones (hombres) o 750 semanas de aportaciones (mujeres).

Los trabajadores con ingresos promedio de más de dos veces el salario mínimo reciben a razón de 40 % de los ingresos medios (37 % en 2014), además de 1365 % (1,15 % en 2014) para cada adicional de periodos de 52 semanas de aportación que supere las 150 semanas. Los trabajadores con ingresos de hasta dos salarios mínimos reciben una paga a razón de 45 % de los ingresos medios, más 1.591 % para cada uno adicional de periodos de 52 semanas de aportación que supere las 150 semanas. En caso de que un trabajador haya cumplido 60 años de edad con al menos 250 semanas, pero menos de 750 semanas de aportación, él / ella tiene derecho a una pensión reducida. Se paga como una cantidad de masa de 1200 córdobas con 250 a 450 semanas de aportación; 2000 córdobas con 451 a 600 semanas y 2800 córdobas con 601 a 749 semanas de aportación.

La pensión se incrementa en un 1 % hasta un 5 % por cada periodo de 50 semanas de aportación después de 60 años de edad hasta los 65.

Fuente: §48-50 de la Ley del Seguro Social ISSA Perfil del País

Beneficios de Dependientes / Sobrevivientes

La Ley de Seguridad Social proporciona beneficio de sobreviviente a las personas dependientes, incluyendo la viuda, viudo, hijos menores de 15 años de edad (21 años si es estudiante y sin límite si es discapacitado) y, si no hay otros sobrevivientes, otros parientes dependientes mayores de 60 años o discapacitados. Si un trabajador muere (si es que ha cumplido con los requisitos para tener derecho a pensión de vejez o invalidez, o ya estaba a punto de conseguirla), sus dependientes tienen derecho a prestaciones de sobrevivientes.

Las prestaciones a sobrevivientes son del 50 % de la pensión del fallecido y se paga a una viuda de 45 años o más o discapacitado o un viudo de 60 años o mayores o dependientes y discapacitados. La pensión también se paga a una viuda menor de 45 años de edad por un periodo limitado de dos años o durante el tiempo que está cuidando a un niño que recibe una pensión de orfandad. Cada niño menor de 15 años o discapacitado de cualquier edad tiene derecho a pensión de orfandad equivalente al 25

% de la pensión del fallecido. La pensión se da a los niños hasta la edad de 21 si son estudiantes.

Las pensiones de viudez se acaban si hubiera un nuevo matrimonio o cohabitación y se paga una suma de masa global. El subsidio de sepelio se paga si un trabajador fallecido tenía al menos cuatro semanas de aportación en las 26 semanas antes de la muerte. Es igual al costo del funeral o del 50 % del salario mensual del fallecido.

Fuente: §57-59 de la Ley de Seguridad Social ISSA Perfil del País

Subsidio de Desempleo

No existe ninguna disposición para la prestación por desempleo en virtud de las leyes laborales nicaragüenses.

Prestación por Invalidez

La Ley de Seguridad Social establece las prestaciones de invalidez en caso de accidente no laboral / lesión / enfermedad resultante en invalidez permanente. La cuantía de la pensión de invalidez es del 50 % si el trabajador no tiene familia y del 60 % si fuere de otra manera.

Fuente: §67 de la Ley del Seguro Social ISSA Perfil del País

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Nicaragua ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Regulaciones sobre trato justo:

- La Constitución de Nicaragua de 1987
- Código del Trabajo No. 185 (1996)
- Código Penal, Ley 641 de 2008

Igualdad Salarial

De acuerdo con el artículo 82 de la Constitución, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres trabajadores tiene que ser respetada y no puede haber ningún tipo de discriminación en lo religioso, político, racial y sexual o de cualquier otra base. El Código del Trabajo prohíbe la discriminación salarial en función de la edad y la nacionalidad. Igual remuneración por igual cantidad de trabajo, acorde con la experiencia laboral, formación académica, y el nivel de responsabilidad es un derecho básico de los hombres y las mujeres.

Fuente: §82 de la Constitución de Nicaragua de 1987 §134 y 176 del Código de Trabajo de 1996 §19 de la Ley de Igualdad de Oportunidades

Acoso Sexual en el Lugar del Trabajo

En conformidad con el Código del Trabajo, los empleadores están obligados a garantizar que los trabajadores no sean objeto de acoso o chantaje sexual y de que no estén sujetos a las ofertas ventajosas o amenazas de represalias contra otro empleado con el fin de obligar a la víctima a tener relaciones sexuales.

La ley prohíbe el acoso sexual y la persona responsable enfrenta una condena a prisión de tres años. Si la víctima es menor de 18 años, la pena adicional de tres a cinco años de prisión es aplicable.

Fuente: §17 (p) y 18 (l) del Código del Trabajo de 1996 §174 de la Ley N ° 641 de 2008 del Código Penal

No a la Discriminación

De acuerdo con el artículo 27 de la Constitución, no puede haber ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, nacionalidad, opiniones políticas, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, condición económica o social.

El Código del Trabajo prohíbe la discriminación, en lo que respecta a librar el pago, por motivos religiosos, raciales, políticos o de cualquier otro tipo fuera de lo que asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

El decreto Nº 11 del año 2014 contiene disposiciones específicas sobre los derechos de las personas con discapacidad y requiere que los empleadores traten a los trabajadores con discapacidad en un nivel de igualdad. La ley también requiere que los empleadores adapten las condiciones de trabajo en base a las necesidades de las personas con

discapacidad. La ley especifica además que las medidas relacionadas con el empleo (promoción, traslado, transferencia y terminación del empleo) deben basarse en el rendimiento de los individuos dentro de la empresa independientemente de su discapacidad.

Fuente: §27 de la Constitución de Nicaragua de 1987 Título Preliminar XIII del Código del Trabajo 1996; Decreto N° 11 de 2014 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Derecho al Trabajo

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres. Ninguna restricción podría estar ubicada en las leyes laborales.

Fuente: §86 de la Constitución de Nicaragua de 1987 §17 (b) del Código del Trabajo 1.996

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)
Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Nicaragua ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Niños Menores de 15 años

La edad mínima para trabajar es de 14 años. Los niños entre las edades de 14 a 16 años deben tener el permiso del representante de los padres o jurídica, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo, para poder participar en el trabajo. Los menores de edad tienen prohibido el trabajo que interfiera con su escolarización o ponga en peligro su salud y seguridad como el trabajo en las minas, basureros y lugares de ocio nocturno.

La Constitución garantiza la gratuidad de la enseñanza primaria y básica. La edad de escolaridad obligatoria es de 12 años.

Fuente: §121 de la Constitución de Nicaragua 1987; §131-132 del Código del Trabajo 1996; § 73 del Código de la Niñez y Adolescencia, 1998 (Ley Nº 287); §8, 19 y 23 de la Ley General de Educación, 2006 (Nº 582)

Edad Mínima para el Trabajo Peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. La Constitución de Nicaragua prohíbe el empleo de trabajadores jóvenes en las tareas que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Los niños y adolescentes deben ser protegidos contra cualquier forma de explotación económica y social.

El empleo de trabajadores jóvenes (14-18 años) está prohibido en el tipo de trabajo que, por su naturaleza o por las circunstancias en las que se efectúa pueda dañar su desarrollo físico o mental, las condiciones morales o espirituales, que dificulte su educación, unidad familiar o el desarrollo integral. Estos trabajos incluyen "trabajo realizado en lugares insalubres, minas, subterráneos y vertederos; trabajos que impliquen el manejo de sustancias tóxicas; trabajar en discotecas; trabajo realizado bajo tierra, bajo el agua o en alturas peligrosas; o en espacios cerrados; trabajar con maquinaria peligrosa. El Acuerdo Ministerial JCH-08-06-10 de 2010 prescribe un gran número de trabajos peligrosos en los que se prohíbe el empleo de jóvenes.

Los trabajadores jóvenes son remunerados de la misma forma que la del resto de los trabajadores con la misma cantidad de trabajo. El empleador debe proporcionar condiciones de trabajo que garanticen la seguridad física, la salud física y mental, la higiene y la protección contra los riesgos profesionales. Las horas de trabajo de los trabajadores jóvenes no deben exceder de 06 horas por día y 30 horas por semana. La violación de los derechos de los trabajadores jóvenes conduce a sanciones pecuniarias.

Fuente: §84 de la Constitución de Nicaragua de 2005, §132 a 135 del Código del Trabajo 1996, Acuerdo Ministerial JCH-08-06-10 de 2010

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)
Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)
El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Nicaragua ratificó los convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- La Constitución de Nicaragua de 1987
- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Trabajos Forzados

La Constitución de Nicaragua prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzado / obligatorio.

Los derechos de las víctimas de trata de personas deben ser protegidos sin ningún tipo de discriminación por razones de etnia, género, edad, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opiniones políticas, origen nacional, posición económica, condición social, estado de inmigración o cualquier otra condición. Esta Ley (Ley Contra la Trata de Personas Nº 896) cubre la explotación laboral (poniendo en peligro la integridad física y emocional de cualquier persona) y el trabajo forzado (trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza), así como otras formas de explotación relacionadas con la trata de personas. El castigo por el delito de tráfico incluso en relación con el trabajo forzoso está prescrito por la ley.

Fuente: §40 de la Constitución de Nicaragua 1987; §61-63 de la Ley Contra la Trata de Personas, 2015 (No. 896)

Libertad para cambiar de trabajo y derecho de dejar de fumar

De acuerdo con la Constitución de Nicaragua, todo ciudadano tiene derecho a elegir libremente y ejercer su profesión u oficio y a escoger su lugar de trabajo sin otros requisitos que un grado de la escuela y que el trabajo tenga un propósito social.

La ley laboral establece que los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido la debida notificación de su empleador. Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre seguridad en el empleo.

Fuente: §86 de la Constitución de Nicaragua §44 del Código del Trabajo 1.996

Condiciones Inhumanas de Trabajo

El tiempo de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, el total de horas de trabajo más allá de las horas extraordinarias no debe exceder de once horas al día. Las horas extra de trabajo no podrán exceder de 3 horas al día y 9 horas a la semana.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre compensación.

Fuente: §62 del Código de Trabajo 1996

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

Nicaragua ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución de Nicaragua de 1987
- Código del Trabajo No. 185 (1996)

Libertad de afiliarse a un sindicato

La constitución y la legislación laboral prevé la libertad de asociación y la de permitir a los trabajadores y empresarios de unirse y formar sindicatos. Este derecho está regulado por el Código del Trabajo. La Constitución de Nicaragua permite a los trabajadores a asociarse libremente y formar la unión por su elección de acuerdo a sus actividades sociales y económicas. El Código del Trabajo reconoce el derecho constitucional de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos, que a su vez pueden unirse a las federaciones y confederaciones. El Código del Trabajo establece todos los requisitos, beneficios, obligaciones y prohibiciones de estos sindicatos y fuertemente castiga las prácticas antisindicales en las empresas.

Los miembros son libres de elegir a sus representantes y de formular su programa de trabajo. Podrán elaborar sus propios estatutos, reglamentos administrativos, y elegir su estructura organizativa, gestión y actividades, siempre y cuando no sean contrarios a las leyes vigentes y el orden público.

Los sindicatos deben registrarse con el Ministerio de Trabajo mediante la presentación de sus fundadores, estatutos y otros documentos requeridos. La dirección de los sindicatos en el Ministerio de Trabajo registra el sindicato dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación de los documentos requeridos.

El empleador podrá deducir las cuotas sindicales de los salarios de los miembros que voluntariamente autoricen esto.

Fuente: §87 de la Constitución de Nicaragua de 1987 §203-213 y 224 del Código de Trabajo 1996

Libertad de Negociación Colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y la ley. El convenio colectivo es el acuerdo por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personería jurídica. Los objetivos de los convenios colectivos son, entre otras cosas, la de establecer las condiciones de trabajo en general, el derecho a desarrollar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la mejora y aplicación de los derechos y obligaciones recíprocos. Un CBA (según sus siglas en inglés) normalmente proporciona mejores beneficios para el trabajador que las previstas en la ley. Si un CBA tiene disposiciones que sean menos favorables que los previstos en la ley, no se pueden cumplir.

Las disposiciones de la CBA son aplicables a las personas de todas las categorías que trabajen en la empresa, negocio o propiedad, sean o no miembros del sindicato.

El convenio colectivo en vigor a partir de la fecha de la firma y sus copias se entregan a cada parte y el Ministerio de Trabajo, para el mantenimiento de registros. El convenio colectivo contiene la identificación de las partes, empresas o instituciones y categorías de empleados que comprenden los derechos y obligaciones de las partes y la duración del convenio colectivo, que no debe exceder los dos años.

El convenio colectivo puede ser revisado antes de que finalice el periodo de su vigencia, a petición de cualquiera de las partes si se producen cambios sustanciales en las condiciones socio-económicas de la empresa o el país. En caso de que CBA no se revise al final de su periodo, se considerará que se ha prorrogado por un periodo igual a su validez.

La disolución de los sindicatos o suscriptores del convenio colectivo, o la sustitución por otro empleador abonado, no afectan a las obligaciones y derechos previstos en el convenio colectivo en otras empresas e instituciones en el ámbito del convenio colectivo, que permanece en vigor en ellos.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, compuesta por representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobierno (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda y Banco Central de Nicaragua), tiene la responsabilidad de ajustar el salario mínimo. Una resolución aprobada por la Comisión tiene fuerza legal una vez que es firmada por los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Ministerio de Trabajo. La Ley de Salario Mínimo establece una Comisión Nacional de Salario Mínimo (órgano tripartito) que tiene autonomía funcional para fijar el salario mínimo, teniendo en cuenta una cesta de 53 productos básicos que son calculados y ajustados por el Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Social Nicaragüense e Instituto Nacional de Información para el Desarrollo. La Comisión podrá requerir y recibir toda la información necesaria del Banco Central de Nicaragua, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Trabajo para ajustar el salario mínimo. La Comisión también tiene la obligación de supervisar la implementación de los convenios de salario mínimo, ajustar automáticamente el salario mínimo sobre la base de la pérdida de poder adquisitivo indicada por la tasa de inflación semestral anunciada por el Banco Central y asegurar que los acuerdos de salario mínimo sean efectivamente cumplidos. También está autorizado a presentar una denuncia ante las autoridades si se detectan infracciones.

Nicaragua cuenta también con un Consejo Nacional de Planificación Económica y Social que actúa como órgano consultivo sobre temas sociales y económicos, como las relaciones laborales, la productividad, el crecimiento económico y el diálogo social. El Consejo, constituido en 1999 mediante Decreto Presidencial, cuenta con 100 miembros (55 miembros titulares u ordinarios y 45 suplentes). Los miembros incluyen representantes de sindicatos, empleadores de diversos sectores prodicivos,

periodistas, organizaciones de derechos de las mujeres, organizaciones no gubernamentales, partidos políticos y otras organizaciones de la sociedad civil.

Fuente: §88 de la Constitución de Nicaragua de 1987 §235-242 del Código de Trabajo 1996; §5-11 de la Ley de Salarios Mínimos No. 625 de 2007

Derecho de Huelga

El derecho de huelga está garantizado en la Constitución y las únicas restricciones razonables se colocan sobre el derecho de huelga por el Código del Trabajo.

La huelga es la suspensión colectiva de trabajo, de acuerdo, implementado y mantenido por la mayoría de los trabajadores en un conflicto laboral para mejorar o defender sus derechos contra el empleador, las condiciones de trabajo, el tratamiento adecuado en las relaciones laborales, la negociación, todo lo concerniente al convenio colectivo de trabajo y los intereses económicos y sociales generales.

Se permite huelga pacífica solo después de que todos los métodos de resolución de conflictos (negociación, conciliación y arbitraje) hayan fracasado. El derecho de huelga en los servicios públicos o de interés público no puede extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.
El empleador podrá declarar ilegal la huelga si no cumple con la ley. En este caso, el Inspector General de Trabajo, en la misma sentencia, fija un periodo de no menos de cuarenta y ocho horas para que los trabajadores reanuden sus funciones.

De lo contrario, el empleador puede dar por terminado los contratos de trabajo de los que siguieren en huelga. Los nuevos contratos firmados por el empleador no pueden contener condiciones de empleo que sean inferiores a los de los trabajadores contratados antes de la huelga.

El empleador tiene prohibido la contratación de nuevos trabajadores durante el periodo de huelga. El contrato de trabajo de un huelguista se suspende durante el periodo de huelga.

Fuente: §83 de la Constitución de Nicaragua de 1987 §244 y 249 del Código de Trabajo 1996

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Nicaragua es un producto de WageIndicator.org y www.tusalario.org/nicaragua

Significa que la ley nacional está bien

Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

		NR	SI	No
1.	Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales			
2.	Me pagan en forma regular *(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)*			

02/13 Compensación

3.	Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación *Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias*			
4.	Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno			
5.	Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal			
6.	Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación			

03/13 Vacaciones

7.	¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		1 2	3 4+
8.	Me pagan los días festivos y religiosos			
9.	Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana			

04/13 Seguridad laboral

10.	Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo			
11.	Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente *Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes*			
12.	Mi período de prueba es sólo de 180 días			
13.	Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)			
14.	Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido			

05/13 Responsabilidades familiares

15.	Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad *Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño*			
16.	Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) *Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.*			
17.	Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares *A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles*			

06/13 Maternidad y Trabajo

18.	Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto			
19.	Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso			
20.	Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas			

21. Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal

.22 Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad

.23 Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad

24. Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo

07/13 Salud y Seguridad

25. Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable

26. Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis

27. Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia

28. Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales

08/13 Licencia por Enfermedad

29. Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad

30. Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo

31. Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad

32. Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono

09/13 Seguridad Social

33. Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60

34. Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera

35. Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo

36. Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente

10/13 Trato justo

37. Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación

38. Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo

39. Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: *

- Sexo / género
- Raza
- Color
- Religión
- Orientación política

* *Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.*

Nacionalidad / Lugar de nacimiento	☺	☐	☐
Origen Social / Casta	☺	☐	☐
Responsabilidades familiares / situación de la familia	☹	☐	☐
Edad	☹	☐	☐
Discapacidad / VIH-SIDA	☺	☐	☐
Afiliación sindical y actividades conexas	☺	☐	☐
Idioma	☺	☐	☐
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)	☹	☐	☐
Estado Civil	☹	☐	☐
Apariencia física	☹	☐	☐
Embarazo /Maternidad	☹	☐	☐
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión	☺	☐	☐

11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años	☺	☐	☐
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso	☺	☐	☐

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad	☺	☐	☐
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio	☺	☐	☐
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales	☹	☐	☐

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con SÍ. Compara esta cifra con los valores siguientes

	Es el número de SÍ acumulados

La puntuación de Nicaragua es 40 veces "SÍ" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.