

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA**

**UCN - Managua**

*“Agnitio Ad Verum Ducit”*



**RELACIONES LABORALES DE LAS Y LOS GUARDAS DE LAS  
EMPRESAS SEGURIDAD PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE  
MANAGUA PRIMER TRIMESTRE 2023**

**Autor:**

**Lic. Karla Patricia Urbina Lacayo**

**Asesores:**

**PhD. Francisco Domínguez**

**Dr. Freddy Jerez Vargas (q.e.p.d)**

**Institución: UCN**

**Fecha de presentación: noviembre 2023**

**Managua, Nicaragua**

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo investigativo especialmente a mi Madre (q.e.p.d), pilar fundamental en mi vida, la que siempre me enseñó y me impulsó a pesar de sus limitaciones económicas que la mejor herencia que podía dejarme era el estudio, la perseverancia, la tenacidad con la que debía enfrentarme a la vida, el amor y la empatía hacia el prójimo, razones por las cuales se llenaba de felicidad ante mis triunfos, los cuales hacía suyos porque sabía que estaban llenos de dedicación y sacrificios compartidos.

A mi familia por apoyar mi sueño haciéndolo suyo también y creer que todo es posible alcanzar siempre y cuando tengamos salud, vida y nos llenemos de optimismo para cumplir nuestras metas trazadas, ya sea a corto, mediano o largo plazo, no importa el tiempo si nos llenamos de convicción y decisión para lograr el fin propuesto.

Al Alma Mater que me abrió sus puertas y me brindó confort para mi desarrollo y crecimiento profesional e intelectual, a mis docentes que día a día me dieron sus conocimientos y me guiaron por la ruta del saber y del aprendizaje adquirido con sus bastas experiencias vividas a nivel profesional y laboral.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por concederme vida y salud, por darme sabiduría para discernir entre lo justo y lo injusto, empatía para comprender de mejor manera el sentir de los demás, humildad para amar a mi prójimo como a mí misma y perseverancia para culminar un sueño más en mi vida.

A mi esposo Christian, hombre incondicional que siempre ha estado a mi lado visible e invisiblemente dándome esa energía, llenándome de optimismo y seguridad en mi andar, acompañándome en mis desvelos, en mis angustias y dándome ese apoyo moral y solidario que requería, e igual a mis dos lindas y amadas hijas Eleane y Loana que a pesar de sus múltiples ocupaciones laborales y educativas, estuvieron pendientes de su “mami linda”, creyendo en mí y alentándome a que todo es posible con independencia de los momentos y que juntos como familia podemos alcanzar todo desde lo más pequeño hasta los más grandes sueños.

A mi hermana “Negra” que estando tan lejos, la sentía tan cerca de mí en mis madrugadas y en mis pensamientos, igual para mis hermanos Marvin y Daniel que juntos me expresaban sus palabras de ánimo y su amor ilimitado con calor y aroma a familia.

A personas como el Dr. Domínguez y el Dr. Jerez (q.e.p.d), maestros de maestros con alta vocación de enseñanza y con una gran gruta de conocimientos que es imposible no absorber hasta el más simple detalle que brota de ellos.

***¡A todos muchísimas gracias, juntos lo hemos logrado!!!!***

## RESUMEN

La presente tesis se encuentra inmersa fundamentalmente dentro del Derecho Laboral Nicaragüense, el enfoque estuvo dirigido particularmente en la descripción y análisis de los elementos esenciales que, de acuerdo a la legislación en materia laboral, constituyen las relaciones laborales de los trabajadores de seguridad privada y como muchas veces se infringen o vulneran estos derechos laborales al no existir una condición especial en el Código del Trabajo, que regule de forma precisa y particular los servicios del sector de la Seguridad Privada, similar a los ya existentes como son el trabajo de los docentes; de los servicios domésticos, trabajadores de la construcción, entre otros sectores no menos importantes.

El interés como Maestrante es fundamentalmente en abrir brechas e infundir empatía de la situación laboral de este sector y no de cuestionar la gestión administrativa de las empresas de seguridad privada; ni de la eficiencia y beligerancia del Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores departamentales; no obstante, es relevante apuntalar que se carece de una eficiente gestión administrativa enfocada en el cumplimiento de los derechos laborales; incumplimiento en la entrega de la copia del contrato de trabajo; las horas trabajadas son acumulativas y no lineales, no diferencian ni califican el costo de la composición de los turnos en diurnos y turnos nocturnos; desconocimiento en la forma de calcular el salario y los pasivos laborales, en vista que estos componentes no forman parte de la inducción; los bajos niveles educativos o falta de organización sindical (inexistente en el sector de la seguridad privada), los limita a defender sus derechos laborales cuando sienten que estos no les han sido cumplido, debiendo acudir necesariamente ante el órgano competente como es la inspectoría departamental del trabajo del Ministerio del Trabajo, para interponer denuncia laboral por incumplimiento en el pago de horas extras de trabajo, liquidación laboral no ajustada a derecho; sin embargo, algunos desisten de reclamar sus derechos laborales, porque supuestamente, cuando ellos interponen una denuncia ante el órgano laboral competente, quedan “colorados” ante las empresas de seguridad privada, dificultándoseles conseguir trabajo nuevamente.

## Tabla de Contenido:

RESUMEN .....	4
INTRODUCCIÓN .....	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
Antecedentes y contexto del problema:.....	15
III. OBJETIVOS .....	17
OBJETIVO GENERAL:.....	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	17
IV. PREGUNTAS CENTRALES DE INVESTIGACIÓN:.....	18
V. JUSTIFICACIÓN: .....	19
VI. LIMITACIONES .....	20
VII. SUPUESTOS BÁSICOS.....	21
VIII. CONTEXTO DEL ESTUDIO: .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
IX. MAPEO DEL CONTEXTO:.....	24
X. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	24
Evolución histórica del derecho del trabajo:.....	26
XI. SURGIMIENTO DE LAS PRIMERAS RELACIONES LABORALES .....	29

Formación del Derecho del Trabajo en Nicaragua .....	32
El trabajo y su clasificación:.....	33
Antecedentes del Trabajo de vigilancia y seguridad en Nicaragua .....	35
CAPITULO I:.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
XII. MARCO CONSTITUCIONAL Y CONVENIOS INTERNACIONALES EN	
MATERIA LABORAL.....	37
1.1 El Derecho al Trabajo en la Constitución: .....	37
1.2 Los convenios internacionales ratificados en Nicaragua en materia laboral. .	39
CAPITULO II: .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
XIII. CÓDIGO DEL TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES.....	
1. El Código del Trabajo y los Artículos en materia de Relación Laboral:.....	42
2.- Título II Derecho Individual del Trabajo, Capítulo I – Relación laboral y	
contrato de trabajo: .....	44
2.1 Cap. II, Formas o tipos de contratos en los artos del 23 al 29 del C.T.....	45
2.2 En el Capítulo III, de la capacitación, los traslados y promociones: .....	45
En el artículo 30.....	45
2.3 En el Capítulo V, Suspensión del contrato de trabajo .....	46
2.4 En el Capítulo VI, De la terminación del Contrato individual o relación del	
Trabajo	47
2.5.- Título III Jornada de Trabajo, Descansos, Permisos y Vacaciones: .....	48

2.6	En el Capítulo II, De los descansos y permisos: .....	50
2.7	Capítulo III, De las Vacaciones: .....	51
2.8.-	Título IV De los Salarios, Capítulo I – Salario: .....	52
2.9	Capítulo II, Pago de Salario:.....	52
2.10	Capítulo III, Medidas de Protección del Salario:.....	53
2.11	Capítulo IV, Del Décimo Tercer Mes: .....	53
2.12.-	Título V De la Higiene y Seguridad Ocupacional y de los Riesgos Profesionales, Capítulo I – De la Higiene y Seguridad Ocupacional: .....	54
2.13	Capítulo II, De los Riesgos Profesionales: .....	55
XIV.	TUTELA ADMINISTRATIVA DE LOS DERECHOS LABORALES: .....	59
	Inspección del Trabajo:.....	59
	Procedimiento Administrativo de la Inspección del Trabajo: .....	60
	Trámite de denuncias de los trabajadores ante la Inspección del Trabajo: .....	62
XV.	CRITERIOS LABORALES Y SENTENCIAS EMITIDAS EN RAZON DEL DERECHO LABORAL DEMANDADO: .....	62
XVI.	ANALOGIA DEL DERECHO LABORAL A NIVEL CENTROAMERICANO: ...	68
	I. Derechos Laborales contenidos en los Códigos del Trabajo de los países Centroamericanos: .....	69
1.1.	Contrato de Trabajo:.....	70
1.2.	Salario:.....	71

1.3.	Jornada de Trabajo: .....	72
1.3.1	Jornada de Trabajo Ordinarias: .....	72
1.3.2	Jornada de Trabajo Extraordinarias: .....	73
1.4.	Vacaciones: .....	74
1.5.	Décimo tercer mes o Aguinaldo: .....	74
1.6.	Terminación de la Relación Laboral: .....	75
1.7.	Condiciones Especiales o Regímenes Especiales: .....	76
CAPITULO III .....		<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
XVII.	EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN NICARAGUA..	77
3.-	Marco Jurídico para las empresas de vigilancia y seguridad en Nicaragua:	
	78	
3.1.-	Régimen de funcionamiento de los Servicios de Seguridad Privada - Ley	
903	Ley de Servicios de Seguridad Privada: .....	78
3.2.-	Ley 510 Ley especial para el control y regulación de armas de fuego,	
	municiones, explosivos y otros materiales relacionados: .....	84
CAPITULO IV:.....		<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
XVIII.	DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS	
	DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN NICARAGUA.....	85
4.1	Condiciones de Trabajo - Jornadas de Trabajo, descansos, permisos y	
	vacaciones.....	88
4.1.1.	Jornadas de Trabajo: .....	88



4.1.2.- Jornada discontinua.....	89
4.1.3.- Jornada continua:.....	89
4.2.- Salarios y formas de pago.....	100
4.3.- Décimo tercer mes:.....	109
4.4.- Descanso semanal:.....	110
4.5.- Vacaciones:.....	111
4.6.-. Permiso o Licencia por enfermedad:.....	112
4.7.- Reposo médico:.....	113
4.8.- Subsidio médico:.....	114
4.9.- Permiso de maternidad.....	115
4.10.- Permiso de paternidad.....	115
4.11.-Disciplina laboral:.....	115
4.12.-. Derechos colectivos:.....	116
4.13.-Derecho al seguro social obligatorio:.....	117
4.14.-Igualdad y no discriminación:.....	117
4.15.-Liquidación Laboral:.....	118
XIX. REVISIÓN DE LITERATURA.....	124
XX. ESTADO DEL ARTE.....	24
A nivel Internacional:.....	24
A nivel Nacional:.....	25

XXI.	ENFOQUE CUALITATIVO ASUMIDO Y SU JUSTIFICACIÓN .....	126
XXII.	MUESTRA TEÓRICA Y SUJETOS DEL ESTUDIO.....	127
XXIII.	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	128
	La Encuesta: .....	129
	La Entrevista: .....	130
XXIV.	MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	131
	Resultados obtenidos de los instrumentos de medición aplicados encuestas y entrevistas: .....	131
	Matriz de Reducción de Datos Entrevista .....	161
XXV.	Capítulo IV.....	166
	Aspectos administrativos .....	166
	Conclusiones:.....	148
XXVI.	Referencias Bibliográficas: .....	154
	Glosario .....	167
XXVII.	Anexos o Apéndices.....	169

## INTRODUCCIÓN:

Los servicios de seguridad privada son una actividad auxiliar y preventiva que contribuyen con la seguridad ciudadana y humana, complementando las estrategias y acciones del Estado, que permiten satisfacer las necesidades de seguridad de las personas, preservar los bienes de los contratantes y del entorno comunitario. “Las empresas de Seguridad Privada colaboran con la Policía Nacional en la prevención de delitos y mantenimiento del orden público”. (Nicaragua, 2015)

"La seguridad no consiste sólo en ubicar a un guarda uniformado en puerta de la empresa, sino que reúne un sinnúmero de aspectos; como el análisis de riesgos, definición de las misiones y funciones que se van a realizar; el objetivo es que esa persona contribuya al mejoramiento de la productividad". (El negocio de la seguridad privada en Nicaragua, 2014).

Las empresas privadas de vigilancia y de seguridad se dividen en grandes, medianas y pequeñas, de acuerdo con la cantidad de efectivos en planilla. Las primeras emplean arriba de 600 guardas; las segundas, entre 200 a 500 y; las pequeñas, a menos de 200 efectivos.

“De acuerdo con registros de información existen más de 185 empresas que ofrecen el servicio de seguridad privada, con un aproximado de 45,000 hombres y mujeres que trabajan en funciones de seguridad privada en Nicaragua”. (elnuevodiario.com.ni, 2015).

Dada la fuerza laboral significativa que se concentra en estas empresas, adquiere gran relevancia e importancia el hecho de que debe existir armonía y equilibrio entre lo que buscan estas empresas para lograr sus objetivos financieros y laborales y una eficiente gestión administrativa que garantice los derechos laborales de la fuerza concentrada en estas empresas.

Las Empresas de Seguridad Privada se encuentran amparadas bajo un marco jurídico normativo que rige su funcionamiento legal a través de sus leyes de constitución jurídica y de funcionamiento laboral amparados a través del Código del Trabajo de

Nicaragua, y que asumen la actuación de Seguridad Social para con sus trabajadores; sin embargo, no todas ellas cumplen a cabalidad con estos principios con sus trabajadores.

Con la presente tesis titulada ***“Relaciones Laborales de los y las Guardas de Empresas de Seguridad Privadas del Departamento de Managua, en el primer trimestre 2023”*** se pretende integrar en un solo documento lo fundamental que deben conocer los guardas de seguridad como parte de sus derechos y que se encuentran contenidos en el marco legal vigente en materia de Derecho Laboral de estas empresas en lo que se refiere a las Relaciones Laborales que comienza con el paso inicial que tiene que ver con la contratación de sus servicios a través del contrato de trabajo, la obligatoriedad de la afiliación al Seguro Social, la higiene y seguridad laboral, hasta el último escalafón que tiene que ver con la administración y liquidación laboral o pasivos laborales de los trabajadores de la seguridad privada.

El trabajo está estructurado en cuatro grandes partes, una primera etapa que abarca todo lo relacionado al marco constitucional y convenios internacionales en materia laboral, donde se abordan los derechos laborales consignados en la Constitución Política de Nicaragua; así como los convenios internacionales ratificados por Nicaragua en materia laboral; en una segunda etapa se abordará lo concerniente al Código del Trabajo y todo lo que involucra y que está consignado en los distintos artículos en materia de relación laboral; un tercer aspecto que involucra el marco legal de constitución bajo el cual se rige el funcionamiento administrativo de la empresas de seguridad mediante las leyes 903 Ley de Servicios de Seguridad Privada y la Ley 510, Ley Especial para el Control y Regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, que tiene que ver con el control y regulación de armas de fuego y una última etapa que se abordará todo lo relacionado a los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de vigilancia y seguridad en Nicaragua, donde de forma específica se relacionará la relación laboral contenida mediante los contratos de trabajo; las jornadas de trabajo, de descanso, los permisos, vacaciones, los salarios y formas de pago, la disciplina laboral, los derecho colectivos, los derechos al seguro social obligatorio, la igualdad y lo relacionado a la no discriminación laboral.

Es conveniente aclarar que la realización de este trabajo no es con el objetivo de cuestionar el actuar de las empresas de seguridad que contratan los servicios y que operan bajo un régimen legal y jurídico que les brinda las leyes en materia de seguridad y en materia laboral en la legislación nicaragüense.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Antecedentes**

El tema objeto del presente trabajo denominado “Relaciones Laborales de los y las Guardas de Empresas de Seguridad Privada del Departamento Managua” adquiere singular relevancia por cuanto, este sector de la industria en el ramo de la Seguridad Privada, no es reconocido como un sector de fuerte presencia en el campo laboral y de gran aporte a la economía nacional, en creciente presencia en el campo comercial, social y empresarial, y es ahí donde nos encontramos prestando sus servicios a un aproximado de 45,000 hombres y mujeres que trabajan en funciones de seguridad privada en Nicaragua. (elnuevodiario.com.ni, 2015).

Los beneficios sociales de todos las y los trabajadores están contenidas en la legislación laboral vigente y “constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos”, así está establecido en el Código del Trabajo de Nicaragua Ley 185.

El tema conlleva abordar el problema jurídico y social que radica en la explotación impropia que muchas veces es sometido este tipo de trabajadores, por algunas empresas inescrupulosas que someten a los guardas de seguridad a horarios, salarios y liquidaciones laborales inadecuados y que por ende no se corresponde con el desgaste físico, emocional y jornada laboral que estos desarrollan y que quizás por desconocimiento y por falta de una categorización jurídica exclusiva para este sector en el Código del Trabajo de Nicaragua como condiciones especiales, es manejado de forma discrecional por quienes contratan sus servicios.

En base a esta situación, se procede a plantear el problema a través de la siguiente pregunta:

**¿Cuál es el nivel de conocimiento de las Relaciones Laborales por parte de las y los Guardas de las empresas de Seguridad Privada del Departamento Managua, durante el primer trimestre 2023?**

### **Contexto del problema:**

Todo nicaragüense tiene consignado sus derechos laborales básicos en la norma magna que es la Constitución Política de Nicaragua los cuales de forma general están establecidos en el Capítulo V como es: la libertad a escoger su propio trabajo; a elegir su propia profesión, a que se respeten sus derechos fundamentales; a percibir un salario que le asegure un bienestar compatible con la dignidad humana; a ser integrado a la seguridad social para la protección social tanto de él como trabajador, como de su núcleo familiar, entre otros aspectos de igual importancia; así mismo, la regulación de forma específica de lo concerniente a las Relaciones Laborales se encuentran amparadas bajo el Código del Trabajo de Nicaragua, en su Título II, Derecho individual del Trabajo, Capítulo I Relación Laboral o de Trabajo, las cuales rezan textualmente en su Artículo 19.- “Relación laboral o de trabajo, cualquiera que sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”-

El Título III del Código del Trabajo establece textualmente: “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”.

En nuestro país el grupo poblacional que realiza labores de vigilancia y de seguridad se incrementa de forma vertiginosa logrando su inserción en toda la dinámica comercial y empresarial, su relación laboral con las empresas de seguridad que los contratan son cuestionadas por la falta de respeto y de cumplimiento como sujeto en sus derechos laborales, abusando en carga de horario excesivo, el pago incompleto o no pago de sus horas extras, el no garantizarle sus vacaciones descansadas y ni siquiera pagarles lo que por derecho les pertenece de estas y en el tiempo adecuado al período que le corresponde, el atraso administrativo para incluirlo en el registro de afiliación al Seguro Social o en definitiva sin incluirlos privándolos a él y a su núcleo familiar de un derecho social y la falta de conocimiento para asegurarle su respectiva liquidación de sus prestaciones y su indemnización laboral por los años de servicios, todo estos abusos y arbitrariedades aqueja en este grupo poblacional que se agrava dado su nivel cultural que oscilan entre primaria sin concluir o tercer año básico de secundaria, su poca preparación técnica y el

desconocimiento jurídico a sus derechos, los convierte en víctimas de irregularidades en su trabajo cotidiano.

Si bien todas las empresas de seguridad privada deberían tener un reglamento interno aprobado por el Ministerio del Trabajo, donde se les debe indicar los deberes, obligaciones y derechos de los trabajadores; no obstante, las normas reguladoras de la relación laboral entre las empresas y la persona trabajadora, adolece de todo un proceso de inducción para su conocimiento de como nacen o surgen el derecho de sus prestaciones como por ejemplo su salario en la jornada laboral diurna, nocturna o mixta de forma semanal o quincenal, y los cálculos para su registro y resultado de sus prestaciones de ley (vacaciones y aguinaldo), e indemnización por antigüedad al finalizar su relación laboral con la empresa que lo ha contratado.

Existe un marco normativo en materia de Seguridad Social y laboral que rige a toda las instituciones públicas y privadas en el país y sobre la cual se sustentan los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores a nivel general, no obstante, en el Código del Trabajo de Nicaragua no existe un acápite exclusivo que regule de forma clara las condiciones especiales de trabajo en materias de seguridad privada para los guardas de seguridad, por lo que su relación y la carga laboral de este trabajador en las Empresas de Seguridad Privada es criterioso en vista que no está claramente tutelado en el Código del Trabajo de Nicaragua.

Así mismo, nos encontramos que en la revisión que efectuamos al Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales que abarca el período de Septiembre 2011 a Mayo 2012, y a los libros de Criterios Laborales, emitidos por el Poder Judicial, a través del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de los años 2011 al 2016 y del 2017 al 2018, algunas sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social, órganos del Poder Judicial, lo que más frecuentemente figura de los demandantes es lo relacionado a Contratos laborales; Salarios; Vacaciones; Liquidaciones laborales, Horas extras, entre otros, todo lo cual está recogido como parte de sus relaciones laborales con el empleador. (APELACIONES, CUADERNO DE SENTENCIAS Y CRITERIOS LABORALES, 2013). (PODER JUDICIAL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, 2017) (APELACIONES, 2020)



## **II. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Describir los elementos esenciales que de acuerdo con la legislación en materia laboral constituyen las Relaciones Laborales de las y los guardas de seguridad y su derecho expreso a ser incluidos en el Título VIII del Código del Trabajo de Nicaragua, como cuerpo de Seguridad Privada.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Realizar un análisis documental de los contratos de trabajo y liquidación de los pasivos laborales del cargo de guarda de seguridad de acuerdo con el Código del Trabajo de Nicaragua y realidad en el escenario laboral.
2. Comprobar el grado de conocimiento que tienen los guardas de seguridad en materia de derechos laborales.
3. Plantear la necesidad que en el Código del Trabajo de Nicaragua se adicionen las **CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO** como un capítulo exclusivo relacionado a los Guardas de Seguridad.

### **III. PREGUNTAS CENTRALES DE INVESTIGACIÓN:**

¿Cuáles son los componentes esenciales que conforman las relaciones laborales de los guardas de seguridad y que de acuerdo con el Código del Trabajo de Nicaragua deben ser cumplidos por el empleador?

¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los guardas de seguridad, sobre lo que constituyen sus relaciones laborales?

¿Por qué es importante que se respeten los derechos básicos de los trabajadores al inicio de su vinculación laboral y al finalizar su relación laboral con el empleador?

¿Conoce el Guarda de Seguridad la forma de calcular su retribución salarial de acuerdo con las jornadas de trabajo realizadas en cada período de pago?

¿El Código del Trabajo de Nicaragua recoge en un acápite específico los derechos de los Guardas de Seguridad?

#### **IV. JUSTIFICACIÓN:**

La Ley actual de Seguridad Privada recoge que la seguridad “no solo es un valor jurídico, normativo o político; es igualmente un valor social”, (Nicaragua, 2015).

La labor que ejecutan los guardas de seguridad es una tarea loable, dignificante de alto valor social y de gran contribución para la economía, dado que las empresas de seguridad privada actúan como pilar primordial de la sociedad nicaragüense en su conjunto al ser órganos de auxilio de la institución garante de la seguridad ciudadana como es la Dirección General de la Policía Nacional, contribuyendo grandemente en la labor preventiva de delitos, en el cuidado y resguardo de bienes muebles e inmuebles ante la sociedad económicamente activa.

El presente trabajo tiene una marcada relevancia, porque es inexistente el material bibliográfico relacionado a esta labor de la seguridad privada en nuestro país, son escasos los trabajos universitarios elaborados para este sector; por tanto, servirá de referencia y de mejora para los futuros trabajos que se deban realizar en función de ir reconociendo el trabajo de esta gran masa laboral y de irlos ubicando dentro del contexto de una población económicamente activa.

Por consiguiente, en aras de aportar un granito de arena con estos trabajadores que por sobre todas las cosas son seres humanos visibles y no invisibles a como prácticamente se les ve en el ámbito laboral, se pretende abordar los principales elementos constituidos en las relaciones laborales que son la conexión entre el empleador y el guarda de seguridad y los elementos básicos e indispensables que están contenidas en estas como es la vinculación inicial a través de los Contratos individuales de trabajo y los pasivos laborales que son las obligaciones patronales que deben ser de estricto cumplimiento de la empresas de seguridad y de derechos adquiridos y que no pueden ser renunciados por los guardas de seguridad que prestan sus servicios al patronal.

## V. LIMITACIONES

Las limitaciones derivadas debido al tema serán fundamentalmente las siguientes:

- ✓ Falta de material bibliográfico como por ejemplo libros, revistas, ensayos enfocados en la Seguridad Privada o en los Guardas de Seguridad en cuanto a sus derechos y/o relaciones laborales en las empresas de seguridad privada en Nicaragua.
- ✓ Falta trabajos de tesis que orienten la forma de como se ha abordado el tema de las relaciones laborales fundamentalmente enfocado a los guardas de seguridad en Nicaragua.
- ✓ Que no garantice información veraz por parte de las empresas de seguridad privada en cuanto a los reglamentos internos de trabajo, contratos individuales de trabajo, jornadas laborales, liquidaciones laborales, entre otros.
- ✓ Falta del suministro de información por parte del Ministerio del Trabajo para conocer porque en el código del trabajo no se ha garantizado un capítulo que establezca condiciones especiales de trabajo para el sector de los guardas de seguridad.
- ✓ Que no se proporcione información por parte del INATEC del por qué no se ha incluido un programa de capacitación dirigido a los guardas de seguridad para elevar su nivel de especialización técnica.
- ✓ La falta de acceso a conocer lo relacionado a las demandas laborales de los guardas de seguridad y las resoluciones emitidas en torno a estas demandas.

## **VI. SUPUESTOS BÁSICOS**

El Código del Trabajo de la República de Nicaragua es el instrumento de carácter jurídico y público en donde se encuentran recogidas las Relaciones Laborales de todos los y las trabajadores nicaragüenses; no obstante, la práctica nos indica que en el campo de las Seguridad Privada es otra la triste realidad que se lleva a la práctica en algunas empresas de seguridad con los guardas de seguridad que laboran en ellas.

Una clasificación, en el Código del Trabajo de Nicaragua, que especifique el tipo de trabajo que realiza este gremio laboral en el ramo de la industria de la seguridad privada, ampararía de forma directa y definiría mejor las condiciones especiales, lo que evitaría resolverse casos por medio de demandas laborales. Así mismo, se tendría como resultado el establecimiento de jurisprudencia sobre situaciones particulares.

## VII. ENTRADA AL CAMPO. DEFINICIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO

El contexto del presente estudio estará enfocado en las Empresas de Seguridad Privada del Departamento de Managua, estas entidades, de acuerdo con la ley 903, Ley de Servicios de Seguridad Privada, pueden tener desde 11, hasta más de 731 guardas de seguridad como fuerzas de trabajo laboral en materia de seguridad privada.

Abordamos a los responsables de los Recursos Humanos o responsables Administrativos en las empresas de seguridad, que de forma muy cautelosa nos dieron información, dando la impresión de temor en sus conversaciones, aseveraciones o contestación de las preguntas aplicadas en las entrevistas.

Los guardas de seguridad que laboran para estas empresas, desarrollan sus funciones de seguridad en las empresas privadas, Sistema Financiero Nacional, a nivel domiciliar y residencial, altos ejecutivos, a nivel rural, en el sector industrial, a nivel gubernamental, entre otras instituciones y empresas a nivel de Managua y se les suele llamar “Posiciones” al guarda de seguridad como persona y ubicado en el “Objetivo” llamado así al lugar donde está ubicado realizando labores de vigilancia; a ellos los guardas de seguridad, los encontramos vistiendo orgullosamente los uniformes que está constituido por la gorra con el logo de la empresa de seguridad privada, con pantalón y camisa de determinado color igual con el logo y el nombre de la empresa abreviado, con chalecos, con radios, con armas de reglamento, con botas militares y otros distintivos o artículos auxiliares alusivos a la empresa que representan.

Los “Objetivos” o lugares donde se encontraron laborando fueron sitios abiertos bajo un inclemente sol, una inmensa lluvia donde se les puede notar con un capote para protegerse de esta, o en medio de una oscuridad pareja de la noche, pero siempre atentos, alertas, desconfiados, temerosos de la información que podían brindar, pero con actitudes positivas. Así mismo, se encuentran en las instituciones como bancos del sistema financiero, empresas, aún mejor, portando una pulcritud en su vestimenta y con la suerte de si está dentro de la institución con aire acondicionado y si está en la parte externa con las condiciones ambientales del turno que se encuentren cumpliendo, en el caso de esta investigación, se abordó al personal que estuviera ubicado en las partes externas de los establecimientos.

Este grupo poblacional que realiza labores de vigilancia y de seguridad, algunos se sienten orgullosos de las empresas donde laboran porque respetan sus derechos laborales y así lo expresan, profesando la conformidad y la satisfacción en sus palabras; otros claman por el cumplimiento de estos, indicando que reciben incompleto el monto de sus pagos o no pago de sus horas extras, que no se le garantiza sus vacaciones descansadas y ni siquiera se le concede lo que económicamente les corresponde por el tiempo conforme al período acumulado (vacaciones acumuladas por cada seis meses de trabajo continuo), que existe atraso administrativo para incluirlos en el registro de afiliación al Seguro Social o en definitiva que no son incluidos en estos, privándolos a él y a su núcleo familiar de un derecho social.

Todo el escenario anterior conforma el contexto de este grupo poblacional que se agrava dado su nivel cultural que oscilan entre primaria sin concluir o tercer año básico de secundaria, su poca preparación técnica y el desconocimiento jurídico a sus derechos son víctimas de irregularidades en su trabajo cotidiano.

## VIII. MAPEO DEL CONTEXTO:



## IX. PERSPECTIVA TEÓRICA

### Estado del arte

Es un proceso de investigación que implica leer y analizar diferentes textos académicos para conocer lo que se ha investigado sobre un tema en particular, permitiendo dar validez a cualquier trabajo que se asemeje a nuestro proceso investigativo, ayudándonos a tener una visión general del conocimiento existente y proporcionándonos referencias de estudios previos que se han realizado a través de los tiempos.

#### A nivel Internacional:

- Las Empresas de Seguridad Privada y la Regulación Laboral de sus Servicios; Elio Ricardo Rufino Ochoa. El trabajo de tesis presentado se titula “Análisis del Ordenamiento Jurídico que protege a los trabajadores de la Seguridad Privada o Policía Particular en la República de Guatemala”, como idea primordial aborda la violencia que impera en Guatemala, lo que ha promovido la proliferación y nacimiento de empresas de seguridad privada, que en muchos casos no cumplen



con los requisitos correspondiente, volviéndose un negocio que violenta los derechos de los trabajadores de la seguridad privada.

- Cuadernos FEDESARROLLOS 65 - El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión; elaborado por Camila Pérez, en Julio 2018- en Bogotá, Colombia. El propósito del estudio es hacer un diagnóstico de la situación del sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, reconociendo los principales retos que enfrenta hacia el futuro en materia de regulación, mercado laboral y sistema de contratación. El estudio se enfoca principalmente en los servicios de vigilancia privada y transporte de valores.
- El Contrato Laboral para los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada, en Bogotá, D.C. del año 2021; es un Ensayo Académico presentado por Sonia Patricia Dávila Correa; se fundamenta en analizar los diferentes tipos de contrato laboral, dadas sus características particulares para determinar cuál de ellos ofrece las mejores condiciones en el caso de la vigilancia humana física, sin que resulte afectada la estabilidad financiera de la compañía, teniendo en cuenta como principal eje de análisis la estabilidad laboral de los empleados y la dignidad del ejercicio de su labor.

#### **A nivel Nacional:**

- Universidad Centroamericana (UCA), Mayo 2011 – Eficacia Jurídica de las Reclamaciones de Prestaciones Sociales ante la Inspectoría Departamental del Trabajo; presentado por Br. Ana María Pérez Mangas; como objetivo general se trazó determinar la eficacia jurídica de la utilización de la vía administrativa para la reclamación de prestaciones sociales por parte del trabajador del sector privado. El estudio estuvo dirigido a identificar de manera general las prestaciones sociales objeto de reclamación ante la autoridad administrativa laboral, conocer los resultados prácticos de acudir a la vía administrativa cuando se han reclamado las prestaciones sociales y determinar la trascendencia de las prestaciones sociales para las relaciones laborales del sector privado en Nicaragua.

- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MANAGUA) – " INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GUARDAS DE SEGURIDAD DEL RECINTO UNIVERSITARIO RUBEN DARIO, DURANTE EL SEGUNTO SEMESTRE DEL AÑO 2016"; elaborado por Bra. Brenda Tania Yahoska Araica Zeas y Bra. Darling Nohemí Montoya Conde; como objetivo general Evaluar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los guardas de seguridad del Recinto Universitario Rubén Darío de la UNAN- MANAGUA, durante el II semestre del año 2016; el trabajo se centró en buscar respuestas a la manera de como incide el estrés en el desempeño laboral de los guardas de seguridad del recinto universitario Rubén Darío de la UNAN-MANAGUA durante el segundo semestre del año 2016. La muestra fue aplicada a 52 guardas del recinto, de un universo total de 152 guardas de seguridad.
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MANAGUA) – Derecho Laboral Nicaragüense – Análisis jurídico de la Regulación del Empleo Tercerizado o Sub Contratado a la Luz de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores; elaborado por Brenda de los Ángeles Herrera Briceño y Yorleny Carolina Murillo López. La población la conformó un total de 38 trabajadores del sector construcción y 4 conciliadores, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores sujetos del contrato tercerizado.
- Cuaderno de Sentencias de Criterios Laborales 2011 – 2012; Libro de Criterios Laborales del 2011 – 2016 y Libro de Criterios Laborales del 2017 - 2018 del Poder Judicial – Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, donde se abordan una cantidad cuantificable de sentencias ilustrativas que abordan conflictos laborales entre el empleador y el trabajador en el ámbito de las relaciones laborales, así como la toma de decisiones en torno a la situación específica presentada.

### **Evolución histórica del derecho del trabajo:**

El trabajo es la actividad física o intelectual que las personas realizan para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad, mediante la producción de bienes y

servicios. (EDITORIAL ETECÉ, 2022). El trabajo es fundamental en las sociedades para su desarrollo y crecimiento económico, se podría decir que es el aporte que, como ciudadanos, se brinda a la sociedad a cambio de un bien o una retribución económica que viene a satisfacer y a procurar dar bienestar a nuestras familias.

En los tiempos del Salvajismo el trabajo significaba toda actividad humana que el hombre desarrollaba para satisfacer sus necesidades alimenticias a través de la caza, la pesca, la recolección de frutos y plantas para subsistir. Desde nomadismo, época en la que vivieron muchas familias o tribus en las cavernas, se cubrieron con pieles de animales salvajes, descubrieron el fuego y se agruparon en hordas, con el paso del tiempo el hombre se sedentariza, al descubrir la germinación de la semilla.

No puede haber duda de que el trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad, no podría entenderse al hombre desprendido del trabajo. Es así como el concepto del trabajo ha ido evolucionando desde la aparición del hombre sobre la tierra hasta la actualidad. El hombre no ha hecho más que trabajar, sea para protegerse de la naturaleza, fabricar utensilios, saciar el hambre, exteriorizar el arte, entre otras cosas.<sup>1</sup>

Federico Engels distingue tres épocas principales en la evolución de la humanidad: el salvajismo, la Barbarie, la Civilización.<sup>2</sup>

Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces, el liberalismo de los siglos XVIII y XIX, postulaba que solo las leyes naturales del mercado debían regular la relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico

---

<sup>1</sup> <https://es.scribd.com/document/522112115/Historia-Del-Derecho-Laboral-Trabajo>

<sup>2</sup> ENGELS. Federico, El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado, edit. Latinoamericana, Lima, 1998

y social injusto que significó en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos 1) bajos salarios; 2) largas y agotadoras jornadas de trabajo; 3) precarias condiciones de seguridad e higiene y 4) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres. (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

“Un tema fundamental en la regulación está constituido por el tránsito de la esclavitud, que desaparece formalmente con Roma, aunque de hecho se mantuvo por muchos siglos más, particularmente en América en el siglo XX, hacia la servidumbre (...) En el pacto de servidumbre el campesino se comprometía a trabajar las tierras del señor, gratuitamente, recibiendo a cambio protección del castillo...”<sup>3</sup>

Tras la caída del Imperio romano toda esa cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. El primer paso en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo. El trabajo no será ya ocupación infamante, las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social.

A punta el Maestro de la Cueva<sup>4</sup> que a partir del momento en que la esclavitud desaparece y se inicia el trabajo libre, los hombres principiaron a prestar sus servicios mediante un contrato de trabajo que el derecho reguló y que en ese instante nace el derecho del trabajo. (ROBAINA, 1998)

Para Marx y Engels la historia no permanece estática va evolucionando. Por eso, desde su dialéctica proponen un nuevo cambio. “Son hijos de su tiempo, el Siglo XIX, el Siglo de las revoluciones y proponen como sistema la revolución social. (HUMANOS, SALUD ORGANIZACIONAL, 2015).

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ob. Cit., pági.20

<sup>4</sup> Dr. Mario de Cueva – Derecho Mexicano del Trabajo

El Derecho del trabajo ha sufrido una rápida evolución en el tiempo, desde sus inicios cuando fue llamado derecho industrial o derecho de obrero hasta nuestros días, cuando se le trata de ubicar como parte del derecho social.

Desde su desprendimiento del Derecho Civil, el proceso evolutivo que ha conocido el Derecho del Trabajo se produjo entre los siglos XIX y XX. La doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social, la primera llamada de la “**prohibición**” la cual tiene como actores invitados a los primeros sindicatos como organizaciones de trabajadores, constituidos en defensa de los intereses de los trabajadores y al Estado liberar, el cual empezaba a consolidar su propia legitimidad sobre la base de la soberanía o monopolización del poder; “**la tolerancia**” en esta etapa la actitud permisiva de los Estados respecto de la cuestión laboral encontró en paralelo una creciente preocupación por la recopilación de información estadística, mediante métodos de encuestas y/o registros administrativos, la cual devino en formas de intervención cada vez más intensas como la llamada intervención científica en las relaciones laborales, la cual se plasmó en la elaboración de informes realizados por grandes sociólogos que daban cuenta de la problemática laboral, todo lo cual fue el sustrato para la formulación de posteriores propuestas normativas para la regulación del trabajo y el **reconocimiento**<sup>5</sup> el Estado empezó a intervenir decididamente en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales. Los primeros derechos laborales en reconocerse fueron precisamente los relacionados a) jornada mínima; b) el goce del salario y c) la prevención y reacción frente a accidentes de trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, el Estado empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales. (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

### **Surgimiento de las primeras relaciones laborales**

Según (Romero, 2010) LA PRIMERA RELACIÓN LABORAL La relación más cruel entre trabajador y patrono de la que se conozca en toda la historia, es sin duda alguna la esclavitud. A lo largo de la historia las necesidades sociales y la misma tecnología se ha

---

<sup>5</sup> Las primeras normas laborales sobre jornadas y condiciones de trabajo datan de inicio del siglo XIX.

ido adaptando a las circunstancias y a las exigencias de los momentos, dando paso a la inminente evolución del trabajo, cuyos cambios han estado relacionados y vinculados con la humanidad y el mismo crecimiento tecnológico que la sociedad demanda.

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo **por cuenta ajena**, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales -siempre desde la lógica del Derecho Civil- por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a.C la población romana experimentó un crecimiento que hizo insuficientes la mano de obra esclava disponible. (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

Sanguineti<sup>6</sup> ha puesto en relieve el problema social resultante: hombres libres de condición económica precaria -romanos sin propiedades o esclavos que habían ganado su libertad- “arrendaban” sus servicios a cambio de dinero. Este hecho fue precisamente al que los juristas romanos intentaron dar respuesta, que las condiciones bajo las que los hombres libres prestaban sus servicios no podían recibir el mismo tratamiento jurídico que el trabajo de los esclavos. A diferencia de éstos, aquellos tenían un vínculo jurídico libremente asumido con quienes contrataba sus servicios, pues se les consideraba ciudadanos de la República. (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

Los puestos de trabajo tienen sus inicios desde la Revolución Industrial, así como la creación de fábricas e industrias que eran sitios donde un individuo era contratado para la ejecución de cualquier tipo de actividad, por la cual se establecía una remuneración conocida como sueldo, el que se fijaba en dependencia de la complejidad o tipo de labor que fuera a desarrollar, que cumpliera con los conocimientos necesarios que se requerían para su ejecución, la cantidad de horas que suponía se realizaría dicho trabajo, el nivel de complejidad y otros elementos que se tomaban en cuenta.

Debido al gran suceso que significó la Revolución Industrial y los significativos avances en las nuevas tecnologías que ayudaron en la producción de actividades

---

<sup>6</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”. En: <http://wilfredo-sanguineti.files.wordpress.com/2008/09dt-como-categoria-historica-wsanguineti.pdf> p.2.

primarias, se realizó por primera vez en la historia, una alta productividad laboral, dando lugar el traslado de las familias del campo a la ciudad, con el objetivo de cubrir la demanda de mano de obra en las fábricas.

Consecuentemente los mercados regionales crecieron y se intensificó el intercambio comercial en un progresivo desarrollo económico que irradiaba desde las ciudades hasta el campo. El trabajo asalariado también fue evolucionando, adaptándose al contexto cambiante. Así, la población rural europea empezó a migrar a las urbes nacies, donde su fuerza de trabajo era requerida en las unidades productivas del momento: los talleres de artesanos<sup>7</sup> (Guillermo Boza Pró\*, 2014).

Pero a pesar de ello, los trabajadores no obtuvieron grandes beneficios de esta alta productividad, ya que trabajaban largas jornadas en condiciones inhumanas. Gracias a los avances y la transformación en el Capitalismo, los beneficios empezaron a ser notables en los trabajadores.

Quizá quien mejor analizó las relaciones laborales en la historia fue Marx a través de su Materialismo Histórico. Marx y Engels primero organizan su pensamiento filosófico a partir del Materialismo Dialéctico indicando que no hay más realidad que la materia, pero que esta materia no está estática sigue un proceso de cambio en el cuál siguen la filosofía de su maestro Hegel y consideran que su desarrollo es de forma dialéctica: la confrontación de dos situaciones opuestas nos lleva a generar una nueva, distinta a las dos anteriores. (HUMANOS, SALUD ORGANIZACIONAL, 2015).

Pero Marx y Engels no se quedan en una concepción teórica de la realidad, su ideal es cambiar la sociedad y por eso, a partir de esta base filosófica evolucionan un pensamiento más social que es el Materialismo Histórico. Se basa también en la fundamentación de la realidad en la materia, pero la historia, al igual que la sociedad, es

---

<sup>7</sup> Romagnoli describe a los talleres artesanos como “corporaciones de oficio que tienen el monopolio legal y lo gestionan, asumiendo la regulación de la relación laboral y la jurisdicción acerca de los conflictos que pueden derivar”. Además, señala “sustentan los valores de las poblaciones artesano-campesinas: El respeto a la autoridad, la disciplina y la solidaridad de grupo”. ROMAGNOLI, Umberto. “El Derecho, el trabajo y la historia”, Madrid: Consejo Económico y Social 1997, p.28.

una fusión humana realizada con el esfuerzo del trabajo. (HUMANOS, SALUD ORGANIZACIONAL, 2015).

### **Formación del Derecho del Trabajo en Nicaragua<sup>8</sup>**

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existían ya en Nicaragua una serie de disposiciones y de convenios internacionales, en los que, de una u otra forma, se hacen referencia a esta materia. Durante la época colonial, las primeras leyes de carácter socio laboral se dictaron en el año 1512 a raíz de la controversia generadas por la naturaleza y práctica de la encomienda entre los frailes dominicos y los encomenderos, en resumen la Legislación Indiana en el aspecto social arranca desde las Leyes de Burgos, las Ordenanzas de Zaragoza, las Leyes nuevas y las ordenanzas de Valladolid acogidas la inmensa mayoría de normas en la famosa Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias de 1680. En ella se reglamentaban aspectos relativos a los salarios, jornadas de trabajo, protección a la maternidad, trabajo de menores y descanso obligatorio.

Declarada ya la independencia, se encuentran rastros de la preocupación existente por la situación laboral en algunas Constituciones promulgadas a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Así por ejemplo el arto. 15 de la Constitución de 1858, materializaba en su enunciado la prohibición del tráfico de esclavos en todo el territorio nicaragüense.

En el siglo XIX (1881 – 1883) se promulgaron leyes protectoras del sector patronal, con ellas se crean los jueces agrícolas, estos funcionarios conocían de demandas civiles cuya cuantía no excedía de quinientos córdobas y versaban sobre controversias relativas al cumplimiento del contrato y aparcería. La ley de 1883 otorga la facultad al Estado para perseguir a los obreros prófugos de empresas.

No existía la idea del derecho del trabajo como tal. El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general romanística, asume el contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento de servicios.

---

<sup>8</sup> Valladares Castillo, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 20-23 páginas.



Por la influencia de la Revolución Rusa en 1917 se establecen los primeros contactores formales entre los intelectuales, liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores con el objeto de formar lo que llamaron la “oficialidad”. El obrerismo organizado a lo largo de su existencia desde 1923 hasta 1946, sufría la influencia liberal en todas sus inclinaciones. En 1923 la secretaría de agricultura y trabajo elaboran un proyecto de Código de Trabajo para Nicaragua, en cumplimiento de lo dispuesto en la convención de 1923, dicho proyecto sin embargo no llegó a convertirse en Ley.

En el período que abarca hasta 1945 el movimiento obrero consigue que se regulen, aunque de manera fragmentada, aspectos necesitados de vigentes regulaciones. En resumen, las leyes que regulaban el mundo del trabajo en nuestro país antes de 1945 fecha en que fue promulgado el Código del Trabajo anterior se ubicaron en dos aspectos: a) respecto al contrato que se encontraba en el cuerpo del Derecho Civil bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obra y b) un conjunto de leyes dispersas que fueron parcialmente regulando distintos aspectos relativos al trabajo, lo que hizo que la legislación fuera abarcando paulatinamente un gran contenido del trabajo en la época.

### **El trabajo y su clasificación**

El Trabajo de acuerdo con el Código del Trabajo de Nicaragua, “*es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado*”; por consiguiente, el trabajo es cualquier actividad que las personas realizamos a cambio de un sueldo, una compensación sea esta salarial o material.

Desde el punto de vista del derecho laboral, podemos decir que existen dos formas de trabajo, uno es el trabajo formal, el que se encuentra bajo la formalidad legal donde existen derechos laborales, nacionales e internacionales, a través de contratos de trabajo, protección social mediante la inscripción al régimen de seguridad social, con derechos a percibir salarios, o ingresos dignos, vacaciones, treceavo mes, entre otras garantías que se amparan bajo la relación laboral, respetando la legislación laboral vigente, así mismo, se encuentran sustentados a la relación de dependencia, de subordinación, a jornadas de trabajo llámense estas diurnas, nocturnas, mixtas con horarios de trabajos ya establecidos en el Código del Trabajo de Nicaragua. Este tipo de clasificación del trabajo tiene

innumerables ventajas porque los trabajadores están amparados bajo un marco legal constituido.

La segunda forma de trabajo de acuerdo con el derecho laboral es el trabajo informal, el independiente, por cuenta propia que es cuando el mismo trabajador dirige sus propias actividades, en el que el propio trabajador pone sus propias reglas y condiciones de trabajo. El trabajo informal se ubica fuera de toda formalidad legal vigente; no obstante, no dejan de existir relaciones laborales que no son tuteladas directamente por el Código del Trabajo de Nicaragua y en donde el trabajador prácticamente está desprotegido frente al empleador porque su salario o ingreso por lo general son bajos (menos que salario mínimo), se le desprotege de sus derechos sociales al no ser afiliado al régimen de seguridad social, carecen del pago de vacaciones, de décimo tercer mes y de todos los beneficios que el trabajador formal tiene acceso.

La OIT<sup>9</sup> reconoce que la alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representan un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho, y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las políticas económicas, sociales y ambientales, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales; reconociendo que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento; así mismo, reconocen que la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones estructurales y de gobernanzas, y que, en un contexto de diálogo social, las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT, 2015)

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1° de junio de 2015, centésima cuarta reunión.

La economía informal<sup>10</sup> tiende a ser estigmatizada como “ilegal”, “subterránea”, “mercado negro” o “mercado paralelo”. A menudo se le llama la “economía sumergida” y se le caracteriza como ilegal o como una actividad poco ética. (WIEGO, 2023).

En la economía mundial actual no se están creando suficientes empleos formales, y muchos empleos formales existentes se están informatizando. El empleo informal se mantendrá a corto, mediano y, probablemente, largo plazo. Es la fuente principal de trabajo e ingresos para la mayor parte de la fuerza laboral y población en el mundo en desarrollo. En comparación con los trabajadores formales, los trabajadores informales tienen en promedio ingresos más bajos y enfrentan riesgos más altos, tienen menos probabilidad de disfrutar de oportunidades económicas y protecciones jurídicas, y son menos capaces de ejercer derechos económicos y de tener una voz colectiva (OIT 2002). Es necesario que se reconozca a la economía y a la fuerza laboral informal como la base general de la economía y de la fuerza laboral mundial. Tanto los negocios informales como la fuerza laboral informal merecer ser evaluados por sus contribuciones y ser integrados en la planificación económica y en los marcos legales. (Chen, Martha Alter - WIEGO, 2012).

### **Antecedentes del Trabajo de vigilancia y seguridad en Nicaragua**

En Nicaragua existe la seguridad privada desde el Siglo XIX, se les denominó celadores o serenos, servicio que históricamente ha sido regulado por la policía, siendo la primera referencia jurídica el Reglamento de Policía del 25 de octubre de 1880, posteriormente regulada por el Decreto 1206 y el Reglamento N° 475, de vigilantes civiles del 25 de julio de 1966, en el que se establecieron las facultades policiales para la regulación y se les determinó el carácter de auxiliares de la Policía con funciones específicas.

A partir del año 1981 se les denominó Cuerpo de Protección Física, CPF, y se regulaban a través de la Resolución N° 005-81 emitida por el Ministerio del Interior.

---

<sup>10</sup> Economía Informal constituye el conjunto diversificado de actividades económicas, empresas y trabajadores no reguladas o protegidas por el estado. Originalmente, el concepto se utilizaba para hacer referencia al empleo autónomo en pequeñas empresas no registradas. El concepto se ha ampliado para incluir también al empleo asalariado en trabajos no protegidos. – WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) <https://www.wiego.org/es/economia-informal>

Desde el año 1996, año en que se aprobó la Ley N° 228, Ley de la Policía Nacional, la que en el artículo 3, numerales 17 y 18, así como lo dispuesto por el Decreto 26-96, Reglamento de la Ley N° 228, en los artículos 121 al 131, se normaba y regulaba la seguridad pública, ambos derogados por la Ley N° 872, Ley de Organización, Funciones, Carrera y Régimen Especial de Seguridad Social de la Policía Nacional y la normativa administrativa emitida por la Dirección de Seguridad Pública de la Policía, bajo la denominación de Manual de Vigilancia Civil del 06 de julio de 1998.

En 1996, año en que se aprobó la Ley 228 de la Policía Nacional y luego su Reglamento, operaban alrededor de 14 empresas de seguridad privada y el actuar de estas empresas era controlado a través de circulares o disposiciones administrativas que emitía la Policía Nacional como entidad suprema ante este sector.

Las Empresas de Seguridad Privada le fue establecida un régimen de funcionamiento de sus servicios de seguridad bajo la Ley 903, Ley de Servicios de Seguridad Privada, aprobada el 11 de junio del año 2015 por la Asamblea Nacional, en la cual se establece: Objeto de la Ley de la seguridad privada contribuir con la seguridad ciudadana y humana, complementando las estrategias y acciones realizadas por el Estado, dentro del modelo preventivo, proactivo y comunitario, con la prestación de sus servicios, que permita satisfacer las necesidades de seguridad de las personas y los bienes de sus contratantes, de terceros y su entorno comunitario frente a la posible comisión de hechos delictivos. (Nicaragua, 2015).

Desde sus inicios en los años 90, la creación de las empresas de servicios de seguridad privada se basó en la imperiosa necesidad de protección y seguridad que presentaba Nicaragua ante el incremento y desarrollo acelerado de la delincuencia, que desestabilizaba los comercios ocasionando grandes pérdidas económicas, naciendo así la gran posibilidad de integrar en un cuerpo organizado a personas con experiencia en el ramo para ofrecer a quienes los contratan.

Este pujante sector de la industria del 2015 al 2023 su fuerza laboral ha crecido hasta sumar un aproximado de 45,000 efectivos y 25,000 armas cortas en su poder, que ofrecen sus servicios no solamente al sector de las empresas privadas, Sistema Financiero,

a nivel domiciliario, altos ejecutivos, en el campo, en el sector industrial en el Estado, entre otras.

Lo anterior, empujó a que en el mes de julio 2015, mediante Ley de la República el Presidente de la República de Nicaragua, aprobó la Ley número 903, denominada Ley de Servicios de Seguridad Privada, publicada en La Gaceta Diario Oficial Número 141 del 29 de julio del año 2015; la cual viene a regular en lo general la constitución de las empresas, los servicios de seguridad privada, el régimen de funcionamiento de los servicios, el sistema de registro, control, supervisión de los prestadores de servicios de seguridad, sean estas personas naturales o jurídicas, en aras de su modernización y armonización, en beneficio de los usuarios y de la comunidad en general.

## **Marco constitucional y convenios internacionales en materia laboral**

### **El Derecho al Trabajo en la Constitución:**

La Constitución Política de Nicaragua es la madre de todas las normas. Según la escala de jerarquía de las normas, se ubica en la cúspide de la pirámide. Ninguna ley, decreto o resolución puede contradecir lo que dispone la Constitución Política de Nicaragua.

En Nicaragua existen derechos laborales que son considerados como Derechos constitucionales laborales, es decir, son derechos que se encuentran protegidos dentro de la carta magna. El artículo 57 dispone que todos los nicaragüenses tienen derecho al trabajo, conforme a su naturaleza humana, es decir, conforme a sus propias características: su forma de pensar, de sentir y de actuar.

El artículo 61 establece el Derecho a la Seguridad Social. Todos los nicaragüenses tienen derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley.

El artículo 62 establece el derecho a la rehabilitación de las personas con discapacidad, con el fin que puedan ser ubicados laboralmente.

El artículo 74 dispone el derecho de protección de las trabajadoras mujeres embarazadas o protección a la maternidad. La mujer tendrá protección especial durante el

embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período postnatal; todo de conformidad con la ley.

El Capítulo V.- DERECHOS LABORALES en la Constitución Política de Nicaragua, desde los artículos 80 hasta el 88 establece una serie de derechos de las personas trabajadoras, siendo estos los siguientes: a) El trabajo debe garantizar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Estos derechos fundamentales se encuentran señalados dentro de los convenios internacionales de la organización internacional del trabajo (OIT), ratificados por Nicaragua. b) El derecho de participar en las gestiones de la empresa, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley. c) El derecho a: 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. 2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo. 3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley. 4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador. 5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley. 6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad. 7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley. d) El Derecho a la huelga. e) La prohibición del trabajo de menores de edad. f) El derecho a la formación cultural, científica y técnica. g) El derecho a elegir libremente la profesión u oficio. h) El derecho a la libertad sindical e. i) El derecho a celebrar contratos individuales y convenios colectivos.

## **1.2 Los convenios internacionales ratificados en Nicaragua en materia**

### **laboral.**

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Nicaragua, tiene rango constitucional, eso significa que, dentro de la escala de jerarquía de la norma, los convenios están ubicados dentro del mismo rango o nivel que la Constitución Política de Nicaragua.

Cuando se habla de derechos fundamentales, se debe referir a los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Nicaragua, siendo estos los siguientes: 1. Convenio Número 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Este convenio consiste: a) Los trabajadores y empleadores sin distinción alguna y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de estos. b) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal. c) Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa. d) La adquisición de la personalidad jurídica por las adquisiciones de trabajadores y empleadores sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limita las disposiciones anteriores. e) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de organizar federaciones y confederaciones, así como de afiliarse a las mismas. Las cuatro disposiciones anteriores, se aplica a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores. f) Toda organización, federación y confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

## **2. Convenio Número 98:**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Este convenio consiste en: a) Todo Estado ratificante debe garantizar a los trabajadores una protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o trabajo; y así como también estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos las condiciones de trabajo o empleo. b) A resguardar (como lo establece el convenio) a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra la injerencia mutua.

## **3. Convenio Número 105:**

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, este Convenio consiste en que: Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la elaboración inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo1 de este convenio”. Según el artículo 1 del convenio: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como un medio de: a) Coerción política; b) Disciplina en el trabajo; c) Castigo por participar en huelga; d) Discriminación y; e) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

## **4. Convenio Número 182:**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, este convenio consiste en que: a) para los fines del convenio, el termino niño designa toda persona menor de 18 años, artículo2, del convenio núm. 182, se refiere a todas las personas menores de 18 años abarcando a distintas categorías de personas menores de dicha edad, como niños, adolescentes y jóvenes. En el marco del convenio núm. 182, se escogió para que estuviera conforme con la edad mínima más elevada en el convenio núm. 138 (edad mínima), para los trabajos peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y adolescentes, así como con la definición general de niño contenida en el artículo1 de la



convención sobre los Derechos del Niño. No afecta las edades mínimas de admisión al empleo o el trabajo, inferiores autorizadas por el convenio núm. 138 (edad mínima). b) Peores Formas de Trabajo Infantil: El convenio núm. 182, obliga a todo miembro que lo ratifique a adoptar medidas prioritarias de acción inmediata; y enumera los tipos de trabajo prohibido a los niños menores de 18 años. Las peores formas de trabajo infantil, son todas las formas de esclavitud o prácticas o análogos, la prostitución o la producción de material o espectáculos pornográficos y las actividades ilícitas: incluidos el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como lo definen los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que por su naturaleza dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Los miembros que ratifiquen el convenio deberán establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efectos al mismo. Previa consulta con los organismos de empleadores y de trabajadores.

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, este convenio consiste en que: Ninguna disposición del convenio limita su campo la aplicación personal o profesional. La eliminación de la discriminación en materia de empleo se aplica por lo tanto a todos los trabajadores tanto nacionales como no nacionales. Se aplica a los trabajadores del sector público y del sector privado. La igualdad de oportunidades y de trato – empleo y ocupación – la protege el convenio contra la discriminación por cuestiones: a) Raza y color; b) Ascendencia nacional; c) Sexo; d) Religión; e) Origen social; y f) Opinión política.

El convenio dispone también que los términos “empleo y ocupación”, incluyen tanto al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. La protección que proporciona el convenio no se limita a los individuos que ya han logrado el acceso a un empleo u ocupación, sino que también se ocupa de las oportunidades de lograr un empleo u ocupación. También se ocupa del acceso a la formación, sin la cual no habría verdaderas oportunidades de acceso al empleo y ocupación.

En virtud del artículo 2 del convenio, la política nacional debe promover la igualdad “por métodos adecuados a las condiciones y a la practicas nacionales”, permitiendo que

los Estados tengan mucha flexibilidad en la manera de tomar las medidas y aplicarlas, lo cual se está sujeto a ninguna forma predeterminada. El artículo 3 del convenio especifica algunas de las áreas y medios de acción que deben ser cubiertos por la política nacional para promover la igualdad en el empleo y la ocupación. Establece obligaciones de varios tipos, ya sean inmediatas, u obligaciones a las que se puede dar efecto de forma más progresiva. Las obligaciones inmediatas incluyen: a) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política (artículo 3, b) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional (artículo 3 d)), y c) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

### **Código del trabajo en las relaciones laborales**

#### **El Código del Trabajo y los Artículos en materia de Relación Laboral:**

Según nuestra Constitución Política de Nicaragua en su Título IV, Capítulo III, IV y V los Derechos Sociales de los nicaragüenses, por medio del cual se promueven y dan protección a los derechos laborales de todos los trabajadores nicaragüenses. El Arto. 61 protege al trabajador en su derecho a la Seguridad Social; Capítulo IV el Derecho de la Familia de los nicaragüenses quien refiere el derecho a la mujer de ser protegida especial durante el embarazo ni se le puede negar al empleo (Arto.74). En nuestra Constitución Política (NACIONAL, 2014), en los artículos del 81 al 88 versan temas orientados a: el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de empresas, el salario, jornada laboral, seguridad social, el derecho a la huelga, la libertad sindical, el trabajo infantil, la formación cultural, científica y técnica, el derecho a elegir su profesión u oficio y la plena libertad de la contratación.

La Ley 290 LEY DE ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTOS DEL PODER EJECUTIVO, establece las funciones y competencias Ministeriales; por tanto, en su Arto. 27 *MINISTERIO DEL TRABAJO*, específicamente en el literal a) *Proponer al Presidente de la República, coordinar y ejecutar la política del Estado en materia laboral,*

*de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional y de capacitación de la fuerza de trabajo. Por tanto, es al Ministerio del Trabajo, que le está conferido la administración de todo lo relacionado en el plano laboral a través del Arto. 263 del Código del Trabajo: El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.*

En correspondencia con lo anteriormente expresado podemos asegurar que de acuerdo al Marco Legal aprobado en materia de Derecho Laboral, la competencia le es conferida a través de la Administración Pública al órgano rector que en este caso es el Ministerio del Trabajo, cuya 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.* (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2023)

Siguiendo la secuencia a lo relacionado en este apartado, es fundamental que nos preguntemos ¿Qué es el Código del Trabajo? ¿Qué entendemos por Relaciones Laborales y cómo están contenidas en el Código del Trabajo? El Código del Trabajo “es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales y los beneficios sociales en favor de los trabajadores, los que se encuentran contenidos en la legislación laboral, constituyendo un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo ... “, así se encuentra normado en el Código del Trabajo de Nicaragua de Nicaragua, en el Título Preliminar, Principios fundamentales II y III respectivamente.

“La Relación Laboral o de trabajo, cualquier que sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración” (Título II. Derecho Individual del Trabajo).

¿Qué es una relación laboral exactamente? Se considera como relación laboral todas aquellas situaciones en las que una persona presta sus servicios de forma voluntaria a cambio de una retribución o salario. Esta prestación se realiza por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea física (p. ej. un trabajador autónomo) o jurídica (p. ej. una sociedad limitada), denominada empleador o empresario (Larrosa, 2022)

Las relaciones laborales están contenidas taxativamente en el Código del Trabajo de Nicaragua a través de los distintos artículos donde se recoge el nexo laboral y vinculante que debe existir entre la empresa u organización que contrata la prestación de servicios y en cambio deberá ofrecer remuneración salarial justa por los servicios que recibe y por otra parte está el trabajador que debe ofrecer sus servicios con eficiencia y calidad técnica o profesional.

Veamos los artículos que fueron recogidos en el Código del Trabajo de Nicaragua y que se refieren específicamente a las Relaciones Laborales de los trabajadores (TRABAJO, 1996).

## **Título II Derecho Individual del Trabajo, Capítulo I – Relación laboral y contrato de trabajo:**

En el Código del Trabajo se define que el Contrato es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio (C del T. Arto. 19). También se aborda dentro de este mismo capítulo la estructura de los Contratos que recoge elementos fundamentales tales como el lugar y fecha de la celebración, datos generales de las partes que lo celebran, la descripción y lugar del trabajo, la duración y modalidad de la jornada laboral, la cuantía de la remuneración, formas, lugar y formas de pago y quienes firman como participantes de este. (C del T Arto 20). En los artículos 21 y 22 del C del T, se deja establecido las instancias donde se puede acudir en caso de incumplimiento a las condiciones establecidas en el contrato una vez convenido; así como, quienes son capaces en materia laboral para ser contratados.

## **2.1 Cap. II, Formas o tipos de contratos en los artos del 23 al 29 del C.T.**

En este capítulo se indica que los contratos deben ser redactados en dos ejemplares y firmados por ambas partes, entregando uno de ellos al trabajador; que el contrato puede celebrarse verbalmente cuando se refiera al trabajo en el campo, doméstico y a trabajos temporales u ocasionales; los tipos de contratos que se pueden celebrar en la relación de trabajo que pueden ser por tiempo determinado cuando las partes convengan en un plazo, la realización de la obra esté en función del tiempo o sean trabajos estacionales o cíclicos o tiempo indeterminado cuando este no tiene plazo, cuando hubiera expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continuara prestando sus servicios por treinta días más. (C del T Artos del 23 al 27).

También se establece en artículo 28 que, en los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor a treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas, y el artículo 29 prohíbe estipular en el contrato que no se pagaran prestaciones sociales y que el derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable. (C del T Artos 28 y 29).

## **2.2 En el Capítulo III, de la capacitación, los traslados y promociones:**

En el artículo 30 se señala que las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentaran, realizaran actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos. (C del T Arto. 30).

En los artículos 31 y 32 se deja expresado que por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de algún derecho laboral y que solo en situaciones de emergencia, para evitar la paralización de las labores u otras consecuencias, así como grave perjuicio económico, podrá efectuarse traslado provisional

del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia, implicar perjuicio salarial o cambio de la relación laboral.<sup>11</sup>

En otro artículo se fundamenta que la promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior, que todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad.<sup>12</sup>

### **2.3 En el Capítulo V, Suspensión del contrato de trabajo:**

En los artículos del 35 al 39 se aborda ampliamente. En el artículo 35 se establece que la suspensión puede ser de interrupción temporal del contrato de trabajo y que puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida; en el artículo 36 se indica que la suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo y que esta puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados. (C del T Artos 35 y 36).

El Arto. 37 es amplio en expresar que las causas de la suspensión individual del contrato de trabajo entre las que se encuentran la incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad, la enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal, el reposo producto del embarazo ya sea pre o postnatal, privación de la libertad, medidas disciplinaria que conlleve a la suspensión de labores y el Arto 38 que se refiere a la suspensión colectiva que puede derivarse de la falta de materia prima, el cierre temporal o definitivo de la empresa o que tenga que ver con fuerza mayor o caso fortuito. (Artos 37 al 38 del C de T)

---

<sup>11</sup> (Código del Trabajo artos 31 y 32) (C del T Arto. 33).

<sup>12</sup> (C del T Arto. 33).

## **2.4 En el Capítulo VI, De la terminación del Contrato individual o relación del Trabajo:**

En el Arto. 40 se aborda la terminación del contrato individual o relación de trabajo, la que una vez terminada pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos; en el Arto. 41 refiere que la relación de trabajo termina: a) por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra; b) por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia la terminación de la empresa o por muerte o incapacidad permanente del trabajador; c) por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador, d) por cierre definitivo de la empresa; e) por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa; f) por terminación del contrato de acuerdo a ley; g) por jubilación del trabajador h) por fuerza mayor o caso fortuito. (Artos del 40 al 41 del C del T).

En el Arto. 42 indica que cualquiera sea la causa de la terminación del contrato, el empleador está obligado conforme de Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso muerte o incapacidad permanente, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes; en el Arto. 43 indica que la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad; en el Arto. 44 establece que cuando el contrato fuera por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación. (Artos del 42 al 44 C del T).

En lo que acontece al Arto. 45 nos indica que cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

El Arto 46 determina que cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga

carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

El Arto. 47 establece que cuando se trate de trabajadores de confianza se deberá contemplar lo estipulado en el artículo 7 y no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho. El Arto. 48 indica que el empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales: a) Falta grave de probidad; b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo; c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa; d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa. El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho

## **2.5.- Título III Jornada de Trabajo, Descansos, Permisos y Vacaciones:**

La Jornada de Trabajo está definida como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales. Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad (Arto. 49 del C del T).

Los Artos del 50 al 51 son explícitos al abordarnos que el trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente; que la jornada ordinaria



de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y medias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana. La jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, ósea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprende parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno. (Arto. 51 del C del T).

Así mismo las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno (Arto. 52 del C del T).

El código del trabajo aborda todo lo relacionado a las jornadas ordinarias de trabajo las cuales pueden ser continuas o dividirse en períodos con descanso; siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo; también se indica que los trabajadores ya sea por disposición legal o de común acuerdo con los empleadores laboren menos de la jornada ordinarias establecidas, deben recibir íntegro el salario correspondiente a la semana completa; el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias.

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva. Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin

de permitir al trabajador el descanso parcial o total del sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio. (Artos del 55 al 63 del CT).

## **2.6 En el Capítulo II, De los descansos y permisos:**

En los artículos del 64 al 75 del C del T, se aborda todo lo relacionado a los descansos y permisos, se establece que, por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales; los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo; Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre. El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal; Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre; Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

En los Artos del 69 al 70 se indica que en días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos: a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio; b) Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; c) Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales; d) Las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación; el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido: a) Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos; b) Desde el mediodía del

correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente; c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

En los Artos 73 y 74 Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos: a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos; b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos; - El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: a) Para acudir a consulta médica personal; b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables; c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia; En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

## **2.7** Capítulo III, De las Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador, así mismo se indica que, en todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda; también queda claramente establecido que cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado; y que las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador, solo en caso de salario variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones, durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales. (Artos del 76 al 80 del C del T).

## 2.8.- Título IV De los Salarios, Capítulo I – Salario:

Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral; el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal (Artos 81 y 82 del C del T).

De los Artos 83 al 85 del C del T. encontramos lo relacionado a las formas principales de estipular el salario las cuales pueden ser a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado; b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución; c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido; así mismo tenemos que salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones. Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

En el Arto 85 establece que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, el cual es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

## 2.9 Capítulo II, Pago de Salario:

En los Artos 86 al 88 del C. T. se deja establecido que el salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario

ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda. La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito; los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración; y del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

#### 2.10 Capítulo III, Medidas de Protección del Salario:

De los Artos 89 al 92 se deja establecido las medidas de protección del Salario y se establece que el salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente; b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata; los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses; el trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario y el salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

#### 2.11 Capítulo IV, Del Décimo Tercer Mes:

De acuerdo al Código del Trabajo de Nicaragua, se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario; es por ello que en los Artos del 93 al 99 del C del T., podemos encontrar que se deja claramente indicado que todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año; el décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad

compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses; deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo.

En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso; para efectos del pago del décimo-tercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinaré la ley; el salario correspondiente al décimo tercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie, es fundamental tomar en cuenta que el décimo tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor de este capítulo, debe ser pagado conforme se establece en el Código del Trabajo de Nicaragua, respetando el derecho del trabajador a recibir lo que en derecho le corresponde.

## 2.12.- Título V De la Higiene y Seguridad Ocupacional y de los Riesgos

Profesionales, Capítulo I – De la Higiene y Seguridad Ocupacional:

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

De los Artos. 100 al 108 del C del T, nos encontramos con todas las medidas mínimas que los empleadores deben adoptar como son: a) las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes; b) las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran; c) fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los

peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección; d) la supervisión sistemática del uso de los equipos de protección; el trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma; los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlos cuando el caso lo amerite; en las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado; ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que: a) haya sido instruido del peligro que corre; b) haya sido instruido de las precauciones que debe tomar; c) haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo; d) se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes, etc.; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas; los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí. (Artos 109 y 110 del C del T).

### 2.13 Capítulo II, De los Riesgos Profesionales:

De conformidad al Código del Trabajo de Nicaragua, se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo. Los accidentes de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio, también se tiene como accidente de trabajo lo siguientes: el ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo; b) el que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y c) el que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el

lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones (Artos 109 y 110 del C del T),

En los Artos 111 al 129 del C del T), se deja claramente establecido lo que son las enfermedades profesionales, las lesiones ocasionadas por los accidentes de trabajo, los reclamos, las indemnizaciones, las obligaciones del empleador ante la ocurrencia de un evento que signifique accidentes de trabajo no solo con el trabajador, sino también a las instancias donde debe reportar el evento, los equipos y accesorios de trabajo que deben ser proporcionados y la obligatoriedad del trabajador en su uso y manejabilidad de los instrumentos; los chequeos médicos y la periodicidad con que deben ser realizados en dependencia de las características laborales en donde se encuentren laborando; así mismo se aborda todo lo relacionado cuando el trabajador no está cubierto por el régimen de Seguridad Social las indemnizaciones que deberá pagar el empleador ya sea por muerte o incapacidad ocasionada por un accidente laboral o riesgos profesionales. Así mismo dentro de estos artículos podemos observar como se aborda la incapacidad parcial permanente dejado definido que esta es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida. El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor; no obstante si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo. En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado de este o a quien determinen las autoridades competentes.

Es fundamental tomar en cuenta que el Arto. 122 y 123 del C del T, son taxativos al indicar que en el caso de accidente de trabajo el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia los



siguientes datos: a) Nombre de la Empresa o de su representante, domicilio y actividad económica; b) Nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde este se encuentra; c) Lugar, día y hora del accidente; d) Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar; e) Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador; f) Nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere. Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social; y en caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a que se le fije la indemnización en forma proporcional entre el máximo y mínimo de días establecido para la incapacidad total permanente en la tabla de evaluación de incapacidades. La indemnización la fijará el Juez, tomando en cuenta la edad del trabajador, si la incapacidad es absoluta para que el trabajador ejerza su oficio, aunque quede habilitado para dedicarse a otro, o si simplemente ha disminuido su aptitud para el desempeño de este. El pago de esta indemnización se hará de contado por una sola vez por el total de esta, salvo que por ella garantice el empleador al trabajador una renta por cinco años que pagará por anualidades anticipadas, consistiendo ésta en la quinta parte de la indemnización fijada más los intereses legales que a cada una corresponda por el plazo concedido.

En los Artos 127 y 128 se aborda lo relacionado a la indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el empleador a cuyo servicio se hallaba el trabajador durante el año precedente a su inhabilitación. Si en ese período el trabajador hubiese laborado para más de un empleador, la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada uno. Los empleadores a que se refiere este artículo son los que contrataron al trabajador para desempeñar las labores que le produjeron la enfermedad profesional y la obligación del empleador de restablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto esté capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total.

## **2.14.- Título VII Del Trabajo de las Mujeres, Capítulo I – De las Mujeres**

### **Trabajadoras:**

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en el Código del Trabajo de Nicaragua y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo con sus capacidades y al cargo que desempeñe, así se encuentra establecido en el Arto. 138 y en el Arto 139 se indica que en el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

### **2.15 Capítulo II, De la Protección de la Maternidad de la Mujer Trabajadora:**

De los Artos 140 al 144, se aborda rotundamente la protección que los empleadores están obligados a brindar a las mujeres en estado de gravidez, prohibiéndole al empleador ubicar a las mujeres bajo esta condición en obras o faenas que le sean perjudiciales.

En todo caso el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente; las trabajadoras bajo esta condición de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.

El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal. Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo. Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto.

El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo. La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo.

### **Tutela administrativa de los derechos laborales:**

El Ministerio del Trabajo de Nicaragua es la institución que tutela y vela por la restitución de los derechos laborales de las y los trabajadores nicaragüenses, en correspondencia con los lineamientos de las políticas del Gobierno de Reconstrucción y Unidad Nacional, teniendo como objetivo “Empoderar a los trabajadores del campo y la ciudad para colocarlos en pie de igualdad con los empresarios, garantizando sus derechos, mejorando sus habilidades laborales y productivas que redunden en beneficio económico, en el marco de condiciones laborales y ambientales saludables para la vida humana y el medio ambiente”.<sup>13</sup>

### **Inspectoría del Trabajo:**

De conformidad Ley No. 664 Ley General de Inspección del trabajo<sup>14</sup>, se creó el Sistema de Inspectoría del Trabajo, estructura que tiene por objeto<sup>15</sup> <sup>16</sup>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 y en su ámbito de aplicación<sup>17</sup> establece que están sujetos a las disposiciones de la presente

---

<sup>13</sup> <http://www.mitrab.gob.ni/>

<sup>14</sup> Aprobada el 26 de junio de 2008; Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No.180 del 19 de septiembre de 2008

<sup>15</sup> Arto.1 – Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo

<sup>17</sup> Arto. 2 Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo

Ley todos los empleadores o responsables del cumplimiento de las normas laborales en todos los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume que exista prestación de trabajo, sean estos públicos o privados.

El sistema de Inspección del Trabajo está conformado por los Inspectores Laborales y por Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo<sup>18</sup>, dependiendo orgánicamente del Ministerio del Trabajo.<sup>19</sup>

### **Procedimiento Administrativo de la Inspectoría del Trabajo<sup>20</sup>:**

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 labor de inspección. 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 solicitará 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 seleccionará a un trabajador al azar de la planilla de pago para que presencie la inspección y represente al resto de trabajadores. El inspector del trabajo procede a la revisión de los siguientes documentos:

- Contrato individual de trabajo por escrito para verificar que se le haya entregado una copia al trabajador y que contengan lo dispuesto de conformidad al Arto. 20 del C.T.
- Si se realizó contrato verbal de trabajo, verificar que el empleador 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, de conformidad al Arto. 24 del C.T.
- Control de entradas y salidas, para verificar horario laboral en dependencia de la jornada de trabajo realizado, sean estas jornadas diurnas, nocturnas o mixtas de conformidad al Artos del 49 al 63 del C.T.

---

<sup>18</sup> Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, regidos por la Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”

<sup>19</sup> Arto. 6 Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo

<sup>20</sup> <http://www.mitrab.gob.ni/servicios/inspeccion-del-trabajo-1/inspeccion-del-trabajo>

- Calendario de vacaciones para verificar que los trabajadores disfruten de quince días continuos de descanso 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 efectivo trabajo para la acumulación de las vacaciones, de conformidad a los Artos. Del 76 al 80 del C.T.
- 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, a fin de cerciorarse que este, sea pagado en la forma y el tiempo convenido o en el que la ley ordene y que se cumplan con las medidas de protección del salario, que el décimo 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, de conformidad a los Arto. Del 81 al 99 del C.T.
- 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 RTO.<sup>21</sup>
- Convenio colectivo en los casos que aplique.
- 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
- Expediente socio laboral de los trabajadores para verificar los documentos de identidad del trabajador y poder constatar la edad.
- Verificación de la integración de personas con discapacidad.
- Verificar si las liquidaciones laborales de los trabajadores al prescindir de su contrato laboral con el empleador le fueron otorgadas las prestaciones de ley, el pago de sus horas trabajo, las cancelaciones de sus vacaciones, la entrega proporcional de su décimo tercer mes y reconocimiento proporcional por su tiempo de servicio al finalizar su obligación contractual con el empleador.

---

<sup>21</sup> Reglamento Interno del Trabajo

Posterior a la revisión de la documentación, el Inspector deberá realizar un recorrido por la empresa para verificar si se encuentran laborando adolescentes trabajadores y así poder tutelarles sus derechos, realizar entrevistas a trabajadores a solas en sus puestos de trabajo sin la presencia del empleador.

Al concluir la labor de inspección el inspector redactara un informe del resultado de la inspección indicando al empleador las medidas correctivas con fechas de cumplimiento de los hallazgos que considera actos violatorios al derecho de los trabajadores,

### **Trámite de denuncias de los trabajadores ante la Inspectoría del Trabajo:**

Los trabajadores a los que hayan violentado sus derechos pueden acudir a las oficinas de las Inspectorías Departamentales del Trabajo a denunciar la violación que han sido objeto, al presentarse a la Inspectoría, será atendido por un Inspector del Trabajo quien lo asesorará jurídicamente y recepcionará la denuncia, dejándole claro al trabajador que las denuncias son confidenciales y que ni siquiera es necesario que el trabajador revele su nombre y dirección de la empresa denunciada y la violación que se está denunciando, una vez recepcionada la denuncia se programa la inspección para verificar la situación denunciada.<sup>22</sup>

Una vez concluida la inspección, se dicta una resolución dando o no lugar a la denuncia donde se ordenará la corrección de los derechos violados a los trabajadores, una vez dictada la resolución se puede emitir una cita única para dilucidar la problemática laboral a través de un trámite conciliatorio

### **Criterios laborales y sentencias emitidas en razón del derecho laboral demandado:**

Es muy conocido el preponderante lugar que ocupa la jurisprudencia<sup>23</sup> en materia del Derecho del Trabajo. El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones ha emitido una serie de criterios laborales sobre relaciones laborales que versan y se establecen controversias entre el empleador y el trabajador, por lo cual este órgano ha logrado consolidar, a través

---

<sup>22</sup> <http://www.mitrab.gob.ni/servicios/inspeccion-del-trabajo-1/inspeccion-del-trabajo>

<sup>23</sup> Jurisprudencia: Todo conjunto de sentencias dictadas por cualquier tribunal que ayuda a la interpretación de las normas y a la aplicación de la normativa cuando resuelvan un asunto. Los jueces y tribunales se encargan de interpretar las leyes para poder aplicar la ley con la mayor eficacia cuando dictan sentencias.  
<https://economipedia.com/definiciones/jurisprudencia.html>

de sentencias, corrientes jurisprudenciales, fortaleciendo sus distintas tesis sobre doctrina laboral. (PODER JUDICIAL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, 2017)

Es del Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales que abarca períodos de septiembre 2011 a mayo 2012 y de los libros titulados Criterios Laborales de los años 2011 – 2016 y del 2017 al 2018, del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del Poder Judicial, que se ha podido extraer algunas sentencias que en el plano laboral tienen relación directa con el tema de estudio, por lo cual a continuación se detallan:

**Terminación del contrato de trabajo por causa justa y la excepción de prescripción de la acción. Apelación. Ha lugar parcialmente.**

RESUELVEN: I.- Ha Lugar parcialmente al Recurso de Apelación interpuesto por el Licenciado José Luis Araica Buitrago en calidad de Apoderado Verbal Judicial del señor VÍCTOR MANUEL PALACIOS ÁLVAREZ. Por lo tanto, se reforma parcialmente la sentencia recurrida dictada por el Juzgado Tercero de Distrito del Trabajo de Managua, a las ocho y siete minutos de la mañana del veinte de octubre del año dos mil once, ordenándose que la Empresa Representaciones y Servicios Internacionales Sociedad Anónima (REPSA), aquí representada por el Licenciado JUAN BOSCO BONILLA QUINTERO, en su carácter de Apoderado General Judicial, deberá pagar al señor VÍCTOR MANUEL PALACIOS ÁLVAREZ las cantidades de Quinientos Veintinueve Córdoba con 95/100 (C\$529.95) en concepto de vacaciones proporcionales y Doscientos Ochenta y Dos Córdoba con 64/100 (C\$282.64) en concepto de décimo tercer mes proporcionales, para un total de OCHOCIENTOS DOCE CÓRDOBAS CON 59/100 (C\$812.59), suma que deberá ser pagada directamente por el empleador dentro de tercero día de notificado el cúmplase de la presente sentencia si éste las tuviera en su poder, o bien retiradas por el trabajador en el Ministerio del Trabajo si a la fecha se encontraran en custodia de dicho Ministerio. II. No ha lugar a los demás reclamos del recurrente, por lo que se confirma la sentencia recurrida... **Sentencia No. 192 TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, dieciocho de mayo del dos mil doce. Las diez y cuarenta y cinco minutos de la mañana.**

**Contrato indeterminado.**

Tenemos que la misma apelante por un lado expone que la relación laboral no fue continua para después reconocer haber pactado un período de pruebas desde el inicio de la relación laboral, lo cual se aprecia con claridad en el primer contrato suscrito entre las partes y que rola a folio 82, siendo entonces contradictorio dicho contrato, al pactarse con un supuesto plazo de vencimiento y conjuntamente dentro del mismo también pactar un periodo de prueba de un mes...al tenor del Art.28 C.T. disposición que reza 'En los contratos por tiempos indeterminados, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas', es decir, que el período de pruebas a que alude esta disposición y que así fue pactado, es exclusivo de las relaciones laborales indeterminados'...siendo claro que por el mismo reconocimiento contractual del empleador, al haber pactado un período de pruebas, se sometió por su libre y espontánea voluntad a la suscripción de un contrato indeterminado que dicho des de paso redactó el mismo empleador, siendo oportuno traer a colación que este tipo de contradicción en un contrato de trabajo, no debe afectar a la parte que no lo ocasionó como es el caso del trabajador (parte contratada). **Sentencia 1510/2017. Once de diciembre del dos mil diecisiete.**

### **Salario prestacionado:**

El salario prestacionado no es muy usual, tampoco viene a ser ilegal dado que el Código Laboral refiere acerca de la proporcionalidad de las vacaciones y décimo tercer mes, esta procede, siempre y cuando se demuestre el mismo y cumpla con las cantidades que corresponden, con la excepción de la indemnización del arto 45 C.T. que debe cancelarse una vez termine la relación laboral. **Sentencia No.42/2011 del veintiuno de diciembre del año dos mil once.**

### **1. VACACIONES:**

Efectivo de trabajo. El actor reclama las vacaciones en los períodos que estuvo gozando de subsidio por razones de salud, a como se evidencia con las órdenes de subsidios no acumuló a su favor el derecho a vacaciones que reclama, en la liquidación final de prestaciones incluye el pago de vacaciones por los períodos efectivamente



laborados, declaran sin lugar la demanda. **Sentencia No. 1063/2014 del Nueve de diciembre**

## **2. DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE VIGILANCIA EN TURNOS DE VEINTICUATRO HORAS**

“... III) Ha lugar a que la EMPRESA DE SEGURIDAD INTERNA SOCIEDAD ANÓNIMA, representada en autos por el Licenciado JULIO AARON GARCÍA OLIVARES, pague dentro de tercero día de notificado el CUMPLASE de la presente sentencia, al señor JOSÉ SANTOS POZO MEDINA la cantidad de TREINTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOSNOVENTA Y TRES CÓRDOBAS CON CUARENTA Y UN CENTAVOS (C\$34,993.41) en concepto de Horas Extras y al señor REYNALDO ANTONIO PICHARDO AGUILAR la cantidad de CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS DIEZ CÓRDOBAS CON CINCO CENTAVOS (C\$45,910.05) en concepto de Horas Extras, sumas que ya contienen las deducciones referidas en el Considerando III de la presente sentencia..”

**SENTENCIA No. 174 TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, ocho de mayo del dos mil doce. Las doce y diez minutos de la tarde.**

## **3. HORAS EXTRAS**

Lo devengado por un trabajador en concepto de horas extras no deben ser tomados en cuenta para efectos de cálculo aritméticos de prestaciones sociales. **Sentencia No.49/2012. Diecisiete de febrero del dos mil doce.**

Considera este tribunal, que, si un trabajador labora una cantidad superior de horas extras, corresponde que reciba el pago de tales horas extras, no siendo aplicable alegar la limitante del arto 58 C.T. para denegar y/o limitar este derecho, el cual inclusive es irrenunciable conforme lo establece el Principio Fundamental IV del C.T. **Sentencia No. 174/2012. Ocho de mayo del dos mil doce.**

#### 4. DEDUCCIONES JUSTIFICADAS

Este tribunal sobre este particular, la deducción practicada no sucedió de forma unilateral y deliberada en contra de las prestaciones del trabajador, sino al contrario, la deducción esta referida a incumplimiento del trabajador que se generaron por el desempeño de su trabajo, específicamente a la falta de cumplimiento de su obligación contenida en el art. 18 literal f) C.T. Sentencia No. 937/2015. Nueve de diciembre del dos mil quince. **Esto debe estar contenida en los contratos como obligación del trabajador.**

El tema de la deducción esta referida a incumplimiento del trabajador que se generaron por falta de el desempeño de su trabajo, a la falta de cumplimiento del compromiso adquirido en las Actas de compromiso de capacitación y becas. Sentencia No. 763/2016. Nueve de junio del dos mil dieciséis. Esto debe estar contenida en los contratos como obligación del trabajador.

#### 5. INDEMNIZACIONES

Este tribunal no puede pasar por alto del presente caso, que, dentro de la liquidación final efectuada a la trabajadora, no se incluyó la indemnización por años laborados conforme el art. 45 C.T., derecho irrenunciable de acuerdo con los Principios Fundamentales que rigen nuestro ordenamiento jurídico laboral. **Sentencia No. 40/2012. Diez de febrero del dos mil doce**

La Rescisión de contratación antes del término (antes tempus) en materia laboral, en **caso de contrataciones determinadas** por periodos de un año o menos del tiempo, por esa rescisión anticipada, podría ordenarse el pago, especificándose a cuánto ascienden esos daños. **Sentencia No.434/2012. Diez de octubre del dos mil doce**

Habiéndose determinado que efectivamente operó la resolución injustificada antes del tiempo de un contrato determinado, esta actuación del empleador constituye un grave incumplimiento contractual, que indudablemente debe ser sancionado con el pago de una indemnización que cubra el monto de los daños y perjuicios causados. **Sentencia No.109/2013 Seis de febrero del dos trece.**

No constituye finiquito el hecho que el trabajador haya retirado su liquidación final de prestaciones laborales que le ofrezca el empleador, no implica la renuncia a derechos o prestaciones que no se le hayan reconocido en dicha liquidación final, no produce finiquito a favor del empleador, teniendo el trabajador todo el derecho de acción a reclamar lo que a su juicio no le haya sido satisfecho por el empleador, pue la naturaleza de los derechos laborales son de orden público. **Sentencia No. 226/2012. Ocho de junio dos mil doce.**

## **6. SALARIO EXTRAORDINARIO**

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras. Por lo tanto el salario extraordinario es producto de las horas laborados por el trabajador fuera de la jornada laboral ordinaria, lo devengado en concepto de salario extraordinario no puede ser tomado en cuenta para efectos de cálculo aritméticos de prestaciones sociales al no ser parte del salario ordinario. **Sentencia No. 452/2016. Dieciocho de abril del dos mil dieciséis.**

## **7. ABANDONO DE TRABAJO**

Agotar la vía administrativa:

Los alegatos de la parte demandada resultan contradictorios entre sí, al invocar el abandono de labores sin haber demostrado la vía administrativa ante el MITRAB. En diversos fallos este tribunal ya ha dejado sentado su criterio, con respecto al abandono de labores alegado por la parte empleadora sin haber agotado de previo el proceso correspondiente ante la instancia administrativa. **Sentencia No. 1154/2017. Veintisiete de septiembre del dos mil diecisiete.**

Ante la invocación del abandono laboral, cabe decir que consta en el folio 22 y 68 del cuaderno de primera instancia que la empleadora J.A.C.R. no obtuvo la aprobación del Ministerio del Trabajo para cancelar el contrato de trabajo de la señora A.C. y contra las resoluciones administrativas del MITRAB no recurrió a la vía judicial, por lo que no quedó demostrado el supuesto abandono laboral invocado. **Sentencia No. 534/2018 Veintiséis de abril del dos mil dieciocho.**

## 8. AUSENTE SIN JUSTIFICACIÓN:

Considera este tribunal que se encuentra vedado de establecer la ausencia del trabajador, ya que tal alegato del demandado constituye ser un alegato tácito de abandono de labores, óbice que debe ser debidamente esgrimido en sede administrativa conforme establece el Art. 48 C.T., por cuanto bien sabido es por el foro nacional que el demandado tiene acción de cancelación de contrato de trabajo, una vez el trabajador se 'ausente' sin justificación alguna por un lapso de tres días o más...'**Sentencia No. 751/2018. Veinticinco de junio del dos mil dieciocho.**

### **Analogía del derecho laboral a nivel centroamericano:**

*En el libro Derecho Laboral, un Enfoque práctico de Ricardo Méndez, cita lo indicado por Néstor de Buen Lozano, quien señala que: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.*

En las cartas magnas o constituciones políticas y en las legislaciones laborales de los países centroamericanos se encuentran consignados los derechos laborales de los ciudadanos, mismos que están en concordancia con los tratados y convenios internacionales del trabajo suscritos con la OIT y *tiene rango normativo*. En Nicaragua el artículo 57 de la Constitución, dispone que *todos los nicaragüenses tienen derecho al trabajo, conforme a su naturaleza humana, es decir, conforme a sus propias características: su forma de pensar, de sentir y de actuar* (NACIONAL, 2014); en El Salvador, es a través del artículo 37 donde se define que *el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio* (ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR, 2023); en Guatemala, el artículo 101 de la Constitución concede *el derecho al trabajo a una persona y lo considera un derecho social* (MINFIN.GOB.JT, 1985); en Costa Rica, el artículo 56 lo define *como un derecho del individuo y una obligación con la sociedad* (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA, 2003); en Honduras, el artículo 127 define que *toda persona tiene derecho al trabajo a escoger libremente su ocupación y a*

*renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo* (SECRETARIA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS, 1982) y en Panamá es a través del artículo 64 que indica que *el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto es una obligación del estado ...*” (PANAMÁ\_CONSTITUCION, 2016).

En cada país centroamericano, el derecho al trabajo es universal, es regulado por sus legislaciones laborales y contenidos expresamente en los Códigos de Trabajo o Laborales de cada país, desde donde se derivan otras series de derechos laborales como son los derechos a obtener un salario mínimo, a la Seguridad Social, al descanso remunerado, a jornadas de trabajo justas, al pago de horas extras, al pago de feriados, al pago o descanso de vacaciones a la indemnización por despidos injustificados, a la higiene y seguridad laboral, a la libertad sindical entre otros derechos no de menor importancia.

#### **I. Derechos Laborales contenidos en los Códigos del Trabajo de los países Centroamericanos:**

En las revisiones documentales que se realizó a los códigos del trabajo de los países centroamericanos, se puede observar que, a nivel normativo, la legislación laboral no difiere significativamente entre sí, existe bastante similitud entre estos, con algunas diferencias que de acuerdo a sus condiciones económicas, política y sociales son aplicadas, por ejemplo en Guatemala que conceden un catorceavo mes y un bono de incentivo por ley, así como en Honduras que se paga un décimo cuarto salario en concepto de compensación al trabajador que ha cumplido un año completo de trabajo; aún con relación a la Ley Federal del Trabajo de México, a pesar de ser un país desarrollado y próximo a la región centroamericanos, tiene bastante parecido a estas legislaciones laborales.

Observemos lo establecido en la legislación laboral con relación a: 1) contratos de trabajo; 2) salario; 3) jornada de trabajo; 4) jornada extraordinaria; 5) vacaciones; 6) décimo tercer mes y 7) terminación de relación laboral.

### 1.1. Contrato de Trabajo:

Todos los países de la región Centroamericanos coinciden en que el Contrato de Trabajo<sup>24</sup>, es un acuerdo que se celebra entre el empleador y el trabajador por la prestación de un servicio o la ejecución de una obra; es decir, es el inicio de la relación laboral. Los tipos de contratos que se celebran son por tiempo determinados al concluir una obra o por tiempo indeterminado; no obstante, también nos encontramos con los tipos de contratos verbales que tienen la misma validez, la persona trabajadora igualmente se encuentra protegida, en el caso de Nicaragua se tiene establecido esta modalidad de contrato en el arto. 24 del C.T. y está dirigido fundamentalmente a las labores del campo, las labores domésticas y los trabajos ocasionales o temporales; en el caso de El Salvador la legislación exige el contrato escrito; no obstante, ante la ausencia de este se tiene como valedero el contrato verbal. (SALVADOR, 1972); (SOCIAL, 1943); (CIVIL, 1961); (HONDURAS, 1959); (PANAMÁ, 1972)

Existirá contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra o bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. (GUERRERO, 1981)

El período de prueba que se le concede al trabajador en los contratos por tiempo indeterminado es similar, para el caso de Nicaragua y El Salvador se establece un período de 30 días; para Honduras y Guatemala se fija en 60 días y para el caso de Costa Rica y Panamá lo establecen en 90 días. Como referencia, en la Ley Federal del trabajo de México, en el arto. 39-A, se establece el período de prueba, el cual o puede exceder de treinta días, únicamente para verificar si el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que necesita.

---

<sup>24</sup> El contrato de trabajo ha sido definido por Guillermo Cabanellas como: *... el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.*

## 1.2. Salario:

De acuerdo con el Código del Trabajo Nicaragüense, en el Arto.81 se considera salario<sup>25</sup> la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral y en el Arto.82 se indica que el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal establecido. (CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, 2010).

En todas las legislaciones laborales de los países centroamericanos, encontramos concordancia en que el salario base es el mínimo que debe obtener un trabajador y que es irrenunciable y la obligatoriedad de ser pagado en moneda de curso legal para cada país; es decir, ningún empleador debe pagar menos del salario mínimo establecido; por tanto, no puede pactarse bajo ninguna condición en la relación laboral sumas inferiores al salario mínimo legal establecido para cada sector; el cual se fija periódicamente por los órganos nacionales designados como por ejemplo las Comisiones tripartitas de Salarios con la participación de los Ministerio de Trabajo, los representantes sindicales y los empleadores a excepción de Panamá que los revisa cada dos años a propuesta o recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por decreto del órgano ejecutivo.

---

<sup>25</sup> El **Dr. Mario de la Cueva** lo define como “la retribución regular que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”; no obstante, podemos ver que las realizades son otras.

### **1.3. Jornada de Trabajo:**

#### **1.3.1 Jornada de Trabajo Ordinarias:**

Se entiende por jornada de trabajo<sup>26</sup> el tiempo limitado durante el cual el trabajador permanece bajo la subordinación o a disposición directa o exclusiva del empleador cumpliendo su trabajo específico o asignaciones laborales<sup>27</sup>.

En todas las legislaciones laborales a nivel Centroamericano, se ha podido verificar a través de los códigos laborales de cada país la similitud en los tipos de jornadas que prevalecen en cada país, como son las jornadas de trabajos ordinarias y jornadas de trabajo extraordinarias. Las jornadas de trabajo se encuentran clasificadas en diurnas, nocturnas y mixtas a excepción del El Salvador que la jornada mixta no se aplica. Así mismo, existe concordancia en la aplicabilidad del derecho del trabajador a tomar media hora ya sea para descanso o para la toma de sus alimentos, formando este tiempo como parte de las horas de trabajos que se computan en la jornada laboral de cada país ya sea de 8, 7 o 7.5 horas.

En las jornadas diurnas encontramos similitud en la aplicación de las horas establecidas en países como Nicaragua, Guatemala, Costa Rica y Panamá que son fijadas en 8 horas por día de las 6:00 a las 18:00 horas; 48 horas a la semana, a excepción de Costa Rica que es igual el número de horas, no obstante, su horario laboral va de las 5:00 a las 19:00 horas al día. En el Caso de Honduras y El Salvador tienen igual números de horas en la jornada diurna que es de 44 horas a la semana e inicia en Honduras a las 5:00 y concluye a las 19:00 horas, no así en El Salvador que aunque concluye a las 19:00 horas inicia una hora antes sin alterar el número de horas a la semana.

En las jornadas de trabajo nocturnas, igual existe similitud en los países como Nicaragua y Panamá que su jornada semanal es de 42 horas a la semana dando inicio en Nicaragua a las 20:00 horas y culminando a las 6:00 horas del día siguiente. Para Honduras, Guatemala y Costa Rica la jornada laboral nocturna comprende 36 horas

---

Jornada de trabajo es definida en el Dr. Guillermo Cabanellas, el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigida.

<sup>27</sup> Arto. 49 Código del Trabajo de Nicaragua



por semana; sin embargo, hay variación en una hora de inicio o de terminación del día laboral. En lo que se refiere a la jornada laboral nocturna de El Salvador es de 39 horas a la semana, siendo la excepción en la cantidad de horas a nivel de los países centroamericanos.

En las jornadas de trabajo mixtas, tenemos semejanza entre Nicaragua y Panamá que son de 45 horas a la semana con una duración de 7.5 horas por día para Nicaragua y 7:00 horas para Panamá. La jornada de trabajo mixta para Honduras, Guatemala y Costa Rica es de 42 horas a la semana con una duración de 7:00 horas por día. La excepción la tiene El Salvador que la jornada laboral mixta no se aplica dentro de su esquema laboral.

### **1.3.2 Jornada de Trabajo Extraordinarias:**

El Dr. Mario de la Cueva define la jornada extraordinaria (tiempo extraordinario) como *“la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”* (JOSE RICARDO MENDEZ CRUZ, 2009).

Las horas extraordinarias son todas aquellas que realiza el trabajador y que exceden del trabajo ordinario que realizar en su jornada ordinaria o en su día de descanso; por lo que, en la Legislación de los países centroamericanos, se tiene contemplado en el caso de Nicaragua y El Salvador el pago será remunerado con el 100% del salario básico por hora. En lo que compete a Guatemala y Costa Rica cuando la jornada ordinaria excede del límite inferior que contractualmente se pacte, se pagará el 50% de más de los salarios mínimos y para los países como Honduras y Panamá se tiene establecido en su legislación laboral que la jornada extraordinaria debe ser remunerada así: 1) 25% sobre el salario en jornada diurna; 2) 50% de recargo sobre el salario mínimo cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno y 3) con un 75% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno.

#### **1.4. Vacaciones:**

La OIT<sup>28</sup>, señala “*por vacación anual retribuida de los asalariados*<sup>29</sup> se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración”, Por su parte Montenegro Baca considera que las vacaciones “*son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales*”. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 1998).

En las revisiones efectuadas a las legislaciones laborales (C.T.<sup>30</sup>), se puede observar que todos los países de la región conceden el derecho al trabajador al disfrute de vacaciones ya sea pagadas o descansadas, las cuales van desde 15 días por cada seis meses de trabajo continuo en el caso de Nicaragua; 15 días por cada año laborado en los países de El Salvador y Guatemala; 2 semanas por cada 50 semanas laboradas para los trabajadores en Costa Rica; 30 días por cada 11 meses laborados para los trabajadores de Panamá y para Honduras las vacaciones van desde 10 días por un año laborado hasta 20 días por 4 años laborados o más.

#### **1.5. Décimo tercer mes o Aguinaldo:**

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor a un mes y menor de un año. Se entiende por salario adicional o décimo tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Organización Internacional del Trabajo: organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

<sup>29</sup> Que trabaja contratado por una empresa a cambio de un salario o sueldo

<sup>30</sup> Código del Trabajo

<sup>31</sup> Arto. 93 del código del trabajo de nicaragua.

El décimo tercer mes es una bonificación especial que se le concede al trabajador y que se encuentra establecida en la legislación laboral de cada país. En Nicaragua y Costa Rica el período abarca del 1ro de diciembre del año anterior al 30 de noviembre. Se paga del 1ro al 10 de diciembre en Nicaragua y del 1ro al 20 de diciembre en Costa Rica; en Honduras y Guatemala abarca del 1ro de enero al 31 de diciembre. Se paga en ambos países en el mes de diciembre. En Panamá, sin embargo, el pago se realiza y se calcula en forma cuatrimestral, mientras que, en El Salvador, se calcula por número de días, según el tiempo de servicio.

Cuando la relación laboral concluye antes del pago en el período antes indicado y por cualquier causa de terminación, la persona trabajadora tiene derecho a recibir la parte proporcional que corresponde a la doceava parte de los salarios recibidos en el período laborado.

#### **1.6. Terminación de la Relación Laboral:**

*“...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”<sup>32</sup>.*

En la suspensión de la relación laboral, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, que el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar servicio. No debe confundirse esta suspensión por maternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador no se encuentre prestando sus servicios. (JOSE RICARDO MENDEZ CRUZ, 2009).

Cuando se pone fin a la relación laboral, el trabajador tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.<sup>33</sup>

Los códigos del trabajo de estos países centroamericanos establecen algunas particularidades en las que la relación laboral termina sin responsabilidad para el empleador

---

<sup>32</sup> Dr. Mario de la Cueva

<sup>33</sup> Arto. 77 del Código del Trabajo de Nicaragua

e imputable para el trabajador como es la renuncia inmediata del trabajador, engaño, violencia, actos inmorales o delictuosos, falta de sigilo, abandono laboral, desobediencia, entre otros. En tales casos, se deben pagar únicamente los derechos adquiridos como son vacaciones, décimo tercer mes proporcional al tiempo laborado.

También se contempla el despido injustificado, en donde se deben pagar los derechos adquiridos y lo que corresponde a la indemnización por antigüedad del trabajador: En Nicaragua se contempla 1 mes de salario por cada uno de los primeros 3 años de trabajo; 20 días de salario por cada año de trabajo, a partir del 4to año, máximo 5 meses; en Honduras vacaciones y 10 días después de 1 año; 12 días después de 2 años; 15 días después de 3 años y 20 días después de 4 años de trabajo consecutivos; en el Salvador una indemnización de 30 días de salario por año trabajado; en Guatemala 1 mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado; en Costa Rica 3 a 6 meses 7 días; 6 meses a 1 año 14 días; 1 a 2 años 19 a 21.5 días; más de 7 años 22 días y en Panamá 3 a 5 años de trabajo 30 días o hasta un máximo de cinco meses de salario.

### **1.7. Condiciones Especiales o Regímenes Especiales:**

Todas las legislaciones laborales de la región centroamericana, tienen agrupados de sus códigos de trabajo por sectores a determinados grupos de trabajadores, teniendo bastante similitud la forma como se encuentran establecidos por ejemplo, se tiene claramente definido e identificado los servicios domésticos; el trabajo a domicilio; el trabajo de los maestros y profesores; el trabajo de los artistas, músicos, actores; el trabajo en el mar; el trabajo agropecuario; el trabajo en las vías acuáticas, el trabajo en la navegación aérea, el trabajo en la construcción, el trabajo terrestre; el trabajo de los aprendices; el trabajo en la minería, el trabajo en el campo.<sup>34</sup>

Dentro de condiciones, contratos o regímenes especiales definidos en esas legislaciones laborales, claramente se puede observar, la inexistencia como sector laboral conformado por los Guardas de Seguridad, Agentes, Vigilantes, Seguratas, Oficial de Seguridad términos utilizados para identificar a estos trabajadores que si bien es un sector

---

<sup>34</sup> Códigos de los trabajos Nicaragua, Honduras, El Salvador, Guatemala, Costa Rica y Panamá.

relativamente joven en el campo laboral; no obstante, a través de los tiempos se ha venido constituyendo en una masa laboral significativa y de gran relevancia para los sectores empresariales, comerciales, residenciales, bancarios, instituciones gubernamentales y otros donde se les encuentra prestando sus servicios en cada país. **(ANEXO 1)**

## **EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN NICARAGUA**

La Seguridad Privada es la actividad auxiliar y complementaria a la seguridad ciudadana y humana que, conforme a Ley, realizan para sí o para terceros, los prestadores de servicios autorizados y tiene por objeto proteger la integridad física de las personas y su patrimonio, así como prevenir la comisión de delitos a través del conjunto de acciones efectuadas por los prestadores de estos servicios. (Nicaragua, 2015).

En Nicaragua existe la seguridad privada desde el Siglo XIX, se les denominó celadores o serenos, servicio que históricamente ha sido regulado por la policía, siendo la primera referencia jurídica el Reglamento de Policía del 25 de octubre de 1880, posteriormente regulada por el Decreto 1206 y el Reglamento N.º 475, de vigilantes civiles del 25 de julio de 1966, en el que se establecieron las facultades policiales para la regulación y se les determinó el carácter de auxiliares de la Policía con funciones específicas. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014)

A partir del año 1981 se les denominó Cuerpo de Protección Física, CPF, y se regulaban a través de la Resolución N° 005-81 emitida por el Ministerio del Interior. Desde el año 1996, año en que se aprobó la Ley N° 228, Ley de la Policía Nacional, la que fue derogada por la Ley N° 872, Ley de Organización, Funciones, Carrera y Régimen Especial de Seguridad Social de la Policía Nacional y la normativa administrativa emitida por la Dirección de Seguridad Pública de la Policía, bajo la denominación de Manual de Vigilancia Civil del 06 de julio de 1998. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014).

En 1996, año en que se aprobó la Ley 228 de la Policía Nacional y luego su Reglamento, operaban alrededor de 14 empresas de seguridad privada y el actuar de estas empresas era controlado a través de circulares o disposiciones administrativas que emitía la Policía Nacional como entidad suprema ante este sector.

La Seguridad Privada se autoriza como una concesión especial, es complementaria y auxiliar de la seguridad ciudadana y humana del Estado de Nicaragua, como parte integral del Modelo Preventivo, Proactivo y Comunitario; es una actividad permitida pero no estimulada por el Estado, en consecuencia, se debe considerar necesario y justificado que el Estado a través de la Policía Nacional pueda establecer medidas objetivas pertinentes, razonables y conducentes para evitar o contener la proliferación injustificada de servicios de seguridad privada, y que regulen el ejercicio de esta actividad con el propósito de garantizar la seguridad ciudadana y humana, el orden público y la protección de grupos vulnerables a través de la coordinación armónicas con la Policía Nacional y garantizar la vida y los bienes de los nicaragüenses. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014).

### **Marco Jurídico para las empresas de vigilancia y seguridad en Nicaragua:**

Las empresas que brindan los servicios de vigilancia y seguridad privada se encuentran tuteladas bajo un marco normativo que inicia desde 1) La Constitución Política de Nicaragua; 2) Ley 185 Código del Trabajo de la República de Nicaragua; 3) Decreto N°. 974, Ley de Seguridad Social y el Decreto N°. 975, Reglamento de la Ley de Seguridad Social, publicados ambos en La Gaceta, Diario Oficial No . 49 del 1 de marzo de 1982; 3) Ley 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos; 4) Ley 618 Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo; 5) Ley 625, Ley del Salario Mínimo; 6) Las leyes que rigen su constitución y ordenamiento jurídico y funcional como son la Ley 903 Ley de Servicios de Seguridad Privada y la Ley 510, Ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados; y normas complementarias que auxilian y regulan su actuar y funcionamiento jurídico y laboral.

### **Régimen de funcionamiento de los Servicios de Seguridad Privada - Ley 903 Ley de Servicios de Seguridad Privada:**

En el mes de julio 2015, mediante Ley de la República el Presidente de la República de Nicaragua, aprobó la Ley número 903, denominada Ley de Servicios de Seguridad

Privada, publicada en La Gaceta Diario Oficial Número 141 del 29 de julio del año 2015; la cual viene a regular en lo general la constitución de las empresas, los servicios de seguridad privada, el régimen de funcionamiento de los servicios, el sistema de registro, control, supervisión de los prestadores de servicios de seguridad, sean estas personas naturales o jurídicas, en aras de su modernización y armonización, en beneficio de los usuarios y de la comunidad en general.

Es objeto de la seguridad privada contribuir con la seguridad ciudadana y humana, complementando las estrategias y acciones realizadas por el Estado, dentro del modelo preventivo, proactivo y comunitario, con la prestación de sus servicios, que permita satisfacer las necesidades de seguridad de las personas y los bienes de sus contratantes, de terceros y su entorno comunitario frente a la posible comisión de hechos delictivos. También colabora y coopera con la Policía Nacional en la actividad de la prevención del delito y el mantenimiento del orden público, para tales efectos deberá proporcionar de forma oportuna la información de interés policial. (LA GACETA, DIARIO OFICIAL, 2015).

En el capítulo III de los Servicios de Seguridad Privada, se detalla en el Arto. 10 modalidad de Servicios de Seguridad Privada, numerales del 1ro al 4to la clasificación de los servicios que ofrecen estas empresas siendo estos: 1) Vigilancia física y protección personal: Esta actividad comprende la protección de personas, industrias, instalaciones, locales y establecimientos, bienes muebles e inmuebles y valores de propiedad de terceros o propios, incluyendo a clientes o visitantes de los usuarios de los servicios de seguridad privada. En los casos de actividades o eventos públicos, el prestador de servicio de seguridad privada deberá asegurarse que el promotor u organizador de las actividades presente el permiso o la autorización de la Policía Nacional. 2) Protección de valores: a) Administración; b) Transporte: terrestre, aéreo, acuático y transfronterizo; y c) Custodia. 3) Seguridad electrónica no letal con respuesta controlada de servicio: a) Monitoreo y localización por GPS; b) Centrales receptoras y de monitoreo de alarmas; y c) Cercas eléctricas con respuesta. 4) Formación y capacitación en servicios de seguridad privada Comprende la formación y capacitación en las modalidades de los servicios de seguridad privada autorizados por esta Ley. (Nicaragua, 2015).

En el Capítulo V, De las Obligaciones, Arto 33, puedo citar las obligaciones de los prestadores de servicios de seguridad privada relacionadas con los guardas de seguridad contenidas en los numerales ...8) *Brindar los servicios de seguridad privada con uniforme, armas de fuego, técnica autorizadas los que deben de ser proveídos sin costo alguno por el prestador del servicio;* 9) *Asegurar que el personal de seguridad privada disponga de la licencia extendida por la DAEM cuando ésta sea exigida...* 11) *Emitir el carné o credencial que identifique al personal de seguridad durante la prestación del servicio;* 12) *Los prestadores del servicio de seguridad privada deberán garantizar la inscripción del personal de seguridad que contraten para la prestación de los servicios de seguridad privada en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el pago de la justa remuneración de los guardas de seguridad para el personal y de lo cual deben de informar a la autoridad de aplicación de la presente Ley para su debida comprobación por la autoridad correspondiente.*

En el Arto. 40 de la presente ley se encuentran establecidos los Requisitos generales del personal de los servicios de seguridad privada, en los cuales se deja claramente definido que para desempeñarse como personal de los prestadores de servicio de seguridad privada se deben de cumplir con los requisitos generales siguientes: 1) Ser nicaragüense, o siendo extranjero o extranjera tener su residencia o el permiso laboral vigente extendido por las autoridades nacionales de la materia; 2) Cédula de identidad nicaragüense, constancia de estar en trámite o carné de residencia o permiso laboral en caso de ser extranjero o extranjera; 3) Presentar el Certificado de antecedentes penales y policiales; 4) Tener licencia que extiende la DAEM para la portación de arma de fuego en la categoría respectiva, en caso de que use arma de fuego; 5) Carné de identificación otorgado por el prestador de servicio; 6) Tener el sexto grado de educación primaria aprobado; y 7) Certificado de salud emitido por el Ministerio de Salud.

Así mismo recoge esta ley que en los casos de las personas que ya se desempeñen en labores de seguridad privada y que no hayan aprobado el sexto grado de educación primaria, podrán continuar desempeñándose en sus funciones y corresponde a los prestadores de seguridad privada dar la autorización y las condiciones para que cursen y aprueben el sexto grado. La acreditación del personal del servicio de seguridad privada se



hará con los requisitos generales exigidos por la ley y la autoridad de aplicación debe extender un carné de acreditación al personal de seguridad privada para los que ya están desempeñándose como guardas, en el caso de los de nuevo ingreso deben de haber cursado y aprobado el curso de capacitación y el cumplimiento de los demás requisitos específicos de formación y preparación teórico practico establecidos en la presente Ley. (ASAMBLEA NACIONAL, 2015).

Las Obligaciones generales del personal de servicios de seguridad privada son: 1) Portar el carné de acreditación otorgado por el prestador del servicio, debiendo identificarse siempre que se le requiera; 2) Portar la licencia extendida por la DAEM<sup>35</sup> para la portación de armas de fuego en los casos previstos por la Ley; 3) Usar armas de fuego y demás medios técnicos autorizados; 4) Utilizar el uniforme autorizado a la empresa y asignado a esta para el desempeño de sus funciones con la debida presentación; 5) Guardar reserva sobre la información que conozca en el ejercicio de sus funciones y que pueda poner en riesgo la seguridad del prestador del servicio que le contrató y a las personas usuarias de este servicio; 6) No abandonar su puesto de trabajo; y 7) Asistir a los eventos de capacitación que convoque el prestador de servicio. Arto. 41 (Nicaragua, 2015).

De conformidad a las Ley 903, Ley de Servicios de Seguridad Privada, en sus Artos. Del 42 al 45, se muestra las categorías del personal de servicios de seguridad privada, fijándose tres categorías que son: 1) Guarda de servicios de seguridad privada: comprende a las personas que realizan actividades operativas como vigilancia física y protección personal, protección de valores, el personal de respuestas a la seguridad electrónica y similares; 2) Supervisor o supervisora de servicios de seguridad privada: comprende a las personas que realizan las actividades de supervisión, atención de incidentes, responsables de dotaciones de transporte de valores cuya formación mínima requerida es de tercer año de secundaria aprobado; y 3) Jefe o jefa de servicios seguridad privada: comprende a las personas que realizan actividades de dirección, tales como: gerentes de seguridad, jefes o jefas de seguridad o de operaciones y cuya formación requerida es la de un técnico superior titulado o profesional universitario.

---

<sup>35</sup> Dirección de Registro de Armas de Fuego, Municiones, Explosivos y otros Materiales relacionados

Dentro de estos mismos artículos se encuentran definidas Funciones del guarda de servicios de seguridad privada entre las cuales se encuentran: 1) Realizar vigilancia y protección de los bienes muebles o inmuebles y eventos, públicos o privados, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos; 2) Efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten sus servicios, si las personas se negasen a permitir el control de los objetos personales, paquetería, mercancía se le faculta a negar el acceso; 3) Prevenir la comisión de actos delictivos o faltas en relación con el objeto de su protección, realizando las comprobaciones necesarias, debiendo oponerse a los mismos e intervenir cuando presenciaren la comisión de algún tipo de delito o fuere precisa su ayuda por razones humanitarias o de urgencia; 4) Retener y poner inmediatamente a disposición de la Policía Nacional a los delincuentes o infractores del orden público en relación con el objeto de su protección o de su actuación, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos o infracciones cometidos. No se considerará como tal la comprobación y anotación de sus datos personales; 5) El acompañamiento, defensa y protección de personas o grupos que hayan contratados los servicios de seguridad privada con el objeto de evitar sufrir agresiones o actos delictivos; 6) Custodiar, proteger y conducir vehículos automotores blindados o no destinados al traslado de valores; 7) Asistir para dar auxilio y protección en los casos de la activación de los sistemas y dispositivos protegidos con seguridad electrónica; y 8) Los guarda de seguridad privada en el desempeño de sus funciones deben comportarse en el desempeño de sus funciones utilizando un trato amable y cortés a la ciudadanía en general.

Las funciones del supervisor o supervisora de servicios de seguridad privada El supervisor o supervisora de servicios de seguridad privada tiene las funciones siguientes: 1) Cumplir con esta ley, así como las demás leyes del ordenamiento jurídico nicaragüense; 2) Colaborar con la Policía Nacional, previa coordinación con el mando superior; 3) Analizar las situaciones de riesgo de los objetivos bajo su responsabilidad; 4) Planificar y programar las acciones para su ejecución y cumplimiento en el desempeño de los servicios de seguridad privada; 5) Organizar, dirigir, inspeccionar y controlar el personal subordinado; 6) Elaborar y cumplir los planes correspondientes a las diferentes modalidades de los servicios de seguridad privada; 7) Supervisar el uso de los recursos y medios técnicos

requeridos para el desempeño de las funciones de los servicios de seguridad privada y asegurar su utilización adecuada y conservación; 8) Participar durante el proceso de formación del personal de servicios de seguridad privada subordinado; 9) Asegurar la capacitación e instrucciones técnicas del personal subordinado en su puesto de trabajo; y 10) Coordinar con sus superiores y otros supervisores aquellos planes y actividades que requieren los servicios de seguridad privada.

Las funciones del jefe o jefa de los servicios de seguridad privada Los prestadores de los servicios objeto de regulación de la presente Ley, tienen la obligación de contratar un jefe o jefa de servicios de seguridad privada el que deberá estar integrado en su nómina y desempeñará las funciones siguientes: 1) Cumplir con la presente Ley, así como las demás leyes del ordenamiento jurídico nicaragüense; 2) Organizar, dirigir, inspeccionar y administrar los servicios y recursos de seguridad privada disponibles; 3) Planificar, organizar y controlar las actuaciones correspondientes de forma precisa para la implementación y realización de los servicios de seguridad privada orientados a la prevención, protección y reducción de las manifestaciones de riesgo utilizando medios y medidas precisas; 4) Formular y desarrollar los planes de seguridad orientado por los superiores; 5) Supervisar los sistemas de seguridad privada para su funcionamiento; 6) Validar las medidas de seguridad en lo referente a su correcto y eficaz funcionamiento; 7) Supervisar los procesos de comprobación de las medidas de seguridad y su funcionamiento; 8) Comprobar los sistemas de seguridad privada instalados y contratadas para que cumplan con las exigencias previstas en la presente Ley; 9) Comunicar a la Policía Nacional toda información sobre situaciones o hechos relevantes para la seguridad ciudadana y humana, así como de los hechos delictivos de los cuales tengan conocimiento en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones; y 10) Comprobar la información de las personas a contratar para el desempeño de las actividades de los servicios seguridad privada.

## **Ley 510 Ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados:**

En el 2005 con la entrada en vigor de la Ley 510, ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, se fortaleció aún más este sector, porque ya había una regulación específica para los servicios que se prestan con el uso de armas.

La Ley 510, ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, tiene por objeto *“fijar las normas y requisitos para prevenir, normar, controlar, regular la fabricación, tenencia y portación de armas de fuego, municiones, pólvora ...; así como establecer el régimen para la emisión, revalidación, penalización y suspensión de las diferentes licencias relacionadas con armas de fuego, municiones ...”* (ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, 2004)

En el Capítulo IX DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA, PROTECCION Y SEGURIDAD PRIVADA, en los Artos del 66 al 69 inclusive se encuentra recogido el uso de armas de fuego por servicios de vigilancia y seguridad privada; la idoneidad para el suso de armas de fuego de uso civil; lo relacionado a la tenencia y portación y lo correspondiente a la entrega y depósito de la armas de fuego; todo lo cual se encuentra sustentado en la Ley 510, Ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, que rige para las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada. (ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, 2004).

## **Derechos laborales de los trabajadores de las empresas de vigilancia y seguridad en Nicaragua**

Para una mayor comprensión de los derechos laborales de los nicaragüenses, el Ministerio del Trabajo se dio a la tarea de agrupar los derechos laborales en bloques, los cuales se clasifican de la manera siguiente:

### **1. Relación laboral y Contratos de Trabajo.**

El Código del Trabajo, en su Arto. 19.- dispone que: Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. Este contrato de trabajo en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador.

### **2. Contrato de Trabajo:**

*... el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.*<sup>36</sup>

El mismo autor Guillermo Cabanellas,<sup>37</sup> supone que el contrato es una convención, o sea un acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico. En todo caso, como elemento esencial del mismo surge la necesidad del consentimiento, que ha de ser unánime entre todas y cada una de las partes que intervengan en la relación jurídica proyectada, su objeto será la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

Entre los autores mexicanos, Sánchez Alvarado lo considera como el vínculo jurídico que une al que presta un servicio subordinado con el que lo recibe, siendo este ligamen el determinante para que el estatuto laboral se aplique a los sujetos de derecho del trabajo,

---

<sup>36</sup> Guillermo Cabanellas. Op. Cit., t. I, p.513

<sup>37</sup> Diccionario de derecho usual, editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1972, T.1.p.498

definiéndolo como “... **La convención por la cual una persona, por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios personales**”<sup>38</sup>

El denominador común de los autores que han sostenido la naturaleza contractual del vínculo laboral consiste en la afirmación de que éste tendrá siempre su origen en un acuerdo de voluntades, de tal suerte que resulta ineludible la concurrencia tanto de la del trabajador como de la del patrón, pudiendo manifestarse ésta de manera expresa o tácita.

En las empresas de seguridad privada, se suscriben dos tipos de contratos: los contratos por tiempo determinado y los contratos por tiempo indeterminado, cumpliendo así con lo que mandata el código del Trabajo en su arto. 20.

**El Contrato de Trabajo debe llenar 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.

---

<sup>38</sup> Sánchez Alvarado. Op. Cit., pp. 307, 320 y ss. Y 327 y ss.

No obstante, es importante señalar, que la falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva y convenios internacionales de OIT ratificados por Nicaragua.

En los contratos de trabajos en las empresas de Seguridad privada se cumplen con lugar y fecha de celebración conforme el Arto 20 inciso a) del Código del trabajo, los contratos identifican el domicilio de ambas partes, trabajador y empleador; la firma legal de la entidad empleadora y la firma del contratado, en cuanto a la descripción del trabajo, hay empresas que lo remite a un descriptor de puesto el cual pasa a formar como anexo del contrato, otros lo mencionan con el contrato que se ajustan al inciso c) del Arto 20 del Código del Trabajo, importante mencionar que lo correspondiente a la jornada laboral es diversa, unos los relacionan jornadas de 48 horas semanales con turnos de doce horas y pagos quincenales estableciendo las horas de servicios extraordinarias después de las 104 horas acumuladas, otros no mencionan en qué consisten sus jornadas laborales; por lo cual no se ajustan con lo estipulado en el Arto 50 y 51 del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo concede a los empleadores la facultad de suscribir contratos de trabajo: a) por tiempo determinado (con fecha de vencimiento), y b) por tiempo indeterminados. La diferencia radica en que, el contrato de trabajo por tiempo determinado: a) No establece un período de prueba, b) No se le puede rescindir sin causa justa (artículo 45 del Código del Trabajo); y c) No acumula indemnización por años de servicios o antigüedad. **(Anexos 2 y 3)**

Las formas de la terminación de la relación laboral son las siguientes: a) por mutuo acuerdo, b) por renuncia del trabajador, c) por la rescisión de contrato de trabajo sin causa justa, d) por la terminación del contrato de trabajo con causa justa y, e) por la cesación definitiva de la empresa.

En el contrato se menciona como una causa para la terminación de la relación laboral del guarda con la empresa de seguridad, cuando el cliente concluye o prescinda del servicio de seguridad por lo que está vista como causa justa conforme el Artículo 45.- Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada.

### **3. Condiciones de Trabajo - Jornadas de Trabajo, descansos, permisos y vacaciones.**

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son "...las normas que fija los requisitos para la defensa de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Según la Legislación de Cuba<sup>39</sup>, condiciones de trabajo consiste en el conjunto de elementos del medio de producción o de la naturaleza que influyen en el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad laboral, salud y efectividad laboral. (TORRES, 1998)

#### **1. Jornadas de Trabajo:**

Se entiende por jornada laboral el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible. Por su compensación con el salario, la jornada tiene, dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones; no solo porque en ella se determina el rendimiento del trabajador, sino también porque, para fijar su limitación, participa de una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de toda la sociedad. (TORRES, 1998).

De acuerdo con el Código del Trabajo, la jornada de trabajo puede ser diurna, mixta o nocturna. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total

---

<sup>39</sup> Diccionario de Derecho Laboral de Guillermo Cabanellas de Torres



de cuarenta y dos horas a la semana. La jornada de trabajo ordinaria mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana. Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno (Artículo 51 del Código del Trabajo). En el caso de las empresas de seguridad la jornada laboral de los guardas de seguridad tienen la particularidad de que son labores continuas y por la naturaleza de la labor que desempeñan no están sometidos a jornadas de trabajo ordinarias por lo que se ubican conforme al Arto. 61 del Código del Trabajo incisos c y f, limitando que pueden permanecer en su trabajo hasta doce horas diarias.

**2.- Jornada discontinua:** Si el tiempo de descanso diario para ingerir alimentos es mayor a 30 minutos, entonces la jornada de trabajo se torna discontinua.

**3.- Jornada continua:** El tiempo de descanso diario para ingerir alimentos es de 30 minutos (Artículo 55 del Código del Trabajo). En el caso de los Guardas de Seguridad o Vigilantes, por razones propias de sus puestos de trabajo, este tiempo realmente no lo descansan, en ese sentido, el Ministerio del Trabajo ha determinado que, se debe pagar como tiempo extraordinario de trabajo.

El Tesouro de Jurisprudencia Administrativa 2008, señala que, si un trabajador (Guarda de Protección Física o Vigilante) realiza una jornada de 6 a.m. a 6 p.m., estamos en presencia de jornada de 12 horas como máximo, la cual debe computarse de la siguiente manera: 8 horas es su jornada ordinaria, establecida por los preceptos legales, 4 horas extraordinarias las cuales se le deben pagar en un cien por ciento más, y como estamos en presencia de una jornada ordinaria continua con derecho a media hora de descanso, la cual no disfruta, se le debe pagar también de forma extraordinaria lo cual suma un total de 4 ½ horas extraordinarias”.

En las Empresas se Seguridad, normalmente los Guarda de Protección Física o Vigilante, laboran por turnos: a) de 12 horas diarias, sea diurna o nocturna; b) turnos de 24

x 24, que consiste en que, trabajan un día completo, y descansan otro día; c) 24 x 48, que consiste en que, trabajan un día completo y descansan dos días seguidos; d) Jornadas laborales declaradas por el Ministerio del trabajo en cada caso concreto conforme el Arto. 61 del Código del Trabajo inciso c y f. en este caso particular nos encontramos que la mayoría de las empresas de seguridad organizan la jornada laboral por turnos de 12 horas diurnos y turnos 12 horas nocturnas de trabajo, que al final de la jornada quincenal, todas las horas de los turnos trabajados se acumulan en horas ordinarias y horas extraordinaria.

En algunas de las empresas de seguridad seleccionadas (Empresas agremiadas a ASEGPRIN) aplican y se protegen en base al Arto. 61 del Código del Trabajo inciso c y f respectivamente, a este tipo de empresas las tienen organizadas como un régimen laboral especial que les permite cumplir con sus obligaciones contractuales sin contrariar ni violentar las horas exigibles que manda el Código del Trabajo para cualquier trabajador, en donde especifican:

a) **Horario de trabajo** de personal de 12 horas continuas que incluyen las horas ordinarias del día y la acumulación de horas extraordinarias y de forma excepcional los turnos serán de 24 horas cuando las condiciones geográficas y el cliente lo requiera.

b) **La carga horaria** establece la cantidad de horas de trabajo que el guarda de seguridad mediante contrato se responsabiliza ante la empresa para cumplir con sus obligaciones contractuales y la norma de trabajo quincenal.

c) **La Norma de trabajo quincenal** que, establece la cantidad mínima y máxima de turnos que el guarda de seguridad debe realizar en una quincena:

- Turno mínimo de 12 horas: 10 turnos.
- Turno máximo de 12 horas: 12 turnos.
- Turnos mínimos de 24 horas: 5 turnos.
- Turnos máximos de 24 horas 6 turnos.

**Establecen el cálculo de las horas ordinarias en la jornada quincenal:**

- 48 horas (semanal) x 52(semanas al año) es = 2,496 horas en todo el año.
- 2,496 (horas en el año) / 12 (meses del año) = 208 horas básicas por mes.

- 208 horas básicas por mes / 2 (Quincena por mes) =104 horas quincenales.

Las horas básicas ordinarias quincenales de acuerdo con la cantidad de días que tenga el mes las empresas de seguridad las organizan en períodos de 15 días y períodos de 16 días, por lo que las horas ordinarias básicas en la jornada laboral son diferentes.

**A.- Quincena de 15 días el cálculo de la hora ordinaria es el siguiente:**

- 15 días menos los dos séptimos es igual a: 13 días
- Los 13 días por las 8 horas ordinarias del día es igual a 104 horas básicas quincenal
- Las 104 horas laboradas es el equivalente al salario mínimo establecido por la ley.

**B.- Quincena de 16 días el cálculo de la hora ordinaria es el siguiente:**

- 16 días menos los dos séptimos es igual a 14 días
- Los 14 días por las 8 horas ordinarias del día es igual a 112 horas básicas quincenal.
- Las 112 horas laboradas en la quincena es el equivalente al pago del salario mínimo.

Todo lo que se acumule después de las 104 o 112 horas básicas ordinarias según la quincena son consideradas como horas extraordinarias, las que serán compensadas conforme lo indica el Arto 62 del Código del trabajo.

**Tabla 1**

PROYECCIÓN DE TURNOS QUINCENAL (15 DIAS)																	TOTAL HORAS HORAS		
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	HORA	BASICA	EXTRAS
CANT	GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	A	D		N	N		D	D		N	N		D	D		N	120	104	16
2	B		D	D		N	N		D	D		N	N		D	D	120	104	16
3	C	N	N		D	D		N	N		D	D		N	N		120	104	16
<b>FONDO HORARIO</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>360</b>	<b>312</b>	<b>48</b>

Fondo horario<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Distribución de la jornada laboral de los guardas de seguridad para cubrir una posición de 24 horas diarias.

El cuadro de proyección de turnos laborables de los guardas de seguridad que le presenta la empresa de seguridad para cubrir una posición con fondo horario de 24 horas diarias, la organizan en turnos de 12 horas diurnas, turnos de 12 horas nocturnas o turnos de 24 horas, con días de descanso que al final de la jornada acumulan un total de horas trabajadas, divididas en horas básicas ordinarias y las horas extraordinarias.

**Tabla 2**

PROYECCIÓN DE TURNOS QUINCENA DE 16 DÍAS																	TOTAL HORAS HORAS			
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	HORA	BASICA	EXTRAS
CANT	GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	A	D		N	N		D	D		N	N		D	D		N	N	132	112	20
2	B		D	D		N	N		D	D		N	N		D	D		120	112	8
3	C	N	N		D	D		N	N		D	D		N	N		D	132	112	20
<b>FONDO HORARIO</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>384</b>	<b>336</b>	<b>48</b>

El fondo horario de 24 horas proyectado en turnos diurnos de 12 horas y turnos nocturnos de 12 horas

**Tabla 3**

PROYECCIÓN DE TURNOS QUINCENA DE 16 DÍAS																	TOTAL HORAS HORAS			
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	HORA	BASICA	EXTRAS
CANT	GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	A	24			24			24			24			24			24	144	112	20
2	B		24			24			24			24			24			120	112	8
3	C			24			24			24			24			24		120	112	20
<b>FONDO HORARIO</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>384</b>	<b>336</b>	<b>48</b>

El fondo horario con proyección de turnos de 24 horas

Como se puede apreciar los turnos diurnos y nocturnos al final de la jornada las horas trabajadas son acumulativas y lineales, no se diferencia ni califican la composición de los turnos en diurnos y turnos nocturnos, ni los organizan por semana.

De acuerdo con el Código del Trabajo en su Artículo 51.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana; por lo que los turnos de 12 horas diurnas contienen horas ordinarias y extraordinarias 8/4, y a jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana por lo que los turnos nocturnos son 7/5, con mayor valor de los turnos nocturnos con relación al valor de los turnos diurnos.

## MODALIDAD DIFERENCIADA DE LA JORNADA LABORAL:

En el proceso investigativo y de entrevista con guardas de seguridad y responsable de administración del talento humano de una de las empresas de seguridad que forma parte de la población de estudio, nos encontramos con una variante organizativa de jornada laboral de turnos diurnos y nocturnos organizadas por semana trabajada, este caso concreto, se aplica con la aprobación del Ministerio del Trabajo a través de un documento resolutivo que indica lo siguiente: **(Anexo #2)**.

1) Turnos diurnos de 48 horas a la semana con doce horas extras, 2) Combinación de turnos diurnos y nocturnos en la semana y 3) Turnos nocturnos de cuarenta y dos horas a la semana con dieciocho horas extras, todos los turnos trabajados son acumulativos al final de cada jornada semanal del trabajo respectivo, dichos horario de trabajo se encuentran conforme lo disponen los artos 61 y 62 ambos del Código del Trabajo. Este caso concreto fue verificado a través del Acta de Inspección Especial realizada el dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve por la inspectoría del trabajo y por constancia emitida por la inspectoría departamental del trabajo de Managua local II el cinco de febrero del dos mil veinte a solicitud de parte interesada.

Conforme la constancia emitida por la inspectoría departamental del trabajo de Managua local II **(Anexo #4)** la proyección de turnos de trabajo en la jornada semanal del guarda en la empresa de seguridad de caso concreto la organizan conforme el cuadro a la vista:

**Tabla 4**

JORNADA LABORAL SEMANAL POR TURNOS QUINCENA DE 15 DIAS																		TOTAL	
GUARDAS	L 24	M 25	M 26	J 27	V 28	S 29	D 30	S-1 1	L 2	M 3	M 4	J 5	V 6	S 7	D 8	S-2 9	L 10	S-3 11	H/PROG
A	D		D	D	D		D	60		D	D		D	D	D	60	D	12	132
B	D		D	D	D		D	60		N	N			N	N	48	N	12	120
C	N	N		N	N			48	N	N	N		N	N		60	N	12	120
D		N	N			N	N	48		D		D		D	D	48	N	12	108
E		D	N	N		D	N	60		D	D		D	N	N	60	D	12	132

**Tabla 5**

JORNADA LABORAL SEMANAL POR TURNOS QUINCENA DE 16 DIAS																			TOTAL	
GUARDAS	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L	M	S-3	HORAS PROG.
A	D		D	D	D		D	60		D	D		D	D	D	60	D		12	132
B	N		N	N	N		N	60		D	D			D	D	48	N		12	120
C	D	D		D	D			48	N	N	N		N	N		60	N		12	120
D	N	N		N				36	N	N	N		N	N		60	N	N	24	120
E		D	N	N		D	N	60		D	N		D	N	N	60	D	D	24	144

Como se puede observar la proyección turnos de trabajo del guarda de seguridad la organizan semanal, abarcando dos semanas completas (S-1, S-2) y la tercera semana (S-3) uno o dos días en dependencia si la quincena trabajada es de 15 o 16 días, hay que destacar que la tercera semana(S-3) es una jornada laboral incompleta.

La jornada semanal la organizan en semana de turnos diurnos, semana de turnos nocturnos y semana combinadas con turnos diurnos y nocturnos, importante mencionar que los turnos diurnos inician por la mañana 06:00 am y concluyen 12 horas después es decir a las 18:00 y la jornada nocturna las inician a las 18:00 horas y concluyen a las 06:00 am del día siguiente en base al Arto.50 del Código del Trabajo, en la que nos indica que el día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche y el trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente y de acuerdo al arto 51 del Código del Trabajo nos señala que, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Un elemento importante para señalar es el cumplimiento del Arto. 51 del Código del Trabajo en la que establece la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de 48 horas a la semana y nocturno de 42 horas a la semana y el cumplimiento del Arto. 57 en la que dispone que las horas trabajadas fuera de las jornadas ordinarias constituyen horas extraordinarias.

Hay jornadas en la semana que combinan turnos diurnos y nocturnos que lo trabajan como jornadas de turnos mixtos es decir que no cumplen jornada diurna de 48 horas ordinarias en la semana, ni la jornada nocturna de 42 horas ordinarias en la semana, por lo

que la forma de liquidación de un turno diurno y nocturno se establecen un factor de cálculo en valor de horas extraordinarias por cada turno que se ejecuta en la semana.

### **FACTOR DE CALCULO PARA LA JORNADA DE TURNOS MIXTOS SEMANAL.**

La empresa de seguridad establece como norma de trabajo<sup>41</sup> para el guarda de seguridad un mínimo de 5 turnos de 12 horas sean diurnos o nocturnos en la semana.

- ✓ Cinco (5) turno diurno de 12 horas equivalen a 60 horas trabajadas.
- ✓ Cinco (5) turno nocturno de 12 horas equivalen a 60 horas en la semana
- ✓ Las 60 horas diurnas trabajadas en la semana se constituyen en 48 horas ordinarias y 12 horas extraordinaria.
- ✓ Las 60 horas nocturnas trabajadas en la semana constituyen en 42 horas ordinarias y 18 horas extraordinarias.

Para conocer el factor de cálculo en horas extraordinarias para cada turno diurno, dividimos la cantidad de las 12 horas extras acumuladas entre la cantidad de 5 turnos planificados, su resultado (12/5) es un factor constante de 2.4 horas extraordinarias por cada turno trabajado en la semana no ordinaria y en el caso de los turnos nocturnos las 18 horas extraordinarias que se acumulan, se dividen entre los 5 turnos planificados (18/5), su resultado es un factor constante 3.6 horas extraordinarias por turnos nocturno trabajado en la semana no ordinaria.

**Tabla 6**

### **JORNADA LABORAL DE TURNOS MIXTOS SEMANALES**

<b>TURNOS<sup>42</sup></b>	<b>CANTIDAD<sup>43</sup></b>	<b>HORAS<sup>44</sup></b>	<b>TOTAL HORAS<sup>45</sup></b>	<b>JORNADA SEMANAL<sup>46</sup></b>	<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>FACTOR DE TURNO<sup>47</sup></b>
----------------------------	------------------------------	---------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	---------------------	-------------------------------------

<sup>41</sup> Norma de trabajo son instrucciones que se deben seguir para que los procesos se realicen de forma correcta.

<sup>42</sup> Período durante del día laboral en el cual el guarda de seguridad debe presentarse a realizar su trabajo

<sup>43</sup> Cantidad de turnos a trabajar en la semana

<sup>44</sup> Cantidad de 8 horas ordinarias diurnas por día + 4 horas extraordinarias por día.

<sup>45</sup> Totalidad de las horas a trabajar por semana ordinarias + extraordinarias

<sup>46</sup> Conforme al arto.51 del Código del Trabajo.

<sup>47</sup> Factor de turno diurno es la cantidad de horas extras entre la cantidad de turnos en la semana 12/5 nos da como resultado un factor constante de 2.4 horas extraordinarias diurnas y el factor de turno nocturno es la cantidad de horas extras entre la cantidad de turnos en la semana. 18/5 dando como resultado igual factor constante de 3.6 horas extraordinarias nocturnas.

<b>DIURNOS</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>2.4</b>
<b>NOCTURNOS</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>3.6</b>

**REFERENCIA PARA ESTABLECER EL CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN JORNADA LABORAL SEMANAL DIURNA Y NOCTURNA**

Tabla 7

JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA QUINCENAL (15 días)															HORAS EXTRAS EN LA SEMANA												
GUARDAS	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L	M	S-3	SEM-1	SEM-2	SEM-3	T/ HORAS EXT				
	24	25	26	27	28	29	30		1	2	3	4	5	6	7	8	9		48	42	48	42	2.4	3.6	D	N	
A	D		D	D	D		D	60		D	D		D	D	D	60	D		12	12	0	12	0	2.4	0	26.4	0
B		D	D			D	D	48	D		D	D	D		D	60	D	D	24	0	0	12	0	4.8	0	16.8	0
C			N	N	N		N	48		N	N			N	N	48	D	N	24	0	6	0	6	2.4	3.6	2.4	15.6
D	N	N		N	N			48	N	N	N		N	N		60	N		12	0	6	0	18	0	3.6	0	27.6
E	D		D	D	D		D	60		N	N			N	N	48	N		12	12	0	0	6	0	3.6	12	9.6
F		N	N			N	N	48		D	D	D		D	D	60	D	N	24	0	12	12	0	2.4	3.6	14.4	15.6

En la proyección de trabajo de los guardas de seguridad A, B, C, D, E, y F, con jornadas de trabajo diurno y nocturno en una quincena de trabajo dividida en dos semanas completa (S-1 y S-2) y la tercera semana (S-3) la afectan con dos días de trabajo, el resultado final de su jornada laboral en la quincena se visualiza un cuadro de horas extraordinarias realizada. De acuerdo con el Código del trabajo en su Arto. 51 la jornada ordinaria diurna no debe de exceder de un total de 48 horas a la semana y la jornada ordinaria nocturna no debe exceder de un total de 42 horas y con el excedente de hora de la jornada ordinaria diurna y nocturna se consideran como hora extraordinaria a como lo indica el Arto. 57 del Código Laboral.

El cuadro de las horas extras en la semana contiguo a la proyección de turnos nos indica el resultado de la hora extraordinaria realizada en las dos semanas completas y uno, dos días de la tercera semana en la que se aplica el factor del equivalente en hora extra por turno diurno y nocturno:

**Guarda A – Jornada Ordinaria Diurna:**

Primera semana(S-1) realiza 60 horas, en la segunda semana(S-2) 60 horas, ambas jornadas tuvieron un excedente de 12 horas extraordinaria diurna y en la tercera semana(S-3) trabajó solo un día con turno diurno en la que es equivalente a 2,4 hora extraordinaria



diurna (de acuerdo con el factor), al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra por semana totalizando como resultado la cantidad de 26.4 horas extraordinaria diurnas en la quincena.

**Guarda B – Jornada Ordinaria Diurna:**

Primera semana(S-1) realiza 48 horas, en la segunda Semana(S-2) 60 horas, teniendo excedente de 12 horas extraordinaria diurna y en la tercera semana(S-3) trabajo dos días con turno diurno en la que es equivalente a 4.8 hora extraordinaria diurna, al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra por semana totalizando como resultado la cantidad de 16.8 horas extraordinarias diurnas en la quincena.

**Guarda C – Jornada Ordinaria Nocturna:**

Primera semana(S-1) realiza 48 horas, en la segunda Semana(S-2) 48 horas, ambas jornadas tuvieron un excedente de 6 horas extraordinaria nocturna y en la tercera semana(S-3) trabajo dos días, un turno diurno y uno nocturno en ambos casos se le aplica el factor de turno si es diurno es equivalente a 2.4 hora extraordinaria diurna y el turno nocturno su factor equivalentes es de 3.6 hora extraordinaria, al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra diurna y nocturna por semana totalizando como resultado la cantidad de 2.4 horas extraordinarias diurna y 15.6 extraordinaria nocturnas en la quincena

**Guarda D – Jornada Ordinaria Nocturna:**

Primera semana(S-1) realiza 48 horas, en la segunda Semana(S-2) 60 horas, ambas jornadas tuvieron un excedente de 18 horas extraordinaria nocturna y en la tercera semana(S-3) trabajó un día con un turno nocturno que equivale a 3.6 hora extraordinaria nocturna, al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra nocturna por semana totalizando como resultado la cantidad de 27.6 hora extraordinaria nocturna en la quincena

**Guarda E – Jornada Ordinaria Diurna y Nocturna:**

Primera semana(S-1) realiza 60 hora extra diurna, en la segunda Semana(S-2) 48 hora extras nocturna, ambas jornadas tuvieron excedente, la jornada diurna realizó 12 hora extraordinaria diurna, la jornada nocturna su excedente fue de 6 horas extras nocturna y en

la tercera semana(S-3) trabajo solo un día con turno nocturno en la que es equivalente a 3.6 hora extraordinaria nocturna, al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra diurna y nocturna por semana totalizando como resultado la cantidad de 12 horas extraordinarias diurna y 9.6 extraordinaria nocturnas en la quincena

### Guarda F – Jornada Ordinaria Diurna y Nocturna:

Primera semana(S-1) es jornada nocturna de 48 horas, en la segunda Semana es ordinaria diurna (S-2) de 60 horas, ambas jornadas tuvieron excedente, la semana (S-1) de 6 horas extraordinaria nocturna, la semana (S-2) 12 horas extras diurna y en la tercera semana(S-3) trabajo dos días, un turno diurno y uno nocturno en ambos casos se le aplica el factor de turno si es diurno es equivalente a 2.4 hora extraordinaria diurna y el turno nocturno su factor equivalentes es de 3.6 hora extraordinaria, al final de la quincena se suman los excedentes de horas extra diurna y nocturna por semana totalizando como resultado la cantidad de 14.4 horas extraordinarias diurna y 9.6 extraordinaria nocturnas en la quincena.

### PLANIFICACIÓN DE JORNADA LABORAL CON TURNOS MIXTOS SEMANALES:

Tabla 8

GUARDAS	JORNADA LABORAL CON SEMANA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA QUINCENAL (15 días)															HORAS EXTRAS EN LA SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L	M	S-3	SEM-1	TURNO	FACTOR	T/ HORAS EXT				
	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9				48	42	D	N	2.4	3.6	D	N
A		D	D	D		D	D	60	N	N		D	D		48	N		12	12	0	2	3	4.8	10.8	16.8	10.8	
B		N	N			N	N	48	D	D		N	N		48	D	D	24	0	6	4	2	9.6	7.2	9.6	13.2	
C		D	N	N		D	N	60	D	N		D	N	N	60	D	N	24	0	0	5	7	12	25.2	12	25.2	
D	D	N		D	N	N		60	D	N		D	N	N	60	N	N	24	0	0	4	8	9.6	28.8	9.6	28.8	

En esta proyección de trabajo para los guardas A, B, C y D nos presenta una combinación de jornada laboral semanal con turno diurno, semana con turno nocturno y jornada laboral semanal con turnos combinada en diurno y nocturno, para liquidar las horas extraordinarias debemos tener presente los Arto. 51 y 57 del Código del Trabajo que establece cuando son jornadas ordinarias diurnas y nocturna y cuando se tiene horas extraordinarias, para el caso concreto de la jornada mixta semanal que combinan turno diurno y nocturno, se aplica el factor de cálculo para jornada de turno mixto semanal.

¿Cuántas horas extraordinarias realizaron los guardas A, B, C y D?; el cuadro contiguo a la proyección de turnos nos indica el resultado de las horas extraordinarias

realizada en las dos semanas completas y la jornada de turnos mixtos semanal en la que se aplica el factor del equivalente horas extras por turno diurno y turno nocturno:

**Guarda A:**

- ✓ La primera semana(S-1) realizó 12 hora extra diurna.
- ✓ La semana siguiente S-2 y S-3 trabajó, 2 turno diurno y 3 turno nocturno, multiplicando los 2 turno por el factor diurno (2.4) equivale a 4.8 hora extra diurna y los 3 turno nocturno multiplicando por el factor nocturno (3.6) equivale a 10.8 hora extra nocturna.
- ✓ La totalidad de hora extra realizada en turno diurno:  $12+4.8$  equivale a: 16.8 hora extra
- ✓ La totalidad de hora extra realizada en turno nocturno es de 10.8 hora extra.

**Guarda B:**

- ✓ La primera semana(S-1) realizó 6 hora extra nocturna.
- ✓ La semana siguiente S-2 y S-3 trabajó, 4 turno diurno y 2 turno nocturno, multiplicando los 4 turno por el factor diurno (2.4) equivale a 9.6 hora extra diurna y los 2 turno nocturno multiplicando por el factor nocturno (3.6) equivale a 7.2 hora extra nocturna.
- ✓ La totalidad de hora extra realizada en turno diurno: 9.6 hora extra
- ✓ La totalidad de hora extra realizada en turno nocturno es de  $6+7.2$  que sumada equivale a 13.2 hora extra nocturna.

**Guarda C:**

- ✓ Tiene una proyección de trabajo con turno diurno y nocturno en la semana, en este caso se aplica el cálculo para la jornada de turnos mixtos semanal:
- ✓ Cantidad de turno diurno: 5 multiplicado por el factor diurno 2,4 equivale a 12 hora extra diurna.
- ✓ Cantidad de turnos nocturno: 7 multiplicado por el factor nocturno 3.6 equivale a 25.2 hora extra nocturna.

**Guarda D:**

- ✓ Tiene una proyección de trabajo con turno diurno y nocturno en la semana, en este caso se aplica el cálculo para la jornada de turnos mixtos semanal:
- ✓ Cantidad de turno diurno: 4 multiplicado por el factor diurno 2,4 equivale a 9.6 hora extra diurna.
- ✓ Cantidad de turnos nocturno: 8 multiplicado por el factor nocturno 3.6 equivale a 28.8 hora extra nocturna.

#### **. 4.2.- Salarios y formas de pago.**

Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de salario mínimo.

De acuerdo con el Arto. 2 de la Ley 625 Ley del Salario mínimo, este se define como la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país. La ley señala que, el salario se estipula libremente entre el empleador y el trabajador, pero que nunca podrá ser menor al mínimo legal. Así mismo, la ley señala la posibilidad que un trabajador, además de devengar un salario base (básico), pueda percibir otros ingresos tales como incentivos y/o comisiones. Los cuales conjuntamente integran o suman lo que se denomina salario ordinario. (ASAMBLEA NACIONAL, 2007)

El salario ordinario, no podrá ser menor al salario mínimo; obviamente, si un trabajador solamente devenga un salario base, es decir, sin otros tipos de complementos salariales, dicho (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2008) salario base se convierte en su salario ordinario, por ende, no debe ser menor al mínimo legal y salario extraordinario que devenga es cuando realiza horas extraordinarias. La forma de pago es la que se pacta en los contratos de trabajo, puede ser semanal, catorcenal, quincenal o mensual, sin embargo, la ley señala que, no podrá pagarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda. En otras palabras, el pago debe efectuarse en moneda legal.

Según el Tesoro de Jurisprudencia Administrativa 2008, (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2008), al salario se le pueden aplicar las siguientes deducciones: a) La

cotización al Seguro Social; b) El Impuesto sobre la Renta en caso de que aplique; c) La cuota de afiliación al sindicato (cuando existe sindicato en la empresa); d) Lo ordenado por algún juez en concepto de embargos de pensión de alimentos para sus hijos. e) Lo ordenado por un juez en concepto de embargos judiciales por deudas con terceros, sin afectar el salario mínimo dado que está protegido conforme el Arto. 92 del Código del Trabajo f) El abono que corresponda, si su empleador le ha hecho algún préstamo o adelanto de salario, sin que por esto pueda cobrarle intereses; g) Cualquier otra deducción que autorice el trabajador (autonomía de la voluntad).

El salario del guarda de seguridad está vinculado a la proyección de turnos que la Empresa de Seguridad le planifica en una quincena de trabajo, su forma de liquidar la jornada de trabajo es objeto y parte de nuestro estudio por lo que el enfoque de nuestro trabajo persigue el objetivo específico de entregar esta herramienta de trabajo una explicación de cómo se liquida su jornada laboral para evitar que se le violente el derecho del pago de sus horas ordinarias y horas extraordinarias como resultado de su jornada laboral final en la semana o quincenal.

Tenemos empresas de seguridad que en su mayoría liquidan de forma quincenal, lineal y, presentamos un caso concreto que liquidan de forma semanal, para una mejor comprensión les presento el procedimiento y liquidación que aplican para cada jornada laboral.

### **Liquidación de jornada laboral quincenal y lineal:**

Los elementos referentes para liquidar la jornada laboral quincenal acumulativa y lineal trabajadas en su proyección de turnos y poder obtener su salario bruto quincenal son las siguientes:

**Tabla 9**

---

#### **Elementos Básicos del Salario**

---

Salario mínimo mensual	7,284.72
------------------------	----------

Salario quincenal 3,642.36

Valor horas ordinarias 35.02269

Valor horas extras 60.7

A continuación, se presenta una jornada laboral quincenal acumulativa y su proceso de liquidación lineal.

Tabla 10

JORNADA LABORAL QUINCENAL																TOTAL HORAS		HORAS	
CANT	GUARDAS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	HORA	BASICAS	EXTRAS
1	A	D		N	N		D	D		N	N		D	D	N		120	104	16
2	B		24			24			24			24			24		120	104	16
3	C	N	N		D	D		N	N		D	D		N	N		120	104	16
FONDO HORARIO		24	36	12	24	36	12	24	36	12	24	36	12	24	36	12	360	312	48

Los guardas A, B Y C, acumulan al final de la jornada quincenal la cantidad de 120 horas de trabajo, distribuidas en 104 horas ordinarias y 16 horas extraordinarias, aplicando los elementos referentes para liquidar la jornada el resultado es el siguiente:

El cuadro infra plantea que los guardas completaron la cantidad de 104 horas ordinarias en quincena de 15 días, que al multiplicarse con el valor de la hora ordinaria de C\$ 35.02269 tienen como resultado el salario mínimo de la quincena es decir su salario básico quincenal de C\$3,642.36 córdobas con relación al salario mínimo fijado por ley.<sup>48</sup>

Tabla 11

Liquidación lineal de jornada laboral quincenal acumulativa									
Guarda	Horas Básicas	Valor Ordinarias	Hora Base	Salario Base	Horas Extras	Valor Extras	Hora Extras	Pago Extras	Hora Pago Quincenal
A	104	35.02269	3,642.36	16	60.70	971.20	4,643.56		
B	104	35.02269	3,642.36	16	60.70	971.20	4,613.56		
C	104	35.02269	3,642.36	16	60.70	971.20	4,613.56		

Se muestra en el cuadro la cantidad de 16 horas extraordinarias laboradas que al multiplicarse con el valor de las horas extraordinarias de C\$ 60.70 recibirá el monto total a pagar de C\$ 971.20 córdobas como horas extras.

<sup>48</sup> Comisión Nacional de Salario Mínimo; Acta #1 – CNSM-23/02/2023

Totalizando en horas básicas y horas extraordinarias en la quincena la cantidad de un salario bruto C\$ 4,613.56 C\$ córdobas sin las deducciones por ley.

Esta forma de liquidar la jornada quincenal acumulativo y lineal no diferencian ni califican la composición de los turnos en diurnos y los nocturnos, ni lo organizan por semana, por lo que el trabajador se ve afectado al no reconocerle que el valor del turno nocturno tiene un mayor valor con respecto al valor del turno diurno.

### **Liquidación de jornada laboral por semana en una quincena:**

Esta jornada laboral quincenal la organizan de forma semanal, con turnos diurnos y nocturnos, para ello la proyección de turno a trabajar en la quincena abarcan dos semanas completa y suman uno o dos días de la tercera semana si la jornada trabajada en la quincena es de 15 o 16 días.

Para liquidar esta variante de jornada laboral semanal de los guardas, la empresa de seguridad define los siguientes elementos para calcular el salario a percibir al finalizar su jornada laboral.

**Tabla 12**

---

<b>Valores de horas ordinarias y extras por turnos<sup>49</sup></b>	
Salario mínimo mensual	7,284.72
Salario quincenal	3,642.36
Jornada Semanal Diurna (D)	48 horas
Jornada Semanal Nocturna (N)	42 horas
Valor hora ordinaria diurna <sup>50</sup>	30.35

---

<sup>49</sup> Los valores corresponden a la jornada laboral de conformidad al Código del Trabajo en su Arto. 51 y al salario mínimo establecido en la Comisión Nacional de Salario Mínimo; Acta #1 – CNSM-23/02/2023.

<sup>50</sup> Equivale a dividir el monto que corresponde al salario quincenal entre el número de días de la quincena, entre las horas laborales, es decir  $C\$3642.36/15\text{días} = 242.82/8 \text{ horas} = 30.35$  que corresponde al valor de la hora ordinaria diurna, esta a su vez multiplicada por dos, nos da el valor de la hora extra diurna que sería C\$60.70.

Valor hora extras diurna	60.70
Valor hora ordinaria nocturna <sup>51</sup>	34.69
Valor hora extra nocturna	69.38

Tabla 13

<b>Valor hora extra en jornada de turnos mixtos<sup>52</sup></b>	
Valor turno diurno en hora extra	2.4
Valor en turno nocturno en hora extra	3.6

## LIQUIDACION DE LAS HORAS EXTROORDINARIAS Y SALARIO BRUTO

Tabla 14

JORNADA LABORAL DIURNA QUINCENA (15 días)	LIQUIDACION LABORAL EN LA QUINCENA																	SALARIO												
	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L	M	S-3	SEM-1	SEM-2	SEM-3	T/HRS EX1	VALOR	3,642.36					
GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9			48	42	48	42	2.4	3.6	D	N	60.7	69.37	QUINCENA	
A	D		D	D	D		D	60		D	D		D	D	D	60	D		12	12	0	12	0	2.4	0	26.4	0	1602.48	-	5,244.84
B		D	D			D	D	48	D		D	D	D		D	60			0	0	0	12	0	0	0	12	0.0	728.4	-	4,370.76

Esta proyección laboral para los guardas A y B es de jornada diurna, donde se le han planificado una cantidad de turno diurno en dos semanas y un turno diurno en la tercera semana.

El cuadro nos indica que:

- En la primera semana (S-1) los guardas A y B acumularon diferentes horas de trabajos, en el caso del guarda A realizó 60 horas de trabajo con un

<sup>51</sup> Equivale a dividir el monto que corresponde al salario quincenal entre el número de días de la quincena, entre las horas laborales, es decir  $C\$3,642.36/15\text{días} = 242.82/7 \text{ horas} = 34.69$  que corresponde al valor de la hora ordinaria nocturna, esta a su vez multiplicada por dos, nos da el valor de la hora extra nocturna que sería  $C\$69.38$

<sup>52</sup> Factor de turno diurno es la cantidad de horas extras entre la cantidad de turnos en la semana  $12/5$  nos da como resultado un factor constante de 2.4 horas extraordinarias diurnas y el factor de turno nocturno es la cantidad de horas extras entre la cantidad de turnos en la semana.  $18/5$  dando como resultado igual factor constante de 3.6 horas extraordinarias nocturnas.



excedente de 12 horas que constituyen horas extraordinarias, el guarda B realizó las 48 horas una jornada ordinaria diurna sin excedente de hora extra.

- En la Segunda semana (S-2) los guardas A y B además de su jornada ordinaria de 48 horas diurnas, acumularon c/u 12 horas como excedente lo que se constituye en horas extraordinaria.
- En la tercera semana (S-3) solo el guarda A trabajó un turno diurno de 12 hora, conforme el factor de cálculo para el turno diurno en la tercera semana acumuló 2.4 horas extras.

En el cálculo de la liquidación de las horas extra del guarda A tomamos en cuenta el valor monetario de una hora extra que equivale C\$60.7 córdobas que al multiplicarse por el total de horas realizada (26.4), el resultado sería de C\$1,602.48 córdoba sumando el salario básico de C\$3,642.36 monto total del salario bruto es de C\$5,244.84 córdoba en la quincena trabajada, este mismo procedimiento se aplicaría al guarda B.

Tabla 15

JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA QUINCENAL (15 días)	LIQUIDACION LABORAL EN LA QUINCENA																	SALARIO												
	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L	M	S-3	SEM-1	SEM-2	SEM-3	T/HRS EXT	VALOR	3,642.36					
GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9			48	42	48	42	2.4	3.6	D	N	60.7	69.37	QUINCENA	
A	D		D	D	D		D	60		N	N		N	N	N	60	D		12	12	0	18	0	2.4	0	14.4	18	874.08	1,248.66	5,765.10
B		N	N		N	N		48	D		D	D		D	D	60	N		12		6	12	0	3.6	0	12	9.6	728.4	665.95	5,036.71

Esta proyección laboral para los guardas C y F es de jornada diurna y nocturna, donde se le han planificado una cantidad de turno diurno y nocturno en dos semanas y un turno diurno y nocturno en la tercera semana.

El cuadro indica que:

- En la primera semana (S-1) los guardas C y F acumularon diferentes horas de trabajos, en el caso del guarda C realizó 60 horas de trabajo diurna, con un excedente de 12 horas que se constituyen horas extraordinarias, el guarda

F realizó las 48 horas en una jornada ordinaria nocturna, con un excedente de 6 hora que se constituye en hora extraordinaria.

- En la Segunda semana (S-2) el guarda C realiza jornada ordinaria nocturna de 60 horas con un excedente de 18 hora lo que se constituye en hora extraordinaria el guarda F, le programaron 5 turno diurno de 12 hora que equivale a 60 hora obteniendo un excedente de 12 horas extraordinarias.
- En la tercera semana (S-3) los dos guardas C y F trabajan turno diurno y nocturno de 12 hora, conforme el factor de cálculo para el turno diurno y nocturno en la tercera semana C acumula 2.4 horas diurna extraordinaria y F acumuló 3.6 horas nocturna extras.

Para el cálculo de hora extra del guarda C procedemos a revisar cuantas horas fueron diurna y cuantas horas fueron nocturnas, en este caso la primera semana (S-1) realizó un excedente de 12 hora extra diurna, en la segunda semana (S-2) logró realizar un excedente de 18 hora extraordinaria nocturna y en el inicio de la tercera semana (S-3) trabajo un turno diurno equivalente a 2.4 hora extra, resumiendo el guarda C acumuló de S-1, 12 hora extra diurna, de S-3 los 2.4 horas extraordinaria, totalizando 14.4 hora extraordinaria diurna que al llevarlo a su valor monetario multiplicamos por el valor de C\$ 60.7 córdoba, el resultado sería de C\$874.08 córdoba y en la segunda semana (S-2) alcanzó a realizar 18 hora extraordinaria nocturna que al llevarlo a su valor monetario, lo multiplicamos por el valor de la hora extra nocturna C\$ 69.37 córdoba, el resultado sería de C\$1,248.66 córdoba, sumando el salario básico de C\$3,642.36 con el valor monetario acumulado de la hora extra diurna (C\$ 874.08) y lo acumulado en hora extra nocturna (C\$ 1,248.66), el monto total del salario bruto es de C\$5,765.10 córdoba en la quincena trabajada, este mismo procedimiento se aplicaría con el guarda F.

## LIQUIDACION DE LA JORNADA LABORAL MIXTO

Tabla 16

JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA QUINCENA (16 días)																Valor hora		TOTAL	SALARIO	SALARIO						
	L	M	M	J	V	S	D	S-1	L	M	M	J	V	S	D	S-2	L				M	S-3	TURNOS	60.7	69.38	
GUARDAS	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9				TURNOS	2.4	3.6	H.EXTRA	QCNAL	BRJTO	
A		D	N	N		D	N	60	D	D	N		D	N	N	72	D	N	24	6	7	874.08	1748.33	2,622.41	3,642.36	6,264.77
B	D	N		D	N	N		60	D	N		D	D	N		60	N	12	5	6	728.4	1498.565	2,226.96	3,642.36	5,869.32	

Esta programación laboral para los guardas A y B, le proyectan jornada que no corresponde a jornada ordinaria diurna ni nocturna, es una jornada semanal mixto en la que se trabajan turno diurno y nocturno combinados, para esta particularidad se procede a liquidar con factor de cálculo para la jornada de turnos mixtos, combinando turno diurno y nocturna en una quincena, para este caso se procede a trabajar como jornada semanal con turnos mixto, donde el factor de cálculo para la jornada de turnos mixtos semanal se aplica sumando la cantidad de turno diurno y nocturno trabajada en las dos semanas completas y los turnos que afecta en la tercera semana definido el tipo de jornada, procedemos a liquidar la jornada semanal mixta trabajada en la quincena por los guardas G, H, cumpliendo los siguiente pasos como procedimiento para calcular el salario bruto de la jornada laboral en la quincena.

### Guarda A:

El guarda trabajó en toda la quincena seis (6) turnos diurnos y siete (7) turnos nocturnos.

- La cantidad de turnos diurnos trabajados (6) lo multiplicamos por el factor de turnos diurno (2.4) para lograr la cantidad de horas extraordinarias realizadas, como resultado tenemos que acumuló 14.4 horas extraordinaria diurno, para obtener el valor monetario multiplicamos la cantidad de horas extraordinarias (14.4) por el valor de la hora extra diurna (C\$ 60.7), logrando C\$874.08 córdobas.

Turnos trabajados: 6 (TD)

Factor TD: 2.4

- La cantidad de turnos nocturnos trabajados (7) lo multiplicamos por el factor de turnos nocturnos (3.6) para lograr la cantidad de horas extraordinarias realizadas, como resultado tenemos que acumuló 25.2 horas extraordinaria nocturna, para obtener el valor monetario multiplicamos la cantidad de horas extraordinarias (25.2) por el valor de la hora extra nocturna (C\$69,378), logrando C\$1,748.32 córdobas.
- El valor monetario de las horas extraordinarias diurna (C\$874.08) y nocturna (C\$1,748.32) suman un total de C\$ 2,622.40 córdobas.
- El salario bruto se calcula sumando el valor de las horas extraordinarias (C\$ 2,622.40) con el salario mínimo quincenal (3,642.36) su ingreso en la quincena sería de C\$6,264.77 córdobas.

#### **Guarda B:**

El guarda trabajo en toda la quincena seis (5) turnos diurnos y siete (6) turnos nocturnos.

- La cantidad de turnos diurnos trabajados (5) lo multiplicamos por el factor de turnos diurno (2.4) para lograr la cantidad de horas extraordinarias realizadas, como resultado tenemos que acumuló 12 horas extraordinaria diurno, para obtener el valor monetario multiplicamos la cantidad de horas extraordinarias (12) por el valor de la hora extra diurna (C\$60.7), logrando C\$728.40 córdobas.
- La cantidad de turnos nocturno-trabajados (6) lo multiplicamos por el factor de turnos nocturnos (3.6) para lograr la cantidad de horas extraordinarias realizadas, como resultado tenemos que acumuló 21.6 horas extraordinaria nocturnas, para obtener el valor monetario multiplicamos la cantidad de horas extraordinarias (21.6) por el valor de la hora extra diurna (C\$69.378), logrando C\$1,498.56 córdobas.
- El valor monetario de las horas extraordinarias diurna (C\$728.40) y nocturna (C\$ 1.498,56) suman un total de C\$ 2.226.96 córdobas.

- El salario bruto se calcula sumando el valor de las horas extraordinarias (C\$ 2,226.96) con el salario mínimo quincenal (C\$3,642.36) su ingreso en la quincena sería de C\$5,869.32 córdobas.

#### 4.3.- Décimo tercer mes:

Décimo tercer mes o salario adicional es la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario; por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período trabajado, mayor de un mes y menor de un año.<sup>53</sup>

El salario adicional deberá ser recibido conforme al último salario recibido, tomando en consideración el tiempo efectivo de trabajo como: vacaciones disfrutadas, ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que sea determinado por la ley.<sup>54</sup>

El décimo tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de recibir posteriormente una cantidad mayor, esta prestación debe ser finiquitada en cada año laboral correspondiente.

El tiempo establecido para el pago del salario adicional se indica en el art 95 del Código del Trabajo, los primeros diez días del mes de diciembre de cada año y tiene la protección que es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

Esto quiere decir, que el décimo tercer mes si bien está exento de las deducciones de ley como por ejemplo del INSS e IR; no obstante, sí se le pueden aplicar deducciones en concepto de alimentos.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> De conformidad al Arto. 93 del C.T.

<sup>54</sup> Arto. 96 C.T.

<sup>55</sup> Ley 870, Código de la Familia; Arto. 307. **Prevalencia del derecho de dar alimento** que reza textualmente: “El derecho de dar alimento es personalísimo, no son compensables con ningún tipo de deuda. Tendrán, sin excepción, derecho privilegiado y prioridad sobre cualquier otra obligación del alimentante y no podrán ser

Es importante mencionar que las horas extras no forman parte del salario ordinario, por consiguiente, no se debe tomar en cuenta para el pago del décimo tercer mes o aguinaldo.

“...Lo devengado por un trabajador en concepto de salario extraordinario u horas extras **no debe ser** tomado en cuenta para efectos de cálculos aritméticos de prestaciones sociales...”.<sup>56</sup>; sin embargo, se debe concebir que, salario extraordinario es el pago del tiempo extraordinario que labora un trabajador, pero cuando se establece como una obligación dentro del contrato de trabajo el laborar horas extras, sí forma parte del salario.

Es importante mencionar que el derecho de este salario adicional tiene período de tiempo trabajado mayor de un mes y menor de un año, por lo que el trabajador en su relación laboral al no cumplir el mes de trabajo no adquiere el derecho de esta prestación.

Para efectos del cómputo del décimo tercer mes, corresponde enfocarnos en el período que laboró el trabajador, es decir si trabajó un mes, dos meses, nueve meses o los doce que conforman el 100% del salario ordinario que constituye el aguinaldo. Para el pago de esta prestación laboral, se toma en consideración el período comprendido que inicia el 01 de diciembre del año que antecede, al 30 de noviembre del año en curso.

#### **4.4.- Descanso semanal:**

*“Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales”.*<sup>57</sup>

El descanso semanal consiste en asegurar al trabajador un día de descanso cada siete, y aunque la preferencia se reconoce por tradición al domingo, como no siempre resulta posible, para no interrumpir totalmente la vida activa, sobre todo en ciertos servicios

---

perseguidos por los acreedores del alimentario”. “El crédito alimentario afectará todo tipo de ingreso ordinario o extraordinario que perciba, incluso el décimo tercer mes”.

<sup>56</sup> Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, mediante Sentencia No. 49/2012 del 17 de febrero del año 2012, a las 10:25 minutos de la mañana.

<sup>57</sup> C.T. de Nicaragua Arto. 64

y profesiones de imprescindible continuidad, se produce la compensación en otro día de la semana.<sup>58</sup>

*“Todo personal ocupado en establecimientos industriales sean públicos o privados, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas...”*<sup>59</sup>

El término “Séptimo día” se refiere al derecho del trabajador a descansar al menos un día completo a la semana el cual debe ser remunerado dentro del salario. Los descansos semanales tienen como finalidad compensar al trabajador el esfuerzo físico y mental producto del trabajo realizado.

Para el caso de las jornadas laborales en las empresas de seguridad que están organizadas por turnos diurnos y nocturnos de 12 horas; el día de descanso no necesariamente tendrá que ser el domingo; sin embargo, este se regirá conforme programación laboral.

Es importante indicar que en caso de ausencia injustificada del guarda de seguridad, se le descuenta el día no laboral más el séptimo día.

#### **4.5.- Vacaciones:**

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio del mismo empleador.<sup>60</sup>

La naturaleza jurídica de las vacaciones es descansada y con goce de salario.

En ese particular, el empleador está obligado a elaborar un calendario de vacaciones; no obstante, en la actualidad, las autoridades laborales permiten a los empleadores pagar las vacaciones de forma adicional al salario, de común acuerdo con el trabajador inclusive de manera prestacionado o proporcional en los salarios.

---

<sup>58</sup> Diccionario de Derecho Laboral – Guillermo Cabanellas, 1ª ed. Pag. 189

<sup>59</sup> Convenio #14 de la O.I.T., aprobado en 1921.

<sup>60</sup> Arto. 76 del C.T.

Las vacaciones se pagarán en base al salario ordinario devengado por el trabajador. No acumularán vacaciones los períodos en que la persona trabajadora esté de licencia, permisos, subsidios o cualquier otra forma de suspensión de contrato de trabajo salvo las excepciones que dispone el artículo 141 del C.T.<sup>61</sup>

En las empresas de Seguridad Privada, el disfrute de las vacaciones descansadas para los guardas, son debidamente programadas en común acuerdo con el trabajador sin que estas afecten las labores operativas.

En este aspecto particular se introduce la forma de cálculo que el trabajador debe conocer como acumula diariamente sus vacaciones:

El año cuenta con 12 meses y el mes es equivalente a 30 días, si dividimos los 30 días entre los 12 meses (30/12) tenemos un resultado de 2.5 por mes días de vacaciones al mes, si dividimos los 2.5 que se acumula al mes entre los 30 días del mes obtenemos que diariamente el trabajador logra por derecho 0.083 días.

El guarda de seguridad debe estar claro cuando el trabajo efectivo se interrumpe por enfermedad, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados pero no son acumulativo para completar el tiempo que le confiere el derecho a vacaciones todo conforme el Código de Trabajo arto.79 y para en el caso de las trabajadoras en estado de gravidez su período de reposo serán computado como efectivo de trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimo-tercer mes que le confiere el arto 141 del Código del Trabajo.

#### **4.6.-. Permiso o Licencia por enfermedad:**

En Nicaragua permiso o licencia, es un derecho distinto al del reposo o subsidios médicos. Permiso o licencia es la autorización para que el trabajador se ausente justificadamente durante un determinado tiempo de su trabajo. El Código del Trabajo señala que: “El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: a) Para acudir a consulta médica personal; b) Para acudir a consulta médica por

---

<sup>61</sup> Artos 78 del C.T. Arto. 141 “ Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho... *El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes*”.



enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables; c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia. En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica” y, conforme el Arto 73 del Código del Trabajo el trabajador tiene derecho a permiso o licencia por fallecimiento de un miembro del núcleo familiar con su respectivo goce de salario.

#### **4.7.- Reposo médico:**

El reposo médico al igual que el subsidio médico es una suspensión temporal justificada de la ejecución del contrato de trabajo. Este va de 1 a 3 días. Es conocido popularmente como los 3 días de carencia dado a que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) no paga los reposos médicos. En todo caso, corresponde a los empleadores el pago de los reposos médicos, de conformidad a la sentencia No.368 del 27 de octubre del 2021 de la Sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia, expresando en sus considerandos de forma explícita que el empleador le corresponde pagar al trabajador los tres días del período de carencia.

Sobre este aspecto debo mencionar como antecedente que existía jurisprudencia sobre el ‘período de carencia ‘, en donde señalan que las prestaciones correspondientes a los tres primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general no corresponden al empleador, cito las sentencias: No.1436 del 26 de noviembre del 2014, la sentencia No. 311, 312 del 20 de mayo del 2015 y la sentencia No. 441 del 4 de octubre del 2017. Sin embargo, para dar cumplimiento y tutelar este derecho al trabajador que le otorga la sentencia No. 368 del 27 de Octubre 2021, el Ministerio del Trabajo (MITRAB), ha realizado inspecciones a las empresas, disponiendo que éstas deben asumir los tres días del período de carencia y pagárselo al trabajador, algunos empleadores han recurrido

de Amparo ante los tribunales de la Corte Suprema de Justicia con el propósito de rechazar la posición del MITRAB, el argumento del empleador es que le corresponde al Seguro Social cumplir con su obligación de subsidiar dado que el empleador lo entera en sus obligaciones patronales de forma mensual al Instituto de Seguridad Social.

#### 4.8.- Subsidio médico:

A diferencia del reposo médico, el subsidio se otorga de 4 a más días, y se extiende hasta un plazo que no exceda los 12 meses. El pago del subsidio médico lo asume el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), conforme los parámetros que señala la Ley de Seguridad Social y su Reglamento. El financiamiento de los subsidios médicos y reposos otorgados por las clínicas médicas previsionales están soportados por: 1) El empleador que le corresponden pagar al Seguro Social mensual como obligaciones patronal el 22.5% de los ingresos percibido por el trabajador de ello se destinan el 6% para financiar la rama de enfermedad y maternidad, 2) El trabajador le corresponde un deducible mensual del 7% por los ingresos recibido destinando el 2.25% para financiar la rama de enfermedad y maternidad, 3) El estado de la República destina 1.75% al Seguro Social para financiar la rama de enfermedad y maternidad. En total el Seguro social recibe un 10% de forma tripartita para cubrir las obligaciones en la rama de enfermedad y maternidad a los trabajadores.

**Tabla 17**

<b>Cuotas para Financiar Prestaciones<sup>62</sup></b>					
<b>SUJETO</b>	<b>I.V.M.</b>	<b>Riesgo Profesional</b>	<b>Víctimas de guerra</b>	<b>Maternidad</b>	<b>Total</b>
Empleador	13.50%	1.50%	1.50%	6.00%	22.50%
Trabajador	4.75%	--	--	2.25%	7.00%
Estado	--	--	--	1.75%	1.75%
<b>Total</b>	<b>18.25%</b>	<b>1.50%</b>	<b>1.50%</b>	<b>10.00%</b>	<b>31.25%</b>

<sup>62</sup> Fuente de referencia: Ley del Seguro Social de Nicaragua y su reglamento

#### **4.9.- Permiso de maternidad:**

Este derecho de protección a la maternidad conforme al Arto. 141 del Código del Trabajo, facilita a la “Trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes. El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo”. El derecho de maternidad se extiende inclusive a la madre o padre soltero que adoptan hijos. El Artículo 261 de la ley 870 Código de la Familia, dispone: “Beneficios sociales derivados de la adopción. La madre o el padre adoptante gozarán del derecho de subsidio por maternidad y paternidad, por el término de doce semanas las madres y cinco días el padre, independientemente de la edad de la persona adoptada, siempre que no existiese vínculo previo con la persona adoptada. Si el adoptante fuere un hombre soltero, solamente gozará del derecho de subsidio de paternidad equivalente al de la madre”.

#### **4.10.- Permiso de paternidad:**

Ahora otorgado por el Código de Familia. Este permiso se concede bajo las circunstancias siguientes:

1. Cuando el trabajador es casado o está en unión de hecho estable, tiene derecho a cinco días calendarios de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente.
2. El permiso paterno igual aplica cuando adopta un hijo.
3. Cuando el trabajador es soltero, y adopta un hijo o hija, tiene derecho a un subsidio de doce semanas.

#### **4.11.-Disciplina laboral:**

La disciplina laboral es el conjunto de normas reguladoras 1) de la conducta de los trabajadores, y 2) de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto o centro

de trabajo para la prestación eficiente del servicio. Hablar de disciplina laboral, es referirnos a los reglamentos internos de trabajo. La Corte Suprema de Justicia en distintas Sentencias, ha señalado que, los Reglamentos internos de trabajo "...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular...". El Código del Trabajo tiene muchos vacíos (lagunas legales) y los empleadores tienen el derecho de complementarlos con el Reglamento interno de trabajo. Éste debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Los empleadores necesitan de un reglamento interno de trabajo en la regulación de las relaciones laborales, más que una obligación es una necesidad.

#### **4.12.-. Derechos colectivos:**

El Código del Trabajo señala que, la convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son 1) establecer condiciones generales de trabajo, 2) desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y 3) disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código.

Esto va de la mano con lo que regula el Convenio Número 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el cual persigue los fines siguientes: a) Protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación; b) No injerencia entre las organizaciones de empleadores y trabajadores; c) Fomento de la negociación colectiva voluntaria.

El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental del trabajo, aceptado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual se debe respetar, promover y realizar de buena fe.

#### **4.13.-Derecho al seguro social obligatorio:**

Los empleadores deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores, dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de la iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

#### **Estar inscrito en el INSS es obligatorio para todos los trabajadores.**

En Nicaragua existen dos tipos de seguro social obligatorio: 1. Integral: En este régimen el INSS otorga prestaciones integrales de corto, mediano y largo plazo, se incluyen prestaciones por asistencia médica, así como subsidios otorgados a asegurados por diferentes causas. Porcentaje patronal: 21.5% (1 a 49 trabajadores), 22.5% (de 50 a más trabajadores). Porcentaje laboral del trabajador es del: 7%., y 2. IVM-RP (Invalidez, Vejez y Muerte- Riesgos Profesionales): En este régimen las prestaciones son de carácter parcial, incluyendo únicamente prestaciones de mediano y largo plazo exceptuando accidentes laborales, cuya prestación se otorga al momento en que se presenta el accidente. Porcentaje patronal: 15.5% (1 a 49 trabajadores), 16.5% (de 50 a más trabajadores). Porcentaje laboral: 5%.

#### **4.14.-Igualdad y no discriminación:**

Constitucionalmente los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. Esto va aparejado con lo que dispone el Convenio Número 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, cuyo fin promueve la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda discriminación a este respecto.

Eliminar toda discriminación en el empleo, nos referimos puntualmente de suprimir listas discriminatorias en los procesos de contratación, de evaluación al desempeño, y de todo aquello que ponga a los trabajadores en condiciones de inestabilidad laboral. Es por ello, que el Ministerio del Trabajo, a través de los Reglamentos internos de trabajo, en los

cuales se establecen las políticas de contratación y de evaluaciones al desempeño, y a través de los Reglamentos técnicos organizativos en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo (RTO), que es donde se establecen los exámenes médicos preempleo y periódicos, regula y da seguimiento a las políticas de contratación y de estabilidad laboral.

De igual manera, dentro de las políticas de contratación laboral, los empleadores que tengan cincuenta o más trabajadores, deben contratar al menos al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. En el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una persona con discapacidad (artículo 36 de la ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad).

#### **4.15.-Liquidación Laboral:**

Como elemento de derecho fundamental para el trabajador en sus relaciones laborales con el empleador es importante destacar que todo contrato laboral genera derechos y obligaciones que emanan de la misma para ambos, y la terminación del contrato individual, pone fin a esa relación y obliga por ley al empleador el pago de los pasivos laborales y de una indemnización al trabajador de conformidad a lo establecido por el Código del Trabajo en su Artículo 45, en donde está claramente indicado que cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

De acuerdo a las consultas más frecuentes ante las autoridades del MITRAB (CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, 2010), se indica que se tiene derecho a una indemnización por antigüedad en todos los casos de terminación de contrato de trabajo por tiempo indeterminado ya sea que esta terminación se dé por voluntad del empleador o por propia decisión del trabajador, siempre y cuando de aviso con anticipación de al menos 15 días a su empleador; es decir, siempre que el contrato sea por tiempo indeterminado.

La indemnización deberá pagar al trabajador ya sea que su empleador lo despida sin mediar causa justa o que el propio trabajador renuncie, por lo cual se debe tomar en consideración lo siguiente:

- Por los primeros 3 años: Un mes de salario ordinario por cada año laborado o la fracción que corresponda.

En estos primeros tres años se acumula la doceava parte del salario por cada año trabajado ( $1/12 = 0.0833$ ), igual que las vacaciones y el décimo tercer mes.

- Por los años 4 al 6: 20 días de salario por cada año trabajado o la fracción que corresponda. ( $20/360 = 0.055$ ).

A partir del primer día del año 7, no se continúa acumulando, ya que lo máximo de indemnización por antigüedad es de 5 meses de salario.

Generalmente para el guarda de seguridad el concepto de la liquidación laboral está ligado exclusivamente a una indemnización por el tiempo de servicio laborado en la empresa, no menos importante son las prestaciones que señala el Arto, 42, si todavía el trabajador no lo ha recibido durante su estadía laboral en la empresa, por lo que es imperativo dar el conocimiento adecuado al trabajador que contiene su proceso de liquidación laboral al dar por terminado su contrato o relación laboral.

#### **4.15.1 Elementos que deben estar incluidos en la hoja de una liquidación laboral:**

##### **A. Vacaciones acumuladas durante el período de permanencia laboral.**

Para liquidar las vacaciones el guarda debe tener siempre presente los siguientes elementos:

- Fecha de inicio de su relación laboral conforme contrato, y la fecha de su terminación del contrato laboral, es decir su primer y último día de trabajo en la empresa.
- Totalidad de días de vacaciones descansadas o pagadas.
- La interrupción del trabajo por enfermedad no interrumpe la suma de los días trabajados.

- Cálculo para obtener las vacaciones acumuladas

En base a estos elementos podemos definir cuantos días el trabajador ha logrado acumular desde el inicio de su relación laboral hasta su último día en que dejó de trabajar en la empresa y calcular su liquidación en valor monetario el pago de las vacaciones pendiente que el empleador debe como pasivo laboral al trabajador.

El año cuenta con 12 meses y el mes es equivalente a 30 días, si dividimos los 30 días entre los 12 meses (30/12) tenemos un resultado de 2.5 por mes días de vacaciones al mes, si dividimos los 2.5 que se acumula al mes entre los 30 días del mes obtenemos que diariamente el trabajador logra por derecho acumular 0.083 días.

Tabla 17

**INFORMACION PARA EL CÁLCULO DE VACACIONES**

FECHA	11 de noviembre 2019			
NOMBRE				
FECHA DE INICIO	D 1	M 6	A 2016	SALARIO: <u>C\$7,284.71</u>
FECHA DE BAJA	1	11	2019	

**DATOS PARA CALCULAR VACACIONES**

**VACACIONES ACUMULADAS**

Mensual	2.5						
Valor día Vacaciones	C\$242.82						
Vacaciones Descansadas	30			2016	2017	2018	2019
Vacaciones pagadas	7			0	0	15	27.5
Subsidios	0	0.083					42.5
				Disminución de pasivo			37
							<b>TOTAL</b>
							5.5
							<b>PAGAR</b>
							C\$1,335.53

Como podemos observar en este ejemplo, el guarda "x" tenía un saldo pendiente a su favor de 15 días en el 2016 y en el año 2019 tenía un saldo a su favor de 27.5 días, totalizando un acumulado de 42.5 días, entre vacaciones descansadas y pagadas disminuyó su pasivo laboral en 37 días, quedando un saldo pendiente a su favor de 5.5 días, los cuales, al multiplicarse por el valor del día laboral de acuerdo con el salario mínimo, el monto a pagar sería así:



**7,284.71 entre 30 días que tiene el mes nos da como resultado = 242.82 \*5.5 =C\$1,335.53**

**B. Decimotercer mes, definiendo el tiempo acumulado del año en curso**

Para liquidar el decimotercer mes del guarda debe tener siempre presente que el pago es conforme al último mes de salario recibido (Arto 94 del C.T.), que todo el período laboral acumulado es considerado como tiempo efectivo (Arto.96 del C.T.) y solo es embargable para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimento (Arto 97 del C.T.).

Para calcular el monto del decimotercer mes que debe recibir el guarda se debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Salario
- La fecha de inicio del décimo tercer mes y la fecha del último día de laborar en la empresa en el presente año para obtener los meses y días a pagar proporcionalmente
- Embargo alimenticio
- El cálculo para obtener el valor de los meses y días

En base a estos elementos podemos definir cuantos meses y días el trabajador ha logrado acumular desde la fecha en que inicia el proceso hasta el último día del cese de sus labores en la empresa.

**Tabla 17.1**

**INFORMACION PARA EL CALCULO DEL DECIMO TERCER MES**

FECHA	11 de noviembre 2019			
NOMBRE				
FECHA DE INICIO	D	M	A	
	1	6	2016	
FECHA DE BAJA	1	11	2019	SALARIO: <u>C\$7,284.71</u>

**DATOS PARA CALCULAR DECIMO TERCER MES**

Meses del Año	12			Valor por día	
Valor Mensual	C\$607.06	DIAS	-		
Valor días	C\$20.24	MESES	11	C\$607.06	PAGAR C\$6,677.65
Vacaciones pagadas	-				
Embargo Alimenticio	-	Embargo Alimenticio	-		

### **C. Tiempo de antigüedad dentro de la empresa.**

Es la Indemnización por el tiempo de servicio en la empresa de conformidad a lo establecido por el Código del Trabajo en su Artículo 45, donde se establece que, cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

El trabajador tendrá este mismo derecho en caso de que sea por voluntad propia la renuncia a seguir trabajando para la empresa, siempre que se cumpla el previo aviso al empleador con 15 días de anticipación todo de conformidad al Arto 44 del Código del trabajo.

Se pierde el derecho de la indemnización en los casos siguientes.

- Cuando el trabajador incurre en abandono laboral, se aplica con tres días de ausencia sin ninguna justificación
- Renuncia inmediata
- Por causas justificadas que lo indica el arto 48 del Código del Trabajo y el Reglamento interno de la empresa autorizado por el Ministerio del Trabajo

**Tabla 17.2**

**INFORMACION PARA EL CÁLCULO DE INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD**

<b>FECHA</b>	11 de noviembre 2019			
<b>NOMBRE</b>				
<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>D</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>SALARIO: C\$7,284.71</b>
	1	6	2016	
<b>FECHA DE BAJA</b>	1	11	2019	

**DATOS PARA CALCULAR VACACIONES**

		VACACIONES ACUMULADAS						
		2016	2017	2018	2019	S/total		
Mensual	2.5							
Valor día Vacaciones	C\$242.82							
Vacaciones Descansadas	30	0	0	15	27.5	42.5	<b>PAGAR</b>	<b>C\$1,335.53</b>
Vacaciones pagadas	7							
Subsidios	0							
	0.083							
		<b>Disminución de pasivo</b>				37		
					<b>TOTAL</b>	<b>5.5</b>		

**DATOS PARA CALCULAR DECIMO TERCER MES**

		VACACIONES ACUMULADAS				
		Valor por días				
		DIAS	MESES			
Meses del Año	12					
Valor Mensual	C\$607.06	-				
Valor días	C\$20.24		11	C\$607.06	<b>PAGAR</b>	<b>C\$6,677.65</b>
Vacaciones pagadas	7					
Embargo Alimenticio	-					
		<b>Embargo Alimenticio</b>			-	

**DATOS PARA CALCULAR INDEMNIZACION**

		AÑOS, MESES Y DIAS ACUMULADOS				
		Valor a recibir				
		Años	Meses	Días		
Salario	C\$7,284.71					
Valor Mensual	C\$607.06	3			C\$21,854.13	
Valor días	C\$20.24		5		C\$3,035.30	<b>PAGAR C\$24,889.43</b>
Embargo Alimenticio	-					
		<b>Embargo Alimenticio</b>			-	

Una vez calculado lo relacionado a las vacaciones, décimo tercer mes y antigüedad del trabajador dentro de la empresa donde laboró, sólo restaría aplicar las deducciones contempladas como son lo correspondiente a la cuota del INSS que es el aporte que al trabajador se le debe deducir para su afiliación al Régimen del Seguro Social mismo que es del 7%<sup>63</sup> y el Impuesto sobre la Renta que está definido sobre la base de rangos salariales. Ambas deducciones están contempladas de conformidad a leyes y sobre la base de procedimientos claramente definidos.

Es importante comentar que con independencia de las razones que tenga el empleador para despedir al trabajador, siempre deberá pagar las vacaciones y décimo

<sup>63</sup> Según el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), el aporte que el empleador debe enterar es del 22% cuando se cuenta con más de 50 trabajadores y el 21.5% cuando es menos de 50 trabajadores. En caso del trabajador el aporte es del 7%.

tercer mes proporcional y cualquier otra prestación social que le deban al momento del despido, como horas extras, días feriados u otros que no le hayan pagado.

Si el despido hubiera sido por justa causa, no se le pagará indemnización por antigüedad; en los casos que el despido sea sin causa justa es que el empleador está obligado a pagar indemnización por antigüedad.

## **X. REVISIÓN DE LITERATURA**

El tema de este trabajo investigativo denominado Relaciones Laborales de las y los Guardas de las Empresas Seguridad del Departamento de Managua en el primer trimestre 2023, al buscar material para desarrollar nuestros objetivos entre los que se encuentra describir los elementos esenciales que constituyen las relaciones laborales, se puede observar que sobre este tema la información es limitada dado el poco tiempo de existencia y funcionamiento que tienen las empresas de seguridad privada, es un sector económico muy joven en nuestro país sumado a que no han sido sujeto y objeto de estudio por instituciones privadas ni públicas, por lo que, la base literaria en primer lugar es la que determina la norma fundamental, la Constitución Política de Nicaragua, siendo el instrumento jurídico de nivel jerárquico superior que contiene las premisas básicas que rigen y sobre las que se edifica el andamiaje jurídico de la nación. Según la escala de jerarquía de las normas, se ubica en la cúspide de la pirámide por lo tanto ninguna ley, decreto o resolución puede contradecir lo que dispone la Constitución Política de Nicaragua. La base fundamental, guía y soporte del presente trabajo se analizará, partiendo desde lo que se establece en el Capítulo V. Arto. del 80 al 88 que señala y garantiza a los trabajadores todo lo referente a los derechos laborales constitucionales, que son protegidos dentro de la carta magna.

Otro documento base para estudio es el Código del Trabajo de Nicaragua donde se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores, los beneficios sociales, todo lo referentes a las contrataciones y tipo o formas de contratos, las jornadas laborales, sobre los salarios, los pasivos laborales, el derecho y pérdida de la indemnización, la irrenunciabilidad a los derechos establecidos en este código, la garantía de su afiliación al Seguro Social, el derecho a su terminación laboral.

Así mismo, se examinó lo correspondiente a los convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) ratificado por Nicaragua en materia laboral donde como país tenemos una sólida participación en 62 convenios, clasificado en fundamentales que suman 8, en gobernanzas se participan en 2 y convenios técnicos suman 52, no obstante, de todos ellos solo en la actualidad 48 están en vigor,

Como antecedente en la transformación del servicio de seguridad pública hasta los servicios de seguridad privada como una extensión auxiliar del sistema de seguridad en Nicaragua existen diferentes referencias jurídicas, siendo la primera el Reglamento de Policía del 25 de octubre de 1880, posteriormente en 1966 se autoriza la creación de los vigilantes civiles con el decreto 1206 y posteriormente se elabora la reglamentación con el decreto No. Publicado en la gaceta oficial 19 de febrero de 1970 como Reglamento de vigilantes civiles en el que se establecieron las facultades policiales para la regulación y se les determinó el carácter de auxiliares de la Policía con obligaciones, prohibiciones y funciones específicas para el cuidado de propiedades y negocios, con el desarrollo económico y empresarial se fueron creando empresas de seguridad con uso de armas de fuego, lo que exigió en su momento una regulación jurídica elaborando dos leyes rectoras que articulan el uso y administración de las armas bajo la responsabilidad de las empresas de seguridad y el marco jurídico de las empresas de seguridad como son: Ley 510, ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, en su capítulo IX establece las regulaciones y control de armas y municiones para las empresas de seguridad y la Ley 903 Ley de Servicio de Seguridad Privada en la que establece la regulación de sus operaciones, su ámbito de aplicación y la actividad auxiliar y complementaria de la seguridad ciudadana.

Se revisaron artículos de periódicos, revistas y trabajos relacionados a las Relaciones Laborales de otros sectores o de forma general y de otro país como es México, la cual se hojeó de forma general, dado que la cultura de lo que es la seguridad privada dista mucho de país.

## **XI. METODOOGIA**

### **Enfoque cualitativo asumido y su justificación.**

En el presente trabajo investigativo denominado Relaciones Laborales de las y los Guardas de Seguridad del Departamento de Managua, en el primer trimestre 2023, se utilizó el método cualitativo-descriptivo. "El método cualitativo tiene que ver con la búsqueda de conocimientos descriptivos de un objeto de estudio, el cual puede ser un fenómeno social o natural. Esto quiere decir que su objetivo es conocer los procesos y los motivos de un determinado hecho, sin entrar en cuestiones estadísticas o numéricas" (TESIS Y MASTERS, 2023). "El estudio descriptivo cualitativo es el método que se puede elegir cuando se deseen descripciones rigurosas de los fenómenos. Tal estudio es especialmente útil para investigadores que busquen saber el quién, qué y dónde de los eventos. Aunque fundamental a todo enfoque cualitativo de investigación, los estudios descriptivos cualitativos comprenden una valiosa aproximación metodológica en y por sí mismos. Los investigadores pueden, sin sonrojarse, nombrar su método como descripción cualitativa" (SCIAELO, 2015).

Se utilizó este tipo de enfoque, porque en ambos métodos se emplea un proceso cuidadoso, sistemático y práctico que nos genera información concreta sobre el tema objeto de estudio y sobre el cumplimiento de nuestros objetivos tanto general como específicos del tema, entre lo que se encuentra contemplado la descripción de elementos esenciales que constituyen las relaciones laborales del grupo focal de estudio.

Con la utilización del método cualitativo descriptivo, nos permitirá la apertura en la utilización de técnicas y herramientas que nos servirán de fuentes de información para poder analizar las preguntas centrales que nos hemos trazado y que deben ser comprobadas y corroboradas o rechazadas en el curso del desarrollo del trabajo investigativo.

El enfoque de esta investigación está dirigido particularmente a la descripción y análisis de los elementos esenciales que de acuerdo a la legislación en materia laboral constituyen las Relaciones Laborales de las y los guardas de seguridad y como se infringen

o vulneran los derechos laborales de estos trabajadores que tradicionalmente han sido desprotegidos y se encuentran en situación de desventaja al no establecerse una condición especial de trabajo en el código del trabajo que les tutele y se encuentre claramente definido igual que otros sectores representativos de la sociedad.

### **Muestra teórica y sujetos del estudio**

#### **1. Universo de estudio:**

El universo de estudio está constituido por 10,254 guardas de seguridad que laboran en las Empresas de Seguridad asociadas a ASEGPRIN (Asociación de Empresas de Seguridad Privadas de Nicaragua), en el Departamento de Managua. ASEGPRIN es una organización que aglutina alrededor de 14 empresas en la industria de la seguridad, con presencia en Managua y a nivel nacional.

#### **Estas empresas son:**

- ✓ Indacasa
- ✓ Ultranic
- ✓ Vipsa
- ✓ Emprovisa
- ✓ Seguridad CSI
- ✓ G4S
- ✓ Provinsa
- ✓ Servipro
- ✓ Esesa
- ✓ Vigemsa Nicaragua
- ✓ Seguridad CyB
- ✓ Ultraval
- ✓ Segura S.A.
- ✓ Secur Nicaragua

#### **2. Muestra Teórica:**

Méndez (1998, p. 144) indica al respecto que “una muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población”.

(Hernández et al 2008, p.562) dicen: “La muestra en el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcéteras, sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”.

Para la realización de esta tesis, se seleccionó una muestra por conveniencia de 100 efectivos de seguridad seleccionados dentro del grupo de empresas asociadas a ASEGRIN ubicadas en Managua. Asegurando que la muestra resultara heterogénea y representativa del universo.

**Los criterios de inclusión tomados en cuenta para seleccionar el grupo de estudio fueron:**

a) Que fueran hombres o mujeres guardas de seguridad con localización de sus lugares de trabajo en Managua;

b) que los encargados de los recursos humanos laboraran en las empresas de seguridad ubicadas en Managua;

c) que la empresa donde laboraban los guardas y los responsables de recursos humanos perteneciera a ASEGRIN, y

d) que los guardas y responsables de los recursos humanos aceptaran colaborar con el llenado de la encuesta y la aplicación de la entrevista.

### **3. Sujetos de estudio:**

Nuestros sujetos de estudio, son los guardas de seguridad con derechos consignados en materia laboral en la Constitución Política de Nicaragua y en el Código del Trabajo de Nicaragua, en lo concerniente a relaciones laborales; así mismo, también forman parte de nuestros sujetos de estudio los responsables de los Recursos Humanos, como elementos fundamentales para la obtención de información para corroborar si efectivamente se está aplicando y cumpliendo con lo preceptuado en las leyes en materia laboral para con la fuerza laboral en este caso los guardas de seguridad.

### **Métodos y técnicas de recolección de datos**



“Los métodos y técnicas de recolección de datos son los distintos tipos de procesos sistemáticos para recabar información de fuentes relevantes con el fin de encontrar respuestas a los problemas de investigación” (QUESTIONPro, 2023).

La metodología utilizada en la elaboración del presente tema investigativo incluyó el abordaje y recolección de información proveniente de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias la constituyen las encuestas y entrevistas aplicadas a trabajadores pertenecientes a las empresas de seguridad ubicadas en Managua, quienes son considerados pilares primordiales por su experiencia y vinculación directa como trabajadores o administradores relacionados con el tema de estudio. Las fuentes secundarias la constituyen la legislación laboral como son la Constitución Política, el Código del Trabajo, el marco jurídico de las empresas de seguridad como es la ley 903 ley de las Empresas de Seguridad Privada y Ley 510, ley especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados; la bibliografía recabada y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A partir de lo anterior, podemos afirmar que las técnicas de recolección de datos, en el presente tema investigativo, son los elementos básicos, insumos y soportes siendo estos:

#### **La Encuesta:**

Méndez, C. (2001), se refiere que la encuesta es una serie de preguntas escritas con las cuales se intenta obtener información sobre lo que opina las personas de un tema, las preguntas pueden ser cerradas, en las que se ofrece varias opciones como respuestas, o abiertas, en las que las respuestas han de elaborarlas libremente las personas que las contestan, esta además permite el conocimiento de las motivaciones de los encuestados.

Las preguntas contenidas en el cuestionario, instrumento pertinente a la encuesta, fueron de selección múltiple y estuvieron enfocadas en las variables relacionadas con: contratos de trabajo y los tipos de contratos, elementos que componen el salario; frecuencia de pago; turnos de trabajo; salario mínimo; sobre el conocimiento del cálculo del salario; prestaciones sociales o prestaciones de ley; desvinculación; pagos de feriados; sobre permisos o licencias con goce de salario; lo que afecta el décimo tercer mes; situaciones en las que puede perder el derecho a indemnización por antigüedad; las prestaciones a

que tiene derecho cuando terminan la relación laboral con la empresa dependiendo del tipo de contrato; aguinaldo; vacaciones; colilla del seguro social y conocimiento general sobre la comisión de higiene y seguridad ocupacional. **(Ver modelo de Cuestionario en Anexo N° 5 a 5.2).**

### **La Entrevista:**

El otro instrumento aplicado fue la entrevista, mediante el cual se recolectó información directamente de los gerentes de recursos humanos que están vinculados con la administración de este personal y que manejan de acuerdo con el marco legal los derechos consignados a nuestro grupo de estudio.

La entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa. A través de ella el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesite; si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta. Se podrá definir que la entrevista consiste en obtención de información oral de parte de una persona (entrevistado) lograda por el entrevistador directamente, en una situación de cara a cara, a veces la información no se transmite en un solo sentido, sino en ambos, por lo tanto, una entrevista es una conversación entre el investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio. (MANUEL GALÁN AMADOR, 2009)

El tipo de entrevista utilizada fue la estructurada, se le plantearon a los entrevistados idénticas preguntas en un orden secuencial y se les consultó sobre las generalidades de los contratos de trabajo de acuerdo a lo establecido por el código del trabajo; si se les concedía un ejemplar una vez firmado por ambas partes; si se les proporcionaba el conocimiento a través del proceso de inducción a los guardas de seguridad sobre sus prestaciones sociales o prestaciones de ley, si las jornadas laborales para los guardas de seguridad estaban apegadas de acuerdo a lo establecido en el código del trabajo; sobre el tiempo estimado para proporcionar la colilla del INSS a partir del ingreso del guarda de seguridad; la información sobre la colilla de nómina lo que está contenida en esta; la forma

que se utiliza como empresa para la disminución de los pasivos laborales de los guardas de seguridad; los elementos básicos que conforman el salario del guarda de seguridad; los tipos de renuncias más frecuentes; la dotación o no de la hoja de liquidación laboral una vez concluida la relación laboral con la empresa y la forma de calcular sus pasivos laborales y tiempo de servicio con la empresa. **(Ver modelo de Cuestionario en Anexo N.º 6 a 6.1).**

### **Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información**

Los datos obtenidos de la implementación del instrumento encuesta, se procesarán en Tablas de Frecuencia Estadísticas, porque es la forma más sencilla de organizar y resumir la información recopilada de la muestra o población en este caso específico del instrumento de medición denominado encuesta las cuales fueron un total de 100 encuestas aplicadas a igual número de guardas de seguridad, lo que nos permitirá mostrar las diferentes categorías o valores de una constante o variable, junto al número de veces que cada suceso se repitió permitiendo llegar a conclusiones de gran importancia para nuestro estudio.

El procesamiento de la información recopilada se procesó utilizando la herramienta SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), a fin de ahorrar tiempo y esfuerzo y poder realizar en el corto plazo un análisis de los datos, facilitando así la organización, graficación e interpretación de los resultados con eficiencia y veracidad.

## **XII. RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS:**

- La pregunta textual aplicada a los guardas fue **¿Al ser contratado le fue facilitado una copia de su contrato de trabajo?** El 70% de los encuestados respondieron que no se les hizo entrega de una copia del contrato de trabajo y un 30% respondió que si se les concedió una copia. En el Código del Trabajo se establece en el Arto. 19 que el Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio; claramente se puede observar que efectivamente se suscriben contrato de trabajo, el cual respalda el

inicio de la relación laboral pactada; no obstante, hay un porcentaje significativo de incumplimiento por parte del empleador al arto. 23 del C.T. en donde se indica que el Contrato se redactará en dos ejemplares, firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador; sin embargo, este documento no es concedido al guarda de seguridad. **(Ver gráfico en Anexo N° 7).**

La afirmación anterior, es corroborada por el 50% de los entrevistados (Gerentes del Talento Humano), los que indicaron que no se les había entregado una copia del contrato de trabajo al guarda al momento de la contratación porque no había sido requerida por estos.

La consulta N°2 aplicada a los guardas de seguridad fue: **Marque que elementos componen su salario.** 96 guardas que conforman el 48% de los encuestados, marcaron que el salario lo constituyen las horas ordinarias y 93 guardas que representan el 47% apuntaron que las horas extras forman parte del salario y un 3% y 2% adicionaron a la respuesta como parte de los componentes de su salario lo correspondiente a viáticos de alimentación y viáticos de transporte. **(Ver gráfico en Anexo N° 8).**

Los resultados anteriormente expresados, nos indican que la mayoría de los guardas de seguridad encuestados desconocen de los principales elementos que conforman su salario, conforme lo indica el arto. 84 del C.T., el que reza literalmente *“salario ordinario el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones y como salario extraordinario el que se devenga en las horas extras”*; no obstante, el salario ordinario será pagado por el empleador al trabajador con independencia de que cumpla o no las horas contempladas en la jornada laboral que se le planifique en una quincena efectiva de trabajo, mientras que las horas extras se pagaran solo y si el guarda sobre cumple la jornada ordinaria laboral proyectada por el empleador.

La misma consulta fue realizada a los Gerentes del Talento Humanos entrevistados, quienes confirmaron en un 100% que los componentes que conforman el salario son el salario básico y horas extras y un 20% indicó adicional a esto que también incluye como parte de estos componentes bonos y viáticos.

- Ante la pregunta realizada a los Guarda de Seguridad ¿Cómo es el método de pago de su jornada Laboral? Un 84% respondió que es quincenal y el 10% que su pago es semanal, coincidiendo ambas respuestas con lo relacionado en el Código del Trabajo en los Artos 85 y 87 donde se indica que los períodos de paga pueden ser de forma semanal para obreros y quincenal para empleados, por lo cual, podemos deducir que la gran mayoría de las empresas de seguridad están cumpliendo con sus trabajadores pagando el séptimo día laboral que está contemplado dentro del pago de la jornada laboral.

Un 6% de los encuestados aseveró que la jornada laboral es de forma catorcenal, lo cual no se encuentra regido en el Código del Trabajo, por lo que, a este porcentaje de trabajadores, se les está aplicando otra modalidad de pago y no se está cumpliendo con el pago del séptimo día de descanso del trabajador, violentando un derecho que legalmente está consignado en el C.T. en el Arto. 87. **(Ver gráfico en Anexo N° 9).**

- Se aplicó la pregunta relacionada a los turnos de trabajo, obteniendo los siguientes porcentajes de respuestas: 65% de los encuestados indicaron que sus jornadas son de turnos mixtos porque la desarrollan en turnos diurnos con horarios de 6 de la mañana a las 6 de la tarde combinadas con turnos nocturnos de 6 de la tarde a 6 de la mañana. Claramente en la práctica la jornada de trabajo se convierte en una jornada laboral de turnos diurnos y turnos nocturnos; no obstante, para los guardas son turnos mixtos porque los hacen combinar horas diurnas como horas nocturnas. El máximo de horas ordinarias que pueden trabajar son de ocho horas diarias, sin exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, según lo preceptuado por el Código del Trabajo en su Arto.51; sin embargo si trabajan más de tres horas

y media de noche, es decir después de las ocho de la noche, la jornada se convertirá en nocturna y es así como debería ser tratada ese tipo de jornada; no obstante, esta modalidad de turnos (combinados), la cantidad de horas son tratadas por las Empresas de Seguridad como acumulativos es decir, el guarda debe realizar 4 turnos de 12 horas para sumar sus 48 horas a la semana y cumplir así con la cantidad de horas requeridas en la semana, lo adicional se computa como horas extras y es así como logran llegar al salario mínimo con las 104 horas para jornadas quincenales y 112 horas para jornadas de dieciséis días.

Es importante que los Guardas de Seguridad, tengan conocimiento que, si los horarios de trabajo se dan entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, el máximo de horas ordinarias que pueden trabajar es de 7 horas diarias y 42 semanales. (Artículo 51 del Código del Trabajo).

14% nos indicó que su jornada laboral son de turnos diurnos. Esta jornada es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

11% indicó que su jornada laboral son de turnos de 24 horas por 48 horas de descanso, modalidad que no está recogida en el código del trabajo. Un 8% marcó que realizan turnos nocturnos de 12 horas. **(Ver gráfico en Anexo N° 10).**

- La pregunta formulada giró en torno al conocimiento que el sector estudiado tenían sobre el monto del salario mínimo, encontrando los siguientes resultados: 91% de los encuestados tienen conocimiento del salario mínimo que deben devengar, marcando la opción del monto de C\$7,284.71 conforme lo fijó la Comisión Nacional del Salario Mínimo, la que se rige de conformidad a la Ley No. 625 Ley del Salario Mínimo y por el Código del Trabajo en sus Artos 82 y 85 respectivamente.

Un 8% de los guardas de seguridad marcaron que su salario mínimo fue el fijado en el año 2022, y que correspondió a C\$6,189.24 esto nos indica que hay empresas que no están respetando lo que indica el Arto. 9 de la Ley del Salario Mínimo, donde se deja establecido que las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional

de Salario Mínimo son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y empleadores. Así mismo, que la infracción por parte de los empleadores serán sancionados con multa mínima equivalente al veinticinco por ciento del monto de la correspondiente planilla.

Aunado a lo anterior, nos encontramos que 1% no marcó ninguna de las opciones, por lo cual se puede concluir que una ínfima parte de los encuestados desconoce su salario mínimo. **(Ver gráfico en Anexo N° 11).**

- Ante la pregunta ¿Durante el proceso de inducción le explicaron cómo calcular su salario?, se obtuvieron los siguientes porcentajes de respuestas: un 76% de los encuestados indicaron que recibieron inducción relacionada al quehacer de la empresa, clientes de la empresa, valores, disciplina laboral, porte y aspecto, entre otros aspectos, pero que no se les había explicado uno de los aspectos fundamentales como es la forma como pueden realizar el cálculo de su salario quincenal; un 24% respondieron que sí les fue explicado, la forma como debían calcular su salario de conformidad a la jornada laboral que realicen. **(Ver gráfico en Anexo N.º 12).**

Los guardas encuestados, indicaron que el proceso de inducción a las personas de nuevo ingreso se basa fundamentalmente sobre el quehacer de las empresas y sobre los deberes y derechos contenidos en el reglamento interno de trabajo de estas empresas.

El C.T. en Arto. 255 manda la elaboración del RTO a las empresas de seguridad como parte de los deberes de los empleadores para con sus trabajadores.

- En relación con el planteamiento de la pregunta formulada sobre las Prestaciones Sociales o prestaciones de Ley, donde se les dieron variables que debían marcar, se obtuvieron respuestas de un 34% que marcaron el décimo tercer mes; 34% pago de vacaciones; 30% señaló pago por indemnización; 1% viáticos de alimentación y 1% viáticos por transporte. **(Ver gráfico en Anexo N.º 13).**

La mayoría de los encuestados sus respuestas fueron satisfactorias con relación a lo que tienen derecho como prestaciones sociales, lo cual se corresponde con lo preceptuado en el código del trabajo en sus Artos. 42, 77 y 78; y ambas (vacaciones y décimo tercer mes) son irrenunciables; no así la indemnización por antigüedad que el trabajador la puede perder si su retiro de la empresa no es conforme a términos de ley (renuncia con 15 días de anticipación).

- Se aplicó la pregunta para conocer cuando se desvinculan de la empresa o terminan su relación laboral, ¿cómo realizan la desvinculación?, sobre el particular tenemos que un 74% de los encuestados han señalado la opción que su renuncia la realizan apegados a términos de ley, un 22% marcó que su renuncia fue de forma inmediata, un 3% por abandono del puesto de trabajo y un 1% se abstuvo de contestar. **(Ver gráfico en Anexo N° 14).**

90% de los encuestados, respondieron que se les paga cuando el turno que realizan coincide con un día feriado; 9% marcó que no se les pagaba y un 1% no marcó ninguna contestación, es decir dejaron en blanco las respuestas. **(Ver gráfico en Anexo N.º 15).**

En las consultas más frecuentes ante las autoridades del MITRAB, indica que cuando un feriado nacional cae en día diferente al domingo, pero en el día de descanso acordado con el trabajador, también deberá ser compensado con otro día de descanso en la semana. Si el trabajador labora el día compensado, se le remunerará como día extraordinario de trabajo; por lo tanto, partiendo de lo anterior, se debe estar claro que cuando el día feriado nacional coincida con día de descanso, siempre deberá ser compensado con otro día de descanso en la semana.

- Se les consultó sobre los permisos o licencia es con goce de salario y se le plantearon varias opciones, sus resultados fueron un 56% marcó que por fallecimiento del núcleo familiar; un 36% indicó que, por matrimonio, respuestas que efectivamente coinciden con lo preceptuado por el Código del Trabajo.



3% por fallecimiento de tíos; 3% por fallecimiento de otro familiar y un 2% por fallecimiento de sus abuelos, lo cual no está contemplado como permisos o licencias con goce de salarios. **(Ver gráfico en Anexo N.º 16).**

De acuerdo con el Código del Trabajo en su Arto. 73, nos establece que los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos: a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos; b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

- Se les consultó con una pregunta de opción múltiple: Marque ¿Por cuál razón le afectan su décimo tercer mes? 75% señalaron que por embargo alimenticio, tal y como se encuentra establecido en el Código del Trabajo, en el Arto 97.- que nos indica que el salario correspondiente al décimo tercer mes es inembargable, salvo en los casos que se presente para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

22% tienen pleno desconocimiento a las respuestas que debieron brindar, tal y como se desglosa donde 13% nos indicó que por ninguna razón es afectado; un 6% marcó por embargos financieros y un 3% no marcaron ninguna respuesta. **(Ver gráfico en Anexo N.º 17).**

- Ante la pregunta ¿Señale cuándo usted pierde el derecho de su indemnización por antigüedad? las respuestas giraron en torno a que un 71% de los encuestados están claros que la antigüedad puede perderse como trabajador si la renuncia que interponga ante la empresa donde presta sus servicios, la presenta de forma inmediata, no dando tiempo al empleador de poder sustituir su puesto de trabajo con otro empleado. El Código del Trabajo nos indica que la indemnización un trabajador deberá ser pagada cuando se presentan tres condiciones, siendo estas, si la relación laboral fue pactada por tiempo indeterminado; si el trabajador renuncia con 15 días de anticipación o si en definitiva ha sido despedido por el empleador conforme el Arto. 45 del C.T., caso contrario se pierde, por ejemplo, renuncia inmediata y no con términos de ley, ya citados.

Un 26% indicó que pierde su derecho a la indemnización por antigüedad cuando abandona su trabajo por 72 horas y efectivamente, también aplica esta condición porque por voluntad propia del trabajador se desvincula de la empresa, sin previa notificación a su empleador, lo que también se encuentra recogido en los reglamentos internos de las empresas de seguridad, aprobados por el Ministerio del Trabajo.

Un 2% indicó que pueden perder la indemnización por antigüedad en los casos de renunciaciones con términos de ley, lo cual no se corresponde con lo indicado en el C.T. y un 1% aseveró que por faltas graves a la empresa lo cual si lo señala el reglamento interno de la empresa. **(Ver gráfico en Anexo N.º 18).**

- La pregunta planteada fue en relación a que indicaran qué tipo de contrato tienen con la empresa y las respuestas obtenidas fueron: un 60% de los encuestados indicaron que el tipo de contrato que tienen con la empresa es indeterminado, término que se encuentra recogido en el Código del Trabajo, en los Artos. 25 y 27 quedado claramente establecido que es indeterminado cuando en el contrato de trabajo no se deja tiempo establecido para la relación laboral con su empleador o cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Un 31% marcó en sus respuestas que no ha suscrito ningún tipo de contrato con su empresa, lo que nos lleva a presumir que a este grupo de trabajadores se les está violentando su derecho laboral, al tener una relación laboral con su empleador, sin un documento que el mismo Código del Trabajo exige sea celebrado entre el empleador que requiere los servicios del trabajador y el empleado que inicia una relación de trabajo con determinada empresa. Dentro de este mismo grupo de encuestados se ubica un 6% que no marcaron ninguna respuesta.

Un 3% indicó que su contrato de trabajo es por tiempo determinado, que igual se encuentra recogido dentro del Código del Trabajo en el Arto.26. **(Ver gráfico en Anexo N.º 19).**

- Se realizó consulta para conocer el nivel de conocimiento sobre las prestaciones a que tiene derecho el guarda de seguridad, cuando dentro de la relación laboral, se encuentra suscrito un Contrato por tiempo determinado y la pregunta formulada fue ¿cuáles son las prestaciones a que tiene derecho si su contrato es por tiempo determinado y concluye su tiempo pactado?, el 32% indicó que tiene derecho a que se les pague las horas de trabajo laboradas; el 31% aseguró horas extras realizadas; un 14% marcó la opción del tiempo de servicio laborado, lo cual nos lleva a deducir que existe un desconocimiento acentuado de los guardas de seguridad con relación lo que significan las prestaciones que tienen derecho a que se les pague cuando concluye la vigencia del contrato por tiempo determinado.

14% marcó la opción que dentro de su derecho se encuentra establecido que se le pague vacaciones y un 10% adicionó el pago del décimo tercer mes, opciones que están en correspondencia a lo regulado en el código laboral. **(Ver gráfico en Anexo N.º 20).**

- ¿Al finalizar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado a qué prestaciones tiene derecho que se les paguen?, un 27% indicó que se les deben pagar la horas extras de servicio acumulada; un 26% respondió que se les debe pagar las horas de trabajo ordinarias; otro gran grupo de un 27% aseguró que las vacaciones deben ser pagadas al momento de la terminación de la relación laboral del trabajador con la empresa; e igual un 19% marcó que también es un derecho concebido como parte de sus beneficios el pago del décimo tercer mes, lo cual estos dos últimos, si se encuentran en correspondencia con lo establecido en el código del trabajo como parte de los derechos consignados al trabajador al momento de suspenderse la relación laboral del trabajador con el empleador, de conformidad al código laboral en su arto. 77; sin embargo, se puede concluir que hay un desconocimiento por parte del trabajador en tener de forma clara lo que fundamentalmente constituyen sus prestaciones sociales.

2% indicó que como parte de sus prestaciones sociales se encuentran el pago de viáticos por alimentación, lo cual no es un derecho adquirido ni contemplado en el C.T. **(Ver gráfico en Anexo N.º 21).**

- Se formuló la pregunta ¿Cómo recibe su aguinaldo o décimo tercer mes? El 83% de los encuestados, fueron enfáticos en marcar que el aguinaldo lo reciben durante los primeros 10 días de diciembre tal y como lo mandata el C.T.; un 8% se les entrega proporcionalmente cada mes, un 7% aseguró que no le paga aguinaldo y un 2% no marcó ninguna respuesta. El código del trabajo reza textualmente en el Arto 95.- que el decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo; partiendo de esto, podemos asegurar que la mayor parte de las Empresas de Seguridad están dando cumplimiento a lo que indica el código del trabajo al pagarles el décimo tercer mes en tiempo y forma. 8% lo recibe de forma proporcional, lo cual si bien no está recogida esta forma de pago dentro del C.T; sin embargo, es completamente legal, y se encuentra recogido dentro de una sentencia de la CSJ.

9% de los encuestados, se les violenta sus derechos laborales, al no pagárseles su décimo tercer mes a que tienen derecho y que el empleador está obligado a entregar un mes de salario, después de haber trabajado un año completo prestando un servicio, sobre el cual se le debe retribuir un mes de salario, sin ningún tipo de deducción, más que la de alimento en los casos que aplique. **(Ver gráfico en Anexo N.º 22).**

- Se aplicó la pregunta ¿Cómo reciben sus vacaciones acumuladas durante un año en la empresa?, las respuestas obtenidas fueron: un 56% de las personas encuestadas dijeron que gozan de 15 días de vacaciones descansadas por cada 6 meses de trabajo ininterrumpido, tal y como lo establece el Código del Trabajo, en su Arto. 76.; no obstante, un 26%, aseguró que las vacaciones, le son pagadas, es de decir, que el empleador le paga al trabajador los quince días que tiene derecho

en cada semestre; no obstante, el mismo, C.T. en su Arto. 76 establece el descanso continuo del trabajador.

Un 16% indicó que sus vacaciones no le son pagadas, ni descansadas, por tanto, hay una clara violación al derecho que tiene todo trabajador de que su empleador le conceda sus vacaciones descansadas, y tomando consideración el desgaste físico y mental del guarda de seguridad, lo cual puede generar stress, cansancio y enfermedades que en resumidas cuentas el único perjudicado es el mismo trabajador no solo económicamente porque le están privando de un derecho adquirido, sino también porque están atentando contra su salud. **(Ver gráfico en Anexo N.º 23).**

- Ante la pregunta ¿Recibe colilla del Seguro Social?, las respuestas generadas fueron: un 65% del total de los encuestados, indicaron que reciben colilla del Seguro Social, lo cual nos lleva a presumir que un buen porcentaje de los guardas de seguridad, se encuentran afiliados al Instituto Nacional de Seguridad Social, lo que nos indica que ha habido responsabilidad de algunas de estas empresas de pagar la respectiva cuota patronal de los trabajadores que prestan sus servicios en sus empresas.

Un 20% de trabajadores argumentaron que no reciben colillas del Seguro Social; un 14% confirmaron que nunca los han afiliado al Seguro Social y un 2% se abstuvo de responder si estaban afiliados o no, lo cual nos lleva a deducir que hay una clara violación de algunos empleadores para con los guardas de seguridad a los cuales se les ha negado el derecho que le concede la misma Constitución Política, la cual establece que los trabadores tienen derecho a la seguridad social para protección integral y medios de subsistencias en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad, maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley (Cn. Arto. 82, inciso 7). Así mismo, el Código del Trabajo determina que cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último

deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales (C. T. Arto. 114). **(Ver gráfico en Anexo N.º 24).**

El porcentaje que no se les garantiza su derecho en cuanto a la afiliación a la Seguridad Social se refiere, es alto, trayendo como consecuencia, que esta fuerza laboral y su núcleo familiar no tenga real acceso a los servicios de salud y a otros beneficios que concede el régimen del Seguro Social

- La pregunta giró en torno a la consulta ¿Tiene conocimiento si existe la Comisión de Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa donde ha laborado?, teniendo como respuesta que un 44% indicaron que desconocían su existencia; un 43% marcaron que no tenían conocimiento, un 13% manifestaron que efectivamente, si existe una comisión y un 1% no sabe la respuesta. **(Ver gráfico en Anexo N.º 25).**

Como se puede observar, las Comisiones de Higiene y Seguridad Ocupacional, son prácticamente inexistente en las empresas.

A nivel constitucional se establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales, para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador (Cn 82, inciso d).

También el Código del Trabajo establece que todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el poder ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo (C. T. Arto. 100).

Día a día los guardas de seguridad se enfrentan a riesgos en sus lugares de trabajo por las mismas características de su trabajo específico, por lo cual es indispensable

se cumpla con lo preceptuado a nivel de nuestra Constitución Política y con las leyes en la materia que mandatan la protección e integridad del trabajador.

**Criterios de calidad: credibilidad, confiabilidad, conformabilidad, transferibilidad y triangulación.**

De acuerdo con Lincoln y Guba (1987) la “realidad es un conjunto de construcciones mentales de los seres humanos”, con esto se refiere que el investigador creará su propio contexto, de acuerdo con los sujetos participantes manifiesten. Hidalgo (2006) mencionó algunos criterios de validez paralelos que estiman procedan en forma análoga a la validez interna y externa usada en el modelo positivista. En este caso se refieren a las equivalentes en credibilidad y transferibilidad. La confiabilidad se refiere a lo creíble que un individuo puede proyectar ante los demás, la que permite que se refleje confianza. Camarillo (2011) mencionó que: la confiabilidad se refiere a la posibilidad de encontrar resultados similares en el mismo estudio.

#### **Validez, Credibilidad y Confiabilidad:**

En trabajo investigativo los criterios de calidad relacionados a la validez, credibilidad y confiabilidad de los instrumentos se establecieron a través de la asignación de parte de la Dirección de Investigación, de la Universidad Central de Nicaragua (UCN), de los tutores el PhD. Francisco Antonio Domínguez, Vicerrector Académico de la UCN, el Dr. Freddy Manuel Jerez Vargas, experto jurídico y muy parcialmente el Máster Leonardo José Pérez Silva, experto en Derecho Laboral e Higiene y Seguridad del Trabajo, quienes fungieron el Dr. Domínguez, como tutor metodológico, el Dr. Jerez como tutor científico y jurídico y el Msc. Pérez, como tutor científico y quienes se dieron a la tarea de revisar el contenido y coherencia tanto de la encuesta que se aplicaría a nuestra población muestra (los guardas de seguridad), como las entrevistas que serían aplicadas a los responsables y/o administradores de los recursos humanos de las distintas empresas de seguridad. Los instrumentos encuestas y entrevistas fueron validados por ambos expertos.

Los criterios de evaluación de los expertos giraron en torno a la revisión del contenido de la versión inicial de los instrumentos a aplicar tanto de fondo como de forma

y ofrecieron aportes significativos, los cuales versaron en torno a corroborar que hubiera coherencia y pertinencia entre los objetivos de la investigación, la propuesta del contenido, el problema y las preguntas centrales de la investigación, mejoraron la redacción de la introducción tanto en la entrevista como en la encuesta, estructura y redacción de dos preguntas de la encuesta y de la sustitución del término treceavo mes por décimo tercer mes.

El experto metodológico consideró que, por las características de ubicación de los guardas de seguridad, se optara por trabajar con el tipo de muestreo No probabilístico, Por conveniencia; por lo tanto, se seleccionó la cantidad de cien encuestados y seis entrevistados, garantizando heterogeneidad y representatividad de la muestra; con el fin de obtener un mayor volumen de información y poder evaluar de mejor manera las respuestas que se obtuvieran. Así mismo, mantuvieron el número de interrogantes con los ítems para cada pregunta que se les propuso en las versiones iniciales de ambos instrumentos, dado que esta estructura proporcionaba mayor libertad a los entrevistados y encuestados para enunciar sus respuestas, considerando que son personas con poco tiempo disponible para responder, debido a su trabajo específico.

Las encuestas se aplicaron a las y los trabajadores de las empresas de seguridad privada ubicados en todos los distritos de Managua, se les hizo conocer que las respuestas que nos proporcionaran serían administradas de forma confidencial y anónimas para que se sintieran con la libertad de poder completar las diecinueve preguntas de opción múltiples y de respuestas cerradas contenidas en las encuestas.

Es a través de este instrumento de medición que logramos obtener directamente del propio sujeto encuestado el grado de conocimiento que podían tener sobre las relaciones laborales en los centros laborales, donde prestan sus servicios, para así poder contar con información válida, creíble, confiable y transferible a este proyecto investigativo, proporcionada por los mismos sujetos de estudio como son los guardas de seguridad.

Las entrevistas se les aplicaron a los responsables y/o administradores de los Recursos Humanos de las seis empresas de seguridad, el número de preguntas que contenía este instrumento eran diez y la información se obtuvo directamente de los



entrevistados, por lo que se puede confirmar que tienen un grado alto de validez, credibilidad y confiabilidad en las respuestas validadas.

La recopilación de la información de las encuestas se procesó de forma individual, creando una base de datos con todas las respuestas obtenidas, lo cual nos dio la pauta para poder validar y procesar la información de forma fidedigna, sin alteración alguna, exactamente a como la plasmaron los encuestados en cada una de los instrumentos aplicados y de la información recopilada, observando una riqueza de datos que contribuyeron significativamente en la interpretación de una información cien por ciento confiable.

A continuación, se muestra cuadro resumen de los distintos distritos donde se aplicaron las encuestas. Como se puede observar, la aplicación de la encuesta es bastante confiable y creíble por cuanto se abarcó geográficamente todos los distritos de Managua, permitiéndonos así por tener una medición confiable del instrumento aplicado.

**DISTRITOS DE MANAGUA DONDE SE APLICARON LAS ENCUESTAS**

No.	Lugar	Guardas alcanzados	Tipo de seguridad	Ubicación	Distrito
1	Zona franca El Transito	6	Seguridad interna	Entrada la Kativo Carretera Norte	VI
2	Banco Central de Nicaragua	6	Seguridad interna	Km 7.5 carretera sur	III
3	Tiendas GLOBEX	2	Seguridad externa	Portezuelo 400mts lago	VI
4	Grupo PROPLAZA	2	Seguridad externa	Portezuelo 400mts lago	VI
5	Almacenes SIMAN Metrocentro	5	Seguridad interna	Km 4 Carretera Masaya	V
6	Centro comercial Metrocentro	6	Seguridad interna	Km 4 Carretera Masaya	V
7	Plaza Natura	7	Seguridad interna	Rotonda universitaria 200mts abajo	V
8	Hotel Intercontinental Metrocentro	6	Seguridad externa	Km 4 Carretera Masaya	V
9	BAC	2	Seguridad externa	Centro comercial Managua, Centro comercial Metrocentro.	VII
10	BANPRO	2	Seguridad externa	Centro comercial Metrocentro	V
11	Wolmarck Guanacaste	5	Seguridad externa	Km 3 C Sur	III
12	PALI	4	Seguridad externa	La fuente, Maxi Pali Las Colinas	V
13	Tiendas FETESA (Las Colinas y plaza caracol linda vista)	6	Seguridad externa	Km 8 Masaya y Linda Vista	II
14	Tiendas De TODO (Plaza Rubenia, Multicentro Las Américas, Centro comercial)	3	Seguridad externa	Paso desnivel Rubenia, Semáforos de Villa progreso y Centro comercial Metrocentro	VI
15	Farmacia Samaria Altamira	1	Seguridad externa	Altamira de Este frente UNITEC	V
16	Estancia de Santo Domingo	5	Seguridad externa	Detrás de iglesia Sierras de Santo Domingo	V
17	AirPac	2	Seguridad externa	Antiguo hospital Militar	II
18	Tiendas SuKarne	2	Seguridad externa	La fuente, Monseñor Lezcano	V / II
19	Instalaciones	3	Seguridad externa / SECUR	Los Robles	V
20	Instacredit	4	Seguridad externa	Suc Huembes, Suc Ciudad Jardin, Suc Linda Vista, Suc Zumen	V/III
21	AVANZ	3	Seguridad externa	Casa Matriz, Plaza España	III
22	Zona franca Zaratoga	4	Seguridad externa	Ciudad Sandino	Mateare
23	Zona franca Zaratoga	3	Seguridad externa	Ciudad Sandino	Mateare
24	Centro comercial Managua	4	Seguridad externa		V
25	Cristy/ Colonia Nicarao/ Colonia 14 de septiembre	3	Vigilancia de calle		VI / V
26	TROPIGAS	4	Seguridad externa	Cuesta el plomo	X
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>			

En lo que respecta al segundo instrumento aplicado, el cual corresponde a la entrevista, se puede asegurar que tiene un alto nivel de confiabilidad, dado que cada una de éstas fueron realizadas personalmente a todos y cada uno de los responsables de recursos humanos o administradores de personal de la población muestra de las empresas

de seguridad y nos proporcionaron las respuestas a las preguntas planteadas, las cuales se procesaron una a una y fueron integradas en una Matriz de recolección de datos, disponiéndose la pregunta y respuesta textualmente por cada entrevistado en columnas y filas donde se puede apreciar sin alteración alguna las respuestas concedidas ante las preguntas aplicadas y un breve resumen por respuesta obtenida.

En tal sentido, tanto para la entrevista como para la encuesta, con los datos obtenidos se puede asegurar que existe pertinencia y correspondencia en el trabajo investigativo los cuales se interrelacionan y yuxtaponen con los objetivos tanto el general como los específicos, las variables o planteamiento del problema, con las preguntas centrales que nos hemos planteado y con la información que nos han proporcionado nuestros sujetos de estudio.

Se ha considerado y se ha tenido en cuenta datos objetivos que permitieron su validación conforme corresponde a un trabajo investigativo, por lo que la presente investigación tiene un alto grado de veracidad y confiabilidad, pues estas además se confrontan con la realidad.

Por lo anteriormente señalado, se es categórico en asegurar que se ha tenido sumo cuidado en la utilización de los instrumentos de investigación lo cual ha permitido llegar a datos fidedignos, creíbles y confiables y que nos dan un porcentaje alto de validez, en la presente investigación.

## Conclusiones:

A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas del presente trabajo investigativo:

1. Las Empresas de Seguridad Privada en Nicaragua, se encuentran constituidas bajo un marco normativo que regula sus operaciones y funcionamiento administrativo, siendo supervisadas por instituciones competentes tales como, en el ámbito jurídico y operativo por la Dirección General de la Policía Nacional y en el ámbito administrativo y laboral por el Estado a través del Ministerio del Trabajo, y tuteladas por leyes como el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, la Ley de higiene y seguridad ocupacional, ley del salario mínimo, entre otras leyes en la materia no de menor importancia.
2. Dada la fuerza laboral significativa que se concentra en estas empresas de seguridad y que favorece su crecimiento económico, debería predominar como mínimo una eficiente gestión administrativa enfocada en el cumplimiento de los derechos laborales de los guardas de seguridad.
3. El Contrato individual de Trabajo es el inicio de la relación laboral, tal y como se encuentra establecido en el Código del Trabajo en su Arto. 19; sin embargo, hay un claro incumplimiento al no entregar una copia de este documento al guarda de seguridad, por lo cual se hace necesario que el Ministerio del Trabajo juegue su rol de ente fiscalizador, verificando e implementando mecanismos que corroboren que efectivamente se ha cumplido con la entrega de este documento a los trabajadores.
4. La mayoría de las empresas de seguridad organizan la jornada laboral por turnos de 12 horas diurnos y turnos 12 horas nocturnas de trabajo, que al final de la jornada quincenal, todas las horas de los turnos trabajados se acumulan en horas ordinarias y horas extraordinarias, es decir que las horas trabajadas son acumulativas y

lineales, no diferencian ni califican el costo de la composición de los turnos en diurnos y turnos nocturnos a como lo establece el Código del Trabajo en su Artículo 51.

5. Los turnos de 12 horas diurnas contienen horas ordinarias y extraordinarias 8/4.  
La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana; el turno es 7/5, el valor del turno nocturno es de mayor valor que el turno diurno; el turno mixto no debe ser mayor a 7.5 horas a la semana, el turno es 7.5/4.5; sin embargo, lo común es la combinación de turnos diurnos y turnos nocturnos que son liquidados de forma acumulativa, con independencia del valor por el tipo de turno ejecutado, siendo lo fundamental para estas empresas el cumplimiento de la jornada establecida de 48 horas ordinarias en cada semana, más las 8 horas ordinarias de un día de la tercera semana para completar las 104 horas en la quincena que abarca el salario mínimo y el excedente se computa como horas extraordinarias. También se pudieron observar situaciones en que los guardas de seguridad ejecutan turnos de 24 horas trabajadas por 24 horas de descanso o 24 horas trabajadas por 48 horas de descanso lo cual no está contemplado en el código del trabajo, además que es desgastante y atenta contra la salud del trabajador.
6. En el proceso de estudio investigativo y de conversatorios que se efectuó con los guardas de seguridad y responsable de la administración del talento humano de una de las Empresas de Seguridad que conforman la muestra de estudio, se encontró una variante muy interesante relacionada a la liquidación de la jornada laboral de forma semanal, la cual es organizada por turnos diurnos y nocturnos, este caso concreto, se aplica con la aprobación del Ministerio del Trabajo a través de un documento resolutivo que indica lo siguiente: 1) Turnos diurnos de 48 horas a la semana con doce horas extras, 2) Turnos mixtos de cuarenta y cinco horas a la semana y 3) Turnos nocturnos de cuarenta y dos horas a la semana con dieciocho horas extras, todos los turnos trabajados son acumulativos al final de cada jornada semanal del trabajo respectivo, dichos horario de trabajo se encuentran conforme lo

disponen los artos 61 y 62 ambos del Código del Trabajo. Este caso en particular fue verificado a través del Acta de Inspección Especial realizada el dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve por la inspección del trabajo y por constancia emitida por la inspección departamental del trabajo de Managua local II el cinco de febrero del dos mil veinte a solicitud de parte interesada. Esta modalidad de proyección de turnos y de liquidación semanal es de gran beneficio para el guarda de seguridad porque su remuneración salarial se ajusta de conformidad a lo que efectivamente laboró en su jornada laboral. (Ver anexo)

7. La inducción en las empresas de seguridad se enfoca en aspectos relacionados al quehacer de la empresa, lo cual si bien es de suma importancia porque es información que el trabajador debe conocer y apropiarse; no obstante, los componentes que involucran las relaciones laborales de los guardas de seguridad no forman parte de estas capacitaciones.
8. Los guardas de seguridad que prestan sus servicios en este sector privado, muchas veces por sus bajos niveles educativos o falta de organización sindical (inexistente en el sector privado), se encuentran limitados a defender sus derechos laborales cuando sienten que se les ha incumplido con sus derechos laborales, debiendo acudir necesariamente ante el órgano competente como es la inspección departamental del trabajo del Ministerio del Trabajo, para interponer denuncia laboral por incumplimiento en el pago de horas extras de trabajo, liquidación laboral, despido injusto; sin embargo, algunos desisten de sus derechos laborales, porque supuestamente, cuando ellos interponen una denuncia ante el órgano laboral competente, quedan “colorados” ante las empresas de seguridad privada, dificultándoseles conseguir trabajo nuevamente.
9. Es obligación del empleador entregarle al trabajador una copia de la hoja de la liquidación laboral al dar por concluida la relación laboral de los guardas de seguridad en la empresa donde prestan sus servicios; sin embargo, claramente esto no es cumplido, lo que significa que el guarda de seguridad debe conformarse con

lo que le es calculado y entregado al finalizar su desvinculación con la empresa, desconociendo si efectivamente es justo o no lo que monetariamente se le entrega y simplemente se le exige a firmar conforme, recibiendo el pago en efectivo o a través de un cheque de banco.

10. Los guardas de seguridad se encuentran en indefensión al momento que se presenta el período de carencia, que es cuando un trabajador recibe subsidio o reposo médico por enfermedad común por tres o menos días, el art. 93 de la Ley de Seguridad Social establece que el subsidio que reconoce el INSS al trabajador por enfermedad común se comienza a pagar a partir del cuarto día de incapacidad, y las empresas no asumen este período de los tres días en vista que ellos inscriben y aportan lo correspondiente al INSS de sus trabajadores, por lo cual ante esta situación donde la patronal siente que no debe pagar dos veces por un mismo concepto estando amparadas por la Corte Suprema de Justicia hasta el 21 de octubre 2021, optan por aplicar o por cuenta de vacaciones o simplemente es computado como tiempo no efectivo, siendo asumido por consiguiente por el propio trabajador.

11. Si bien existe un marco normativo en materia de Seguridad Social y laboral que rige a todas las instituciones públicas y privadas en el país y sobre la cual se sustentan los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores a nivel general, no obstante, en el Código Laboral no existe un acápite exclusivo que regule de forma clara LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO en materia seguridad privada, lo que definiría de mejor manera el trabajo que realizan los servidores y/o asalariados del gremio de la seguridad privada y no se tendría que estar resolviendo a través de demandas laborales que conllevan a juicios laborales y como resultado establecer jurisprudencia sobre situaciones particulares que no están bien claras en el Código del Trabajo.

## **Recomendaciones:**

Con base a los hallazgos encontrados en el presente estudio, se recomienda lo siguiente:

1. Este grupo de trabajadores constituye aproximadamente el 1.37% de la población económicamente activa en Nicaragua, por lo cual es una masa significativa que juega un rol importante dentro del desarrollo económico del país, se recomienda se realice una adición en el Código del Trabajo, a fin de que puedan ser incluidos como Servicio de Seguridad Privada, igual que los otros sectores como son trabajo de los servicios domésticos; trabajo a domicilio, del trabajo en el mar, del trabajo en el campo; del trabajo de carga; del trabajo en el transporte terrestre, entre otros, dentro de las Condiciones Especiales del Código del Trabajo y no estar a merced de cuantas jurisprudencias se puedan aplicar por cada situación o conflicto no recogido en el Código del Trabajo.
2. Que se eleve hasta el seno de la Asamblea Nacional a fin de que se pueda realizar una correcta interpretación de la duda razonable que se deriva en cuanto a quien debe asumir el período conocido en la práctica no en la ley como de carencia o subsidio igual o menor a los tres días de reposo médico, en vista que, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia había dictado Jurisprudencia a favor del empleador en sus sentencias No. 441 del 4 de octubre de 2017; Sentencias números. 311 y 312 del 20 de mayo del 2015 y sentencia No. 1436 de las doce y cuarenta minutos, del 26 de noviembre de 2014 de la Sala de lo Constitucional de la CSJ que textualmente expresa; “ Pero para aquellos casos en que el empleador ha cumplido con su obligación de afiliar a sus trabajadores al régimen obligatorio del Seguro Social, los ha reportado cumplidamente y ha enterado las cotizaciones obrero-patronal oportunamente, cada vez que ocurra una contingencia al trabajador, sea esta imputable o no al desarrollo del trabajo, la responsabilidad será total del Seguro Social y el empleador no tendrá responsabilidad alguna, pues así lo dispone taxativamente el Arto. 76 de la Ley de Seguridad Social; no obstante, a partir del 21 de febrero del año 2021, la misma Sala Constitucional emitió sentencia No. 368 erosionando la jurisprudencia que se había establecido con anterioridad, debido a



que en esa sentencia señaló que es al empleador que le corresponde pagar al trabajador.

3. Se propone que el Ministerio del Trabajo, a través de la Inspectoría Departamental del Trabajo, estandarice el método de liquidación de la jornada laboral de forma semanal, a como lo viene ejecutando una de las empresas de seguridad que forma parte del grupo poblacional del presente trabajo investigativo y que favorece salarialmente al guarda de seguridad, ya que el cálculo de la jornada laboral o de dichos horarios de trabajo se encuentran conforme lo disponen los artos 61 y 62 del Código del Trabajo.
4. La colilla del Inss es entregada a los guardas de seguridad, después de dos a cuatro meses de trabajo en la empresa donde laboran y otra parte de guardas indicaron que nunca han sido afiliados, cuando el empleador está en la obligación de reportar al Seguro Social al trabajador el mismo día de iniciada su actividad laboral y enterar el pago de la cuota obrero patronal mensualmente, por lo cual, se recomienda una sistemática supervisión o fiscalización trabajo, a fin de que la autoridad competente validen el fiel cumplimiento de un derecho social del trabajador.
5. El Ministerio del Trabajo, a través de la Inspectoría Departamental del Trabajo debería realizar un acercamiento más frecuente y sistemático con las empresas que son constantemente demandadas por incumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, a fin de implementar medidas a favor y hacerlas cumplir con el correspondiente papel de empleador que deben asumir, garantizando con ello el cumplimiento de los derechos laborales de los guardas de seguridad.

### XIII. Referencias Bibliográficas:

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR. (2023). CONSTITUCION POLITICA DE EL SALVADOR. (2023).

*Constitución de la República.* . <https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/constitucion>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA. (2004). *LEY 510; LEY ESPECIAL PARA EL CONTROL Y REGULACIÓN DE ARMAS DE FUEGO, MUNICIONES, EXPLOSIVOS Y OTROS MATERIALES RELACIONADOS.* ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.

<file:///D:/soportes%20a%20tesis%20Karla/ley%20510.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. (2014). *Adendum N°.04, PUNTO II.*

*PRESENTACIÓN DE INICIATIVAS DE LEYES Y DECRETOS. Punto 2.39: LEY DE SEGURIDAD PRIVADA.*

*Adendum N°.04, PUNTO II. PRESENTACIÓN DE INICIATIVAS DE LEYES Y DECRETOS. Punto 2.39: LEY DE SEGURIDAD PRIVADA.* ASAMBLEA NACIONAL.

ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. (2014). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA.*

<https://www.asamblea.gob.ni/assets/constitucion.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. (2007). *LEY DE SALARIO MÍNIMO. LEY No. 625 LEY DE SALARIO MÍNIMO.*

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. (2008). *Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, regidos por la Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”.* Aprobada el 26 de junio de 2008; Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No.180 del 19 de septiembre de 2008. <https://www.mitrab.gob.ni/servicios/inspeccion-del-trabajo-1/inspeccion-del-trabajo>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. (2015). *Ley 903 Ley de Servicios de Seguridad Privada.*

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. *Artos. 57; 61; 74; CAPITULO V DERECHOS*

*LABORALES: Arto. 80; TITULO IV DERECHOS, DEBERES Y GARANTIAS DEL PUEBLO NICARAGUENSE;*

*Artos. 81; 82; 85 al 88.* <https://www.asamblea.gob.ni/assets/constitucion.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. *Texto de ley No. 290, ley de ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTOS del PODER EJECUTIVO con REFORMAS INCORPORADAS.*

<https://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/efc75b03b4d5c69206257b320059ac3d?OpenDocument>

Blanco, F. S. (2023, January 9). *¿QUIÉN ASUME EL PAGO DE LOS TRES DIAS QUE PRESCRIBE EL MÉDICO A UN TRABAJADOR ASALARIADO, LLAMADO PERIODO DE CARENCIA?* <https://nuevasmiradas.com.ni>.

<https://nuevasmiradas.com.ni>

Cabanellas de Torres, Guillermo. (1998). *DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL*. In *EDITORIAL HELIASTA S.R.L* (1st ed., Vol. 1). .

CentralAmericaData, & Castillo. (2014). *El negocio de la seguridad privada en Nicaragua*. El negocio de la seguridad privada en Nicaragua. *CentralAmericaData, & Castillo.*, 1ra.

Chen, Martha Alter - WIEGO. (2012, August). *LA ECONOMÍA INFORMAL: DEFINICIONES, TEORÍAS Y POLÍTICAS*. *Obtenido de DOCUMENTO DE TRABAJO DE WIEGO*. WIEGO - LA ECONOMÍA INFORMAL: DEFINICIONES, TEORÍAS Y POLÍTICAS. *Obtenido de DOCUMENTO DE TRABAJO DE WIEGO*.

<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

*CONSTITUCIÓN DE GUATEMALA*. (1985). *GUATEMALA.JUSTIA.COM*.

<https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/dcP>

*Constitución de la República*. (2023). <https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/constitucion>

*Constitución política de Honduras.* (1982).

<https://www.bing.com/search?q=constituci%C3%B3n+pol%C3%ADtica+de+honduras&qs=n&form=QBRE&sp=-1&ghc=1&lq=0&pg=constituci%C3%B3n+pol%C3%ADtica+de+honduras&sc=10-33&sk=&cvid=D3BC2C106B644420ABF74BB77BC99A86&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA [MINFIN.GOB.JT. (1985).

GUATEMALA.JUSTIA.COM]. (1985). *Arto.101 - Derecho al Trabajo*. Inicio - Ministerio de Finanzas Públicas. <https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/dcp>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE NICARAGUA, & APELACIONES, P.J.T. (2020). (2020). *CRITERIOS*

*LABORALES 2017 - 2018*. Centro Especializado de documentación, investigación e información Jurídica - CSJ.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE NICARAGUA. (2013). *CUADERNO DE SENTENCIAS Y CRITERIOS*

*LABORALES*. CENTRO ESPECIALIZADO DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN JUDICIAL (CEDIJ).

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, & TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. (2017). *CRITERIOS*

*LABORALES 2011 - 2016*. En C. S. JUSTICIA, *CRITERIOS LABORALES 2011 - 2016 (págs. 21 - 242P)*.

Centro Especializado de Documentación, investigación e Información Judicial (CEDIJ)-CSJ.

Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: UN enfoque práctico* (1st ed.). MEXICO: McGRAW-

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA. (2010). *CONSULTAS MAS FRECUENTES ANTE LAS*

*AUTORIDADES DEL MITRAB*. GRUPO EDITORIAL ACENTO.

*DERECHO LABORAL - UN ENFOQUE PRACTICO* (1st ed.). (2009). MÉXICO: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA

EDITORES, S.A. DE C.V.

*DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL*. BUENOS AIRES: (1st ed.). (1998). EDITORIAL HELIASTA S.R.L.

GUERRERO, P. M. (1981). LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DE TRABAJO. In *LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DE TRABAJO* (p. 312). Ediciones, México; sala de la Suprema Corte de Justicia de México.

HUMANAS. (2015, July 20). *Las relaciones laborales a través de la historia*. <https://www.humanas.es/las-relaciones-laborales-a-traves-de-la-historia/>

JOSÉ RICARDO MÉNDEZ CRUZ. (2009). *DERECHO LABORAL - UN ENFOQUE PRÁCTICO* (1st ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

LA GACETA, DIARIO OFICIAL. (2015). *LEY N.º. 903*. <https://sajurin.enriquebolanos.org/docs/G-2015-07-29.pdf>

*LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DE TRABAJO*. (1st ed.). (1981). Ediciones, México; sala de la Suprema Corte de Justicia de México.

Larrosa, J. (2022, July 28). *Contenido práctico de las relaciones laborales*. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html>

*LAS RELACIONES LABORALES A TRAVÉS DE LA HISTORIA*. (2015). . <https://www.humanas.es/las-relaciones-laborales-a-traves-de-la-historia/>

*ley-seguridad-publica-regulara-160-empresas-sector*. (2015, March 23). <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/355991-ley-seguridad-publica-regulara-160-empresas-sector/>. *EL NUEVO DIARIO*

MANUEL GALÁN AMADOR. (2009, May 29). *La entrevista en investigación*. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html>

*Ministerio del Trabajo de Nicaragua — Ministerio del Trabajo Nicaragua*. (2023). MINISTERIO DEL TRABAJO. <https://www.mitrab.gob.ni/nuestro-ministerio>

Ministerio del Trabajo de Nicaragua — Ministerio del Trabajo Nicaragua. (2023).

<https://www.mitrab.gob.ni/nuestro-ministerio>

MINISTERIO DEL TRABAJO DE NICARAGUA. (2010). *CONSULTAS MAS FRECUENTES ANTE LAS AUTORIDADES DEL MITRAB, INCLUIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO*. GRUPO EDITORIAL ACENTO.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE COSTA RICA. (n.d.). *CÓDIGO DEL TRABAJO DE COSTA RICA, ACTUALIZADO CON LA REFORMA PROCESAL LABORAL*. SAN JOSÉ.

MINISTERIO DEL TRABAJO. (1996). *CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA*. Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de Octubre de 1996, y sus Reformas.

<https://www.mitrab.gob.ni/documentos/leyes/Ley185Nic.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2008). *Proyecto “Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana”*. *Tesaurus Jurisprudencia Administrativa 2008*.

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2008). *Proyecto “Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana”* *Tesaurus Jurisprudencia Administrativa 2008*. Impresos Ruiz.

MINISTERIO PUBLICO DEL GOBIERNO DE PANAMÁ. (2016). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL GOBIERNO DE PANAMÁ*. MINISTERIOPUBLICO.GOB.PA. <https://ministeriopublico.gob.pa/wp-content/uploads/2016/09/constitucion-politica-con-indice-analitico.pdf>

Másters, T. Y. (2023, January 2). *Tesis Y masters Argentina* 🎓. Tesis y Másteres Argentina.

<https://tesisymasters.com.ar/como-hacer-un-diseno-metodologico-ejemplo-incluido/>

OFICINA DEL SERVICIO CIVIL DE GUATEMALA. (1961). *CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA*.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. (2015). R-204-. (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (pág. 204)*. Ginebra: global en copyriht and permissions 1996-2017 International Labour Organization (ILO).

Ortega, C. (2023, January 9). *Métodos de recolección de datos mas efectivos*. QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-recoleccion-de-datos/>

PODER EJECUTIVO DE HONDURAS. (1959). *CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS REFORMAS*. Diario Oficial "La Gaceta".

PODER JUDICIAL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. (2013). *CUADERNO DE SENTENCIAS Y CRITERIOS LABORALES*. Centro Especializado de Documentación e Información Judicial (CEDIJ).

PODER LEGISLATIVO DE EL SALVADOR. (1972). *CÓDIGO DEL TRABAJO DE EL SALVADOR - D.O.N. No. 135, Tomo 328. del 21 de julio de 1995*. D.O.N. No. 135, Tomo 328. del 21 de julio de 1995.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. (2003). *SISTEMA COSTARRICENSE DE INFORMACIÓN JURÍDICA*. <https://www.cne.go.cr/CEDO->

[CRID/cedo\\_dvd5/files/flash\\_content/pdf/spa/doc362/doc362-contenido.pdf](https://www.cne.go.cr/CEDO-CRID/cedo_dvd5/files/flash_content/pdf/spa/doc362/doc362-contenido.pdf)

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS – PPDH – N583. (2002). *SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS / LOS TRABAJADORES NICARAGÜENSES, CON ESPECIFICIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES*. IMPRESIONES, S.A. 2002 - 165P.

*QUE ES EL TRABAJO* [EDITORIAL ETECÉ]. (2022, July 26).

[o%20es%20la%20actividad,producci%C3%B3n%20de%20bienes%20y%20servicios](https://www.etece.com/que-es-el-trabajo)

*Relaciones laborales: Que son Y Como funcionan*. (2023, May 24). Payroll Software That's Smart, Simple & Stress-Free | PayFit. <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>

ROBAINA, L.G. (1998). *HISTORIA DE DERECHO DEL TRABAJO*. MÉXICO: REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JURÍDICA TRA FEDERAL.

Romero, G. A. (2010, September 29). *LA ESCLAVITUD COMO RELACIÓN LABORAL, AYER Y HOY\**.

[///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEsclavitudComoRelacionLaboralAyerYHoy-6634709%20\(8\).pdf](http://C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEsclavitudComoRelacionLaboralAyerYHoy-6634709%20(8).pdf)

- SCIAELO, & J. C. AGUIRRE. (2015). El papel de la descripción en la investigación cualitativa. In *El papel de la descripción en la investigación cualitativa* (pp. 175 - 189). Cinta moebio no.53 Santiago set. 2015.
- SERIE LEGISLATIVA DE PANAMÁ. (1972). *edición consolidada del Código de Trabajo tiene en cuenta las modificaciones introducidas desde 1971 cuando se adoptó el Decreto de Gabinete núm. 252 hasta la ley núm. 44, de agosto de 1995.*
- SISTEMA COSTARRICENSE DE INFORMACIÓN JURÍDICA. (2003). [https://www.cne.go.cr/CEDO-CRID/cedo\\_dvd5/files/flash\\_content/pdf/spa/doc362/doc362-contenido.pdf](https://www.cne.go.cr/CEDO-CRID/cedo_dvd5/files/flash_content/pdf/spa/doc362/doc362-contenido.pdf)
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MEXICO. (n.d.). *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*. Ediciones, México; sala de la Suprema Corte de Justicia de México.
- THĒMIS-Revista de Derecho, & Guillermo Boza Pró\*. (2014). THĒMIS-Revista de Derecho 65. , 13 - 26. *SURGIMIENTO, EVOLUCIONÓ Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO*, 65-. 13 -26.
- Trujillo, E. (2020, August 3). *Jurisprudencia*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/jurisprudencia.html>



### Matriz de Reducción de Datos Entrevista

Preguntas	R= Entrevistado 1	R= Entrevistado 2	R= Entrevistad o 3	R= Entrevistado 4	R= Entrevistado 5	R= Entrevistado 6	Consenso
¿Los Contratos que se suscriben en esta empresa, recogen las generalidades establecidas en el Arto. 20 del Código Laboral? ¿En caso de ser afirmativa la respuesta, puede mencionar algunas de estas por favor?	Si Lugar y fecha de celebración, descripción y lugar de trabajo, la jornada y tipo de jornada; tipo de contrato determinado o indeterminado.	Sí Lugar y fecha; salario; duración; tipo de contrato; descripción de jornada; generalidades de ley.	Sí Lugar y fecha; tipo de contrato; salario; descripción del trabajo; identificación de las partes.	Sí Generalidades de ley; objetivo; jornada y horario; pago y modalidad; jornada y duración.	Sí Objetivo del contrato; salario; duración; generales; modalidad de pago.	Sí Generales de ley; salario, formas de pago; objetivo.	Todos los entrevistados coincidieron en que los contratos son elaborados conforme al arto. 20 del C.T y mencionaron efectivamente algunos elementos que se encuentran recogidos en el C.T.
¿Se les concede a los guardas de seguridad una copia de su contrato laboral debidamente firmado? ¿En lo general, qué contiene el contrato firmado?	Si Lugar y fecha de celebración; tipo de jornada; tipo de contrato; definición de funciones de trabajo.	Si Objeto del contrato; obligaciones del trabajador, jornada de trabajo; salario, formas de pago	Sí Jornada y horario, modalidad de pago; retenciones; duración; otras deducciones	No	No	No	Tres entrevistados contestaron que sí y dieron algunos aspectos recogidos en el contrato y otros tres dieron un No simplemente y no aportaron mayores elementos.
¿En el proceso de inducción que se le brinda a todo	Sí Se les da a conocer sus	Si La inducción por dos días,	Si Reciben tres días de	Si Como calcular su	No se realiza inducción.	No se realiza inducción solamente se	Cuatro entrevistados concuerdan en

<p>empleado de nuevo ingreso, se le da a conocer cuáles son sus prestaciones sociales y en qué consisten? ¿Puede mencionar algunas de estas?</p>	<p>prestaciones tales como aguinaldo, indemnización, vacaciones y la manera como pueden ellos (los guardas) calcularlos.</p>	<p>el 1er día laboral y el 2do. Día operativa.</p>	<p>inducción en las instalaciones, sobre función de puesto; labor enfocada en RRHH y atención al cliente.</p>	<p>pago quincenal; básico y horas extras</p>		<p>explica que son turnos de 24 x 24 y se gana un básico.</p>	<p>brindar inducción al personal relacionados a cálculo de salario, aguinaldo, vacaciones; horas extras, función de puestos. Dos no realizan inducción.</p>
<p>¿La jornada laboral que desarrollan los guardas de seguridad, se encuentran apegadas conforme al Arto? 51 del código laboral? ¿Puede explicar brevemente por favor?</p>	<p>No, porque es un régimen especial; sin embargo, se puede ver con el ente regulador MITRAB y se llega a una aprobación.</p>	<p>Todo está apegado a Ley.</p>	<p>Se encuentra ajustada (no puedo dar detalles)</p>	<p>En realidad, no, son turnos de 24 x 24 horas.</p>	<p>No, los guardas trabajan 24x24</p>	<p>No.</p>	<p>Cuatro entrevistados coincidieron en que no se encuentran ajustados conforme lo mandata el código laboral y los otros no es muy ambigua la respuesta.</p>
<p>¿Puede indicarnos cuánto tiempo transcurre después del ingreso del guarda de seguridad para la obtención de la</p>	<p>Para poder obtener la colilla el trabajador debe cotizar 8 semanas. Debe esperar</p>	<p>Se ingresa desde el primer mes. Colilla al mes.</p>	<p>Un mes</p>	<p>Un mes</p>	<p>Dos meses</p>	<p>No se afilia, hasta pasado cuatro meses.</p>	<p>Tres entrevistados coinciden en que al mes reciben la colilla, otro aduce que debe esperar más de 80 días y otro que no afilia</p>

colilla del seguro social?	más de 80 días.						hasta después de cuatro meses.
¿Cada guarda de seguridad recibe su colilla de pago como soporte del cumplimiento de su jornada laboral? ¿De responder afirmativamente, podría Usted mencionar qué datos contiene dicha colilla?	Sí. N° de seguro social; ubicación; departamento de trabajo; nombre, salario; horas extras; monto de horas; vacaciones pagadas o descansadas; deducciones del INSS; IR; otro y salario neto.	Sí Se detalla ingresos y deducciones de la quincena	Sí Se entrega quincenal a través del jefe de zona y refleja ingresos y deducciones.	Sí Se remite con el supervisor y se detalla ingresos y deducciones.	Sí Horas extras; horas ordinarias; deducciones del inss; uniformes, botas.	No. El pago es en efectivo, se envía en sobre.	Cinco entrevistados coincidieron en que si reciben los guardas de seguridad su colilla laboral y que en esta se reflejan los ingresos y deducciones aplicadas.
¿Cómo se disminuyen los pasivos laborales de los trabajadores?	Vacaciones: los guardas deben descansar 15 días cada semestre o se les pagan de mutuo acuerdo. El Aguinaldo: se paga cada año. Indemnización:	Van prestacionado en el pago quincenal.	Vacaciones descansadas; aguinaldo cada año y liquidación.	Vacaciones descansadas; prestaciones acumuladas pagadas al momento de liquidar contrato.	Vacaciones descansadas y/o pagadas; acumuladas pagadas en liquidación al momento de desvincular.	Vacaciones descansadas; vacaciones pagadas; en liquidación se incluye vacaciones pendientes, aguinaldo y antigüedad.	Todos los entrevistados coincidieron en que las vacaciones se conceden descansadas o pagadas y en el caso de acumulación se liquidan al momento de la terminación contractual.

	una vez completado los seis años, se puede llegar a un cronograma de pago de indemnización.						
¿Puede indicar cuáles son los elementos que componen el salario del guarda de seguridad?	Salario básico Horas extras Bonos (de haber)	Salario básico	Salario básico del sector; horas extras	Salario básico; horas extras	Salario básico; horas extras	Salario básico Horas extras Viáticos (en caso de generar incentivo)	Los seis entrevistados concuerdan que los elementos que conforman el salario son: el salario básico y horas extras y dos coincidieron en bonos y viáticos
Indique, ¿Cuáles son los tipos de renuncias más frecuentes en la empresa? ¿Se refiere a las causas por las que renuncian?	Con términos de ley; inmediata y abandono.	Inmediatas y abandonos (atribuidas al tipo de relación empleador y trabajador)	Renuncias inmediatas por las condiciones que da la empresa.	Con términos de ley, en su mayoría es un personal estable.	Renuncia con términos de ley para saldar deudas con la liquidación.	Con términos de ley para sufragar gastos con la liquidación.	Cinco entrevistados concuerdan en que los tipos de renuncias son con términos de ley y aducen que es para sufragar gastos económicos.
¿Al terminar la relación laboral del guarda de seguridad con la empresa, se le entrega su hoja de	Se realiza la liquidación, se le da a conocer sus pasivos laborales y	No se le entrega; si se explica en caso de que no estuviera en un objetivo	No se da copia, pero si se explica el detalle de lo que se	Se explica y si el guarda así lo requiere se le entrega una copia.	Se explica a detalle y se entrega copia solo si el guarda la solicita.	Se paga en partes y se entrega al realizar el último desembolso	Todos los entrevistados coinciden en que explican la liquidación laboral, tres coinciden en

<p>liquidación, se le explica la forma de calcular sus pasivos laborales y tiempo de servicio en la empresa?</p>	<p>pago, pero no se les entrega copia de su liquidación.</p>	<p>sin pago prestacionado.</p>	<p>está pagando</p>				<p>que se les brinda copia de la hoja de liquidación o que se les explica la forma de calcular sus pasivos laborales y tres indican que entregan una copia de la hoja de liquidación, solamente si es requerida por el guarda de seguridad.</p>
--	--	--------------------------------	---------------------	--	--	--	---



## **Glosario**

<b>Cn:</b>	<b>Constitución Política de Nicaragua</b>
<b>Ct:</b>	<b>Código del Trabajo</b>
<b>AN:</b>	<b>Asamblea Nacional</b>
<b>OIT:</b>	<b>Organización Internacional del Trabajo</b>
<b>Arto.:</b>	<b>Artículo</b>
<b>Inss:</b>	<b>Instituto Nicaragüense de Seguridad Social</b>
<b>Mitrab:</b>	<b>Ministerio del Trabajo</b>
<b>RRHH:</b>	<b>Recursos Humanos</b>
<b>Guardas:</b>	<b>Personas que realizan vigilancia física y protección de valores</b>
<b>C.E:</b>	<b>Condición especial</b>
<b>Pib:</b>	<b>Población económicamente activa</b>
<b>H.E:</b>	<b>Horas extras</b>
<b>H.O:</b>	<b>Horas ordinarias</b>
<b>T.N.T</b>	<b>Tribunales nacionales de trabajo</b>
<b>CSJ:</b>	<b>Corte suprema de justicia</b>
<b>PS:</b>	<b>Pasivo Laboral</b>
<b>Conv. :</b>	<b>Convenio</b>
<b>Sal.:</b>	<b>Salario</b>

<b>CARENCIA:</b>	<b>Período mínimo de cotización</b>
<b>DAEM:</b>	<b>Dirección de Registro y Control de Armas de Fuego</b>
<b>Seg. Priv.</b>	<b>Actividad auxiliar a la Seguridad Ciudadana</b>
<b>Acreditación:</b>	<b>Documento extendido a empresas de Seguridad Privada</b>
<b>IVM-RP:</b>	<b>Invalidez, vejez y muerte-Riesgo profesional</b>
<b>RTO:</b>	<b>Reglamento de Trabajo Organizativo</b>
<b>Carga horaria:</b>	<b>Cantidad de horas a trabajar de un fondo horario</b>



# **ANEXOS**



## **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**

Yo, **XXXXXXXX**, mayor de edad, casado, médico y de este domicilio, con cédula de identidad **XXXXXXXX** x ciudadano nicaragüense, en carácter de **GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA XXXXXXXX** x con número **RUC XXXXXXXX** que en el sucesivo se llamará “**EL EMPLEADOR**”, y el /la señor@ **XXXXXXXX** mayor de edad, del domicilio de Anexo Villa Libertad vulcanización los Trillizos 8c sur Managua con cédula número **441 131276 0012B** quien es el sucesivo se llamará “**EL TRABAJADOR**” hemos convenido en celebrar el presente “**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**” sujeto a las cláusulas siguientes:

### **PRIMERA: (RELACIÓN LABORAL):**

**EL EMPLEADOR**, por este medio contrata a **EL TRABAJADOR** para desempeñarse en el cargo de GUARDA DE SEGURIDAD obligándose a realizar las tareas y cumplir con las obligaciones propias de este cargo, así como todas las actividades conexas que se requirieran según los objetivos de la empresa.

### **SEGUNDA: (ACTIVIDADES A DESEMPEÑAR):**

Las actividades que desempeñará **EL TRABAJADOR** serán las que se establezcan en el descriptor del puesto el cual pasa a formar como anexo del presente contrato.

### **TERCERA: LUGAR DE TRABAJO**

Las actividades anteriormente señaladas, serán realizadas por **EL TRABAJADOR** en el lugar donde **EL EMPLEADOR** le indique. En el entendido que de mutuo acuerdo podrá ser reubicado en otra área según las necesidades que requiera **EL EMPLEADOR**.

### **CUARTA: SALARIOS**

**EL TRABAJADOR** devengará un sueldo de SIETE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 91/100 CORDOBAS (C\$ 7,284.91) asimismo, pago proporcional de vacaciones, efectivos en 2 quincena.

### **QUINTA: JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo de este contrato es de \_\_\_\_\_ horas, entendiéndose es \_\_\_\_\_ y en la cual **EL TRABAJADOR** estará a disposición de **EL EMPLEADOR** desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

### **SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO**

El presente contrato individual de trabajo será por tiempo determinado, el cual inicia el día 14 del mes de abril del año dos mil 23 y finaliza el día 13 del mes de mayo del año dos mil 23.

### **SEPTIMA: FINALIZACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Las partes reconocemos la plena vigencia del artículo 45 del código del trabajo y la potestad de poner fin unilateralmente al contrato de trabajo, habiendo realizado previa cancelación de las respectivas prestaciones sociales cada mes dentro del pago mensual anexo a su salario básico, todo ello sin perjuicio de lo contenido en el artículo 48 que se refiere al despido del trabajador motivado por causa justa.

#### **OCTAVA: CLAUSULA GENERAL**

**EL TRABAJADOR** se compromete a respetar rigurosamente las normas de trabajo y conducta, de acuerdo a lo establecido en el código del trabajo, instructivo, circulares, reglamento interno del trabajo y normas internas del empleador y a responder por el cuidado y resguardo de todos los medios de trabajo recibidos por parte de **EL EMPLEADOR** y no divulgar los asuntos meramente confiables que por su cargo tenga conocimiento.

**EL EMPLEADOR** se compromete a prestar todos los medios necesarios al **TRABAJADOR** para que este último pueda desempeñar correctamente tu labor.

**EL TRABAJADOR**, autoriza al empleador en caso de pérdida de bienes bajo su resguardo o custodia en su sitio de trabajo, a que se le deduzca de su salario, sin ninguna responsabilidad para el empleador.

**EL TRABAJADOR** está en la obligación de entregar informe permanentemente al supervisor, especialmente cuando haya problemas y guardar el respeto debido al mismo.

#### **NOVENA: PORTACIÓN PARA GUARDAS DE SEGURIDAD**

**EL TRABAJADOR** para poder desempeñar el cargo de **GUARDA DE SEGURIDAD** tendrá que contar con la portación de uso de armas de fuego que emite la Policía Nacional, y la acreditación que avala su profesión la cual se obliga a presentarla vigente a **EL EMPLEADOR**.

**DE NO CONTAR CON LA PORTACIÓN VIGENTE Y ACREDITACIÓN EL TRABAJADOR SERÁ DESPIDO AUTOMATICAMENTE DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES DE LA REPUBLICA.**

#### **DECIMA: CONFIDENCIALIDAD**

**EL TRABAJADOR** se obliga en forma irrevocable con **EL EMPLEADOR** a no revelar, divulgar o facilitar bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica, sea esta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona física o jurídica, pública o privada, toda la información relacionada con el ejercicio de sus funciones y/o el giro comercial de **EL EMPLEADOR**. Esta obligación de confidencialidad acordada es por todo el plazo de la relación laboral y por un plazo adicional a 5 años contado a partir de la extinción del contrato de trabajo. Se deja constancia que la violación o el incumplimiento de confidencialidad a cargo de **EL TRABAJADOR**, así como la falsedad de información que pudiera brindar a terceros, podrá dejarlo incurso de los delitos establecidos en los Artos 196 y 197 del actual Código Penal Nicaragüense, siendo facultad de **EL EMPLEADOR** formular la denuncia que corresponda.

En fe de lo anterior, firmamos el presente contrato de trabajo en dos tantos de un mismo tenor, en la ciudad de Managua, a los 14 días del mes de abril del año dos mil 23.

---

**POR EL EMPLEADOR**

---

**POR EL TRABAJADOR**



**CLAUSULA NOVENA: RESCISION DEL CONTRATO**

El presente contrato podrá rescindir sin responsabilidad para el EMPLEADOR:

- a) Por mutuo acuerdo o por renuncia del trabajador.
- b) Por las causas establecidas en las cláusulas anteriores.
- c) Incumplimiento de cualquiera de las cláusulas del Presente Contrato
- d) Por falsedad en la información o en las credenciales presentadas por el trabajador al EMPLEADOR con el objetivo de lograr la contratación.
- e) Incompetencia y Negligencia
- f) Maltrato o mala atención a los clientes del EMPLEADOR.
- g) Por violación al sigilo de la información que conozca o se le haya confiado en razón de sus funciones.
- h) Por violaciones a la ética, la moral y las buenas costumbres
- i) Caso fortuito o fuerza mayor.

**CLAUSULA DECIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.**

EL EMPLEADOR tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las estipulaciones contenidas en el presente contrato, y todas aquellas contenidas en el Código Laboral Vigente.

**CLAUSULA DECIMA PRIMERA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

- a) Cumplir con las estipulaciones contenidas en el presente contrato.
- b) Cumplir con la jornada, horario de trabajo, órdenes e instrucciones del Empleador.
- c) Abstenerse de divulgar informaciones, políticas, planes de expansión de la Empresa a ninguna persona, ni Empresas de la competencia dentro del ramo de la seguridad, que puedan poner en peligro o riesgo el futuro de la empresa so pena de ley (vía criminal o civil según criterio del EMPLEADOR).
- d) Utilizar con el debido cuidado y para los fines estipulados los medios asignados.
- e) Realizar su trabajo de acuerdo a las normativas establecidas en la presente Ley 903.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: RESPONSABILIDAD POR PERDIDAS**

El TRABAJADOR será responsable por las perdidas que ocasione al EMPLEADOR como consecuencia de sus errores, negligencia, o imprudencia. Aplicándose, las medidas pertinentes, apegado a ley.

Leído que fue este Contrato, lo encontramos conforme, rubricamos y firmamos.

En la ciudad de Managua a los 16 días del mes de NOV del año 2020

*[Handwritten signature]*  
Empleado



**RAZÓN DE FOTOCOPIAS**

El suscrito Notario Público y Abogado de la República de Nicaragua, con domicilio y Oficinas en la ciudad de Managua,

## Liquidacion Final

Fecha : 11 de noviembre de 2019  
 Nombre :   
 FECHA DE ALTA: 2 de febrero de 2022  
 FECHA DE BAJA: 31 de agosto de 2023

Area : Vigilancia  
 NSS : 31182863

SALARIO	ORDINAR.	OTROS.	Total	SALARIO DIA
	C\$7,284.71	0.00	C\$7,284.71	242.82
	0.00000		20.24	30.35
			C\$4,856.47	
			13.490	

<b>Percepciones</b>	del:	al:	DIAS		
Vacaciones:			39.00		C\$9,470.12
1er Semestre 22	<input type="text" value="4"/>	2da Semestre 22	<input type="text" value="15"/>	1er Semestre 23	<input type="text" value="15"/>
				2da Semestre 23	<input type="text" value="5"/>
Vacaciones neto					C\$9,470.12

Antigüedad	2-feb-22	1-feb-23	1 año		C\$7,284.71
	2-feb-23	31-ago-23	6 meses, 28 días	208	C\$4,208.94
					C\$11,493.65

Fechas de días Trabajado	Del :	Hasta :		
Días pendientes		15 días		C\$3,642.36
Horas Pendientes		40 Hrs		C\$2,428.00

**Total Percepciones** C\$27,034.13  
**Menos:**

Devengado	
Salario Ordinario	-
Vacaciones	C\$9,470.12
Días pendientes	C\$3,642.36
H/E pendientes	2,428.00
Otros	-
<b>Total</b>	<b>C\$15,540.48</b>

INSS	C\$1,087.83
IR	917.90
Préstamo	0.00
Préstamo ISSDHU	0.00
Porta Carnet	0.00
Ajust.Inss.Seman	0.00
<b>Reparacion de Armas</b>	<b>0.00</b>
<b>Total deducciones</b>	<b>C\$2,005.73</b>

**Total Neto** C\$25,028.40  
 Reembolso unif 0.00

INSS	Total	Ajust.Inss.Seman	Diferenc
Inss Lab	1,087.83	0.00	-1,087.83
IR	917.90		- 917.90

Treceavo Mes: 1-dic-22 31-ago-23 271.00 C\$5,482.33

**Total a recibir** C\$30,510.73

Elaborado: \_\_\_\_\_ Autorizado Por \_\_\_\_\_

Recibi Conforme \_\_\_\_\_


 Ministerio de Reconciliación  
 y Justicia Nacional  
*El Pueblo, Presidente!*

2020  
 TE AMAMOS  
 NICARAGUA

LOT  
 PAZI  
 P.V. NR

**CONTANCIA**

La Suscrita Inspectora Departamental del Trabajo de Managua, Local II, por este medio **HACE CONSTAR** que la empresa **SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL**, representada por el \_\_\_\_\_ en su calidad de Gerente General, cuenta con turnos de trabajo, primer turno **DIURNOS CUARENTA Y OCHO HORAS A LA SEMANA CON DOCE HORAS EXTRAS**, el segundo **TURNO MIXTO DE CUARENTA Y CINCO HORAS A LA SEMANA** y el tercer turno **CUARENTA Y DOS HORAS A LA SEMANA CON DIECIOCHO HORAS EXTRAS**, LOS TURNOS TRABAJADOS SON ACUMULATIVOS AL FINAL DE CADA JORNADA SEMANAL DE TRABAJO RESPECTIVO dichos horarios de trabajo se encuentran conforme lo disponen los artos 61 y 62 ambos del Código del Trabajo, lo cual fue verificado a través del Acta de Inspección Especial realizada el día dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve, por la suscrita inspectora del trabajo licenciada \_\_\_\_\_

Extiendo la presente constancia a solicitud de la parte interesada en la ciudad de Managua, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día cinco de febrero del dos mil veinte.

  
 Inspectora Departamental del Trabajo de Managua, Local II



**CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
 Del Estadio Nacional Denis Martínez 400mtr al norte  
 22222115 - [www.mitrab.gob.ni](http://www.mitrab.gob.ni)



## ENCUESTA SOBRE RELACIONES LABORALES

Distinguido (a), estamos realizando un proyecto de investigación acerca de las relaciones laborales, teniendo como objetivo principal: evaluar el grado de conocimiento del personal de guarda de seguridad, acerca de las relaciones laborales. Para esto es necesaria su colaboración. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Por favor marque con una X, la opción de respuesta que considere pertinente. Gracias por dedicar unos minutos de su tiempo para rellenar el siguiente cuestionario.

---

### 1. ¿Al ser contratado, le fue facilitada una copia de su contrato de trabajo?

- SI
- NO

### 2. Marque qué elementos compone tu salario:

- Horas Ordinarias
- Horas Extras
- Viáticos de alimentación
- Viáticos de transporte

### 3. ¿Cómo es el método de pago de su jornada laboral?

- Semanal
- Catorcenal
- Quincenal

### 4. ¿Los turnos que realiza en su jornada laboral son de?

- \_\_\_\_\_ Turnos nocturnos de 12 horas
- \_\_\_\_\_ Turnos diurnos de 12 horas
- \_\_\_\_\_ Turnos mixtos
- \_\_\_\_\_ Turnos de 24 horas por 48 horas de descanso

**5. ¿Indique cuál es el monto de su salario mínimo actual?**

• C\$ 7,284.71	<input type="checkbox"/>
• C\$ 6,008.97	<input type="checkbox"/>
• C\$ 6,189.24	<input type="checkbox"/>

**6. ¿Durante el proceso de inducción le explicaron cómo calcular su salario?**

• SI	<input type="checkbox"/>
• NO	<input type="checkbox"/>

**7. ¿Señale cuáles son las prestaciones laborales?**

• décimo tercer mes	<input type="checkbox"/>
• Vacaciones	<input type="checkbox"/>
• Pago por indemnización	<input type="checkbox"/>
• Viáticos de alimentación	<input type="checkbox"/>
• Viáticos de transporte	<input type="checkbox"/>

**8. Cuando termina su relación contractual con la empresa donde labora, ¿cómo realiza su desvinculación?**

• Renuncia con término de ley	<input type="checkbox"/>
• Renuncia inmediata	<input type="checkbox"/>
• Abandona su puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>

**9. ¿En la empresa donde labora le pagan cuando el turno que realiza coincide con un día feriado?**

• SI	<input type="checkbox"/>
• NO	<input type="checkbox"/>

**10. Marque cuál permiso o licencia es con goce de salario**

• Por matrimonio	<input type="checkbox"/>
• Por fallecimiento del núcleo familiar	<input type="checkbox"/>
• Por fallecimiento de tías o tíos	<input type="checkbox"/>
• Por fallecimiento de sus abuelos	<input type="checkbox"/>
• Por fallecimiento de otro familiar	<input type="checkbox"/>

**11. ¿Por cuál razón le afectan su décimo tercer mes?**

• Por embargo alimenticio	<input type="checkbox"/>
• Por embargo financiero	<input type="checkbox"/>
• Por ninguna razón es afectado	<input type="checkbox"/>

**12. ¿Señale cuándo usted pierde el derecho de su indemnización por antigüedad?**

• Por renuncia con términos de ley	<input type="checkbox"/>
• Por renuncia inmediata	<input type="checkbox"/>
• Por abandono durante 72 horas	<input type="checkbox"/>
• Por faltas graves a la empresa que Lo señala el reglamento interno	<input type="checkbox"/>

**13. Indique qué tipo de contrato tiene con su empresa**

• Determinado	<input type="checkbox"/>
• Indeterminado	<input type="checkbox"/>
• Ninguno	<input type="checkbox"/>

**14. Al finalizar un contrato por tiempo determinado qué prestaciones tiene derecho que se le paguen?**

• Horas de trabajo laboradas	<input type="checkbox"/>
• Horas extras realizadas	<input type="checkbox"/>
• Vacaciones	<input type="checkbox"/>
• décimo tercer mes	<input type="checkbox"/>

- Tiempo de servicio laborado

**15. Al finalizar un contrato por tiempo indeterminado a qué prestaciones tiene derecho que se le paguen?**

- Horas de trabajo ordinarias
- Horas extras de servicio acumulada
- Vacaciones
- Décimo tercer mes
- Viático por alimentación

**16. ¿Cómo recibe su aguinaldo o décimo tercer mes?**

- Proporcionalmente cada mes
- En los primeros 10 días de diciembre
- No me pagan aguinaldo

**17. ¿Cómo recibe sus vacaciones acumuladas durante un año en la empresa?**

- Descansadas
- Pagadas
- Ninguna de las dos anteriores

**18. ¿Recibe colilla del Seguro Social?**

- Si
- No
- Nunca me han afiliado

**19. ¿Tiene conocimiento si existe la comisión de Higiene y Seguridad Ocupacional en la Empresa donde usted ha laborado?**

- Si
- No
- Desconozco su existencia

## ENTREVISTA SOBRE RELACIONES LABORALES

Distinguido (a), estamos realizando un proyecto de investigación acerca de las relaciones laborales, teniendo como objetivo principal: evaluar el grado de conocimiento del personal de guarda de seguridad, acerca de las relaciones laborales. Para esto es necesaria su colaboración. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Gracias por dedicar unos minutos de su tiempo para rellenar el siguiente cuestionario:

---

1. Los Contratos que se suscriben en esta empresa, recogen las generalidades establecidas en el Arto. 20 del Código Laboral? ¿En caso de ser afirmativa la respuesta, puede mencionar algunas de estas por favor?

SI   
NO

2. ¿Se les concede a los guardas de seguridad una copia de su contrato laboral debidamente firmado?

SI   
NO

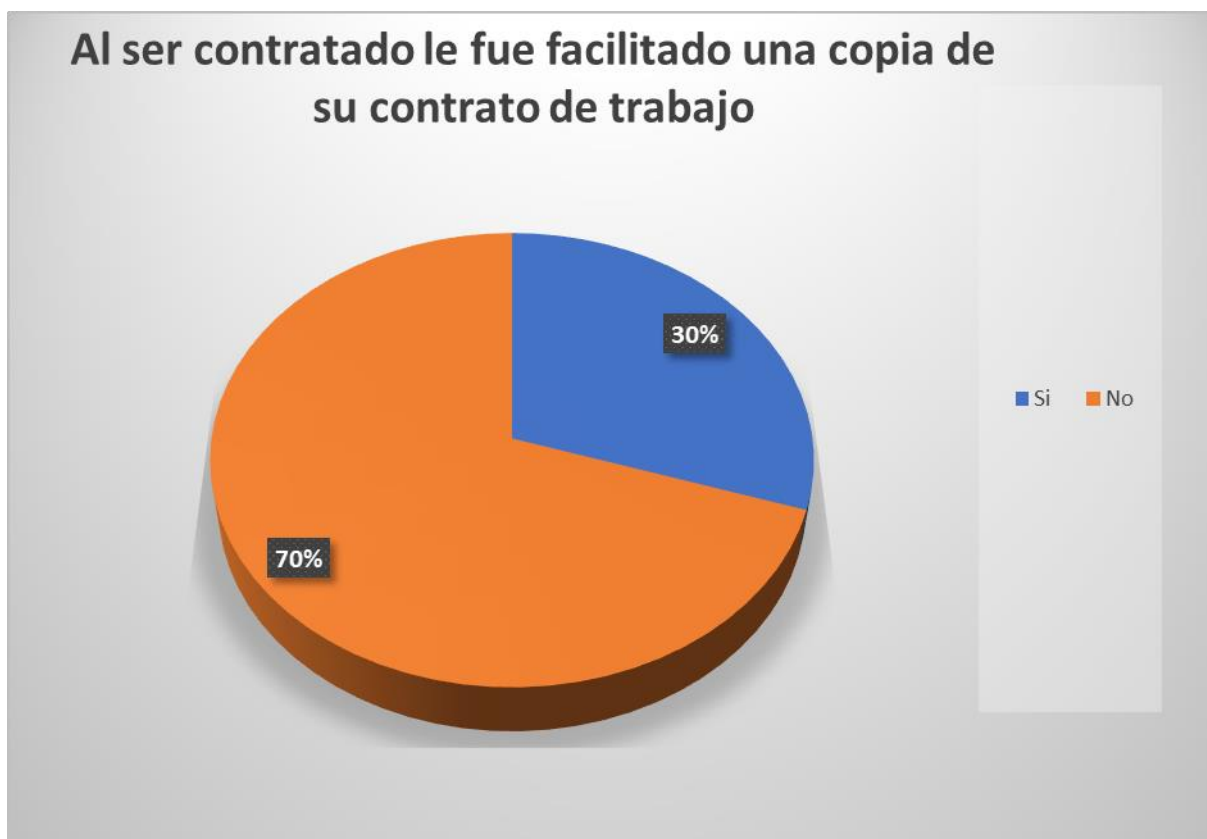
3. En el proceso de inducción que se le brinda a todo empleado de nuevo ingreso, se le da a conocer ¿cuáles son sus prestaciones laborales y en qué consisten?, puede mencionar algunas de estas?
4. La jornada laboral que desarrollan los guardas de seguridad, se encuentran apegadas conforme al Arto. 51 del código al laboral? ¿Puede explicar brevemente por favor?

5. **¿Puede indicarnos cuánto tiempo transcurre después del ingreso del guarda de seguridad para la obtención de la colilla del seguro social?**
  
6. **¿Cada guarda de seguridad recibe su colilla de pago como soporte del cumplimiento de su jornada laboral?**
  
7. **¿Cómo se disminuyen los pasivos laborales de los trabajadores?**
  
8. **¿Puede indicar cuáles son los elementos que componen el salario del guarda de seguridad?**
  
9. **Indique, ¿Cuáles son los tipos de renunciaciones más frecuentes en la empresa?**
  
10. **¿Al terminar la relación laboral del guarda de seguridad con la empresa, se le entrega su hoja de liquidación, se le explica la forma de calcular sus pasivos laborales y tiempo de servicio en la empresa?**

Pregunta 1

Al ser contratado le fue facilitado una copia de su contrato de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	30	30%	29.7	29.7
	No	71	70%	70.3	100.0
	Total	101	100%	100.0	



Pregunta 2

\$Componente\_salario frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Componente_salario <sup>a</sup>	Horas Ordinarias	96	48%	96.0%
	Horas Extras	93	47%	93.0%
	Viáticos de Alimentación	6	3%	6.0%
	Viáticos de Transporte	5	2%	5.0%
Total		200	100%	200.0%

a. Grupo





Pregunta 3

Cómo es el método de pago de su jornada laboral

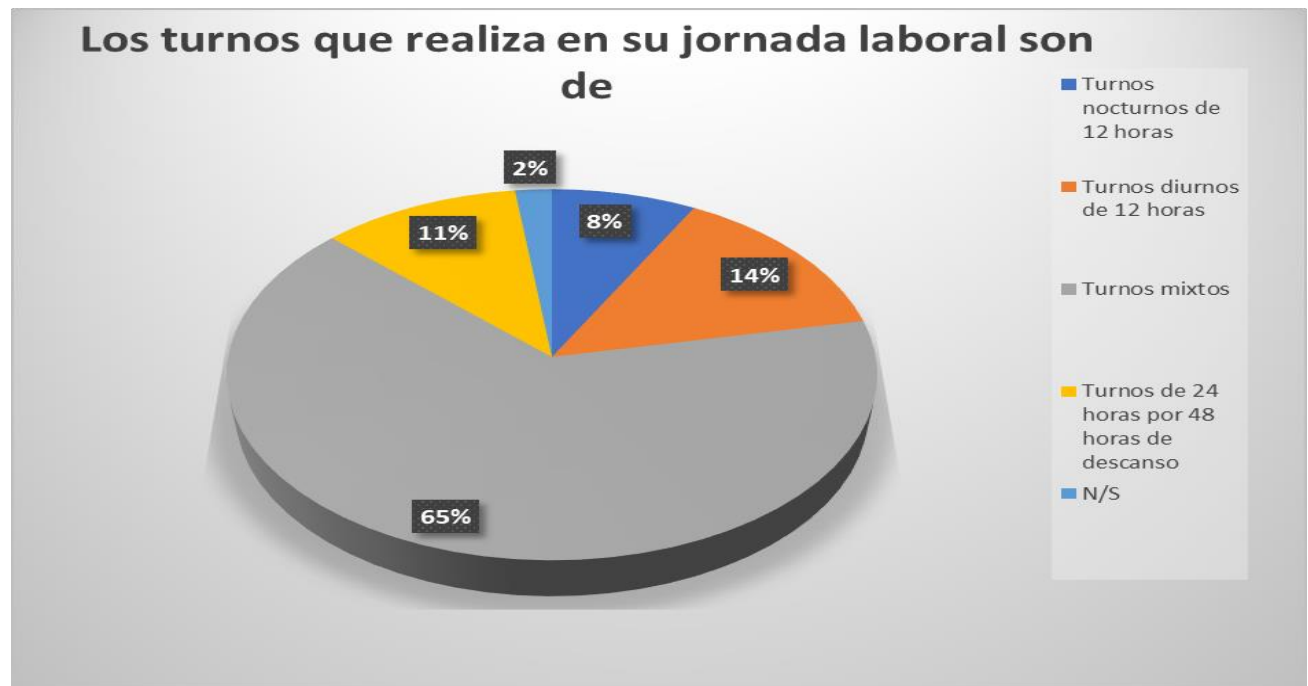
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Semanal	10	10%	9,9	9.9
	Catorcenal	6	6%	5.9	15.8
	Quincena	85	84%	84,2	100.0
	Total	101	100.0	100%	



Pregunta 4

Los turnos que realiza en su jornada laboral son de

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Turnos nocturnos de 12 horas	8	8%	7.9	8.1
	Turnos diurnos de 12 horas	14	14%	13.9	22.2
	Turnos mixtos	66	65%	65.3	88.9
	Turnos de 24 horas por 48 horas de descanso	11	11%	10.9	100.0
	Total	99	98%	100%	
Perdidos	Sistema	2	2.0		
Total		101	100.0		



Pregunta 5

Indique cuál es el monto de su salario mínimo actual

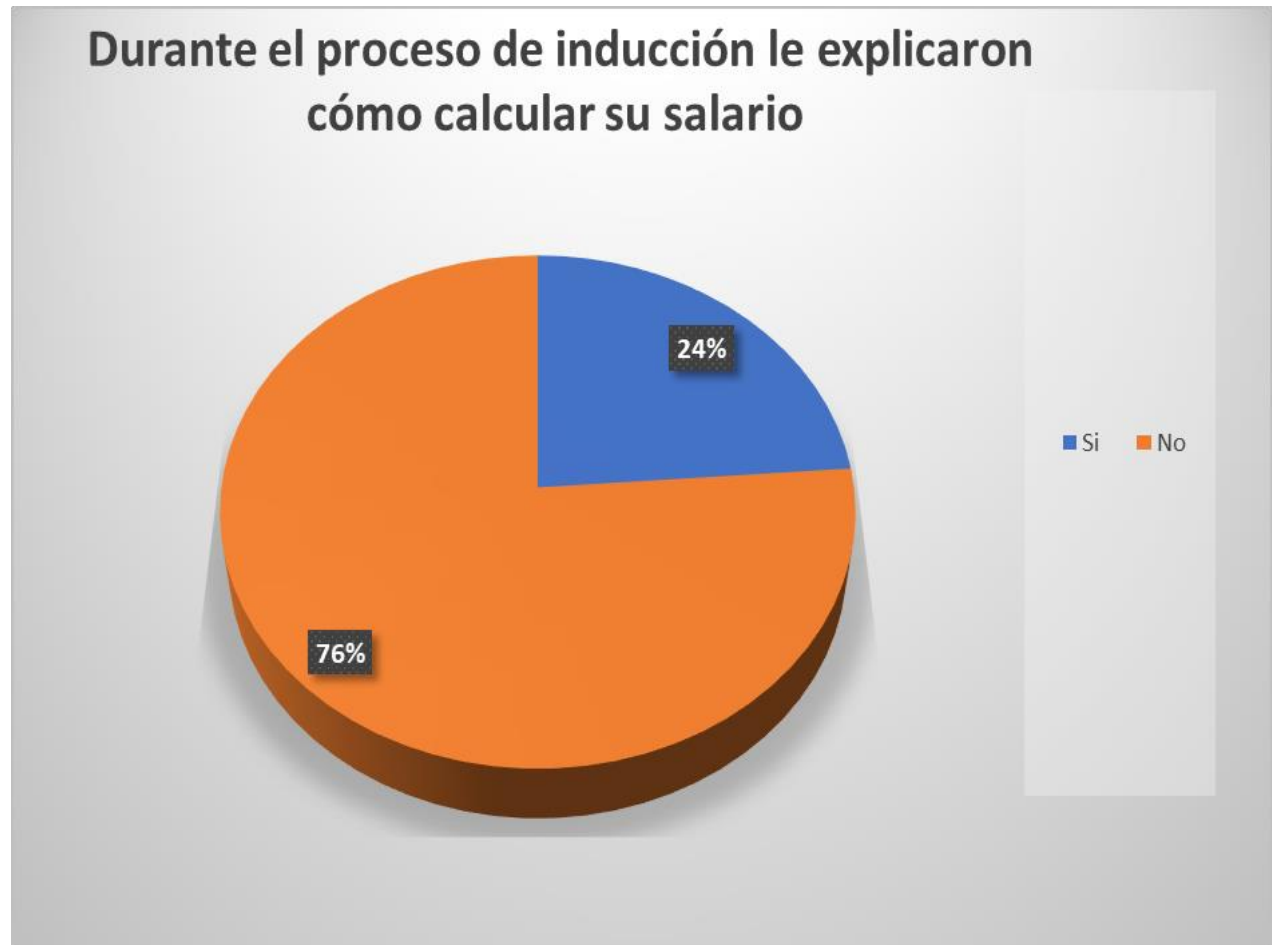
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	7284.71	92	91%	91.1	92.0
	6189.24	8	8%	7.9	100.0
	Total	100	99%	100%	
Perdidos	Sistema	1	1.0	1%	
Total		101	100.0		



Pregunta 6

Durante el proceso de inducción le explicaron cómo calcular su salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	23.8	24%	23.8
	No	77	76.2	76%	100.0
Total		101	100.0	100%	

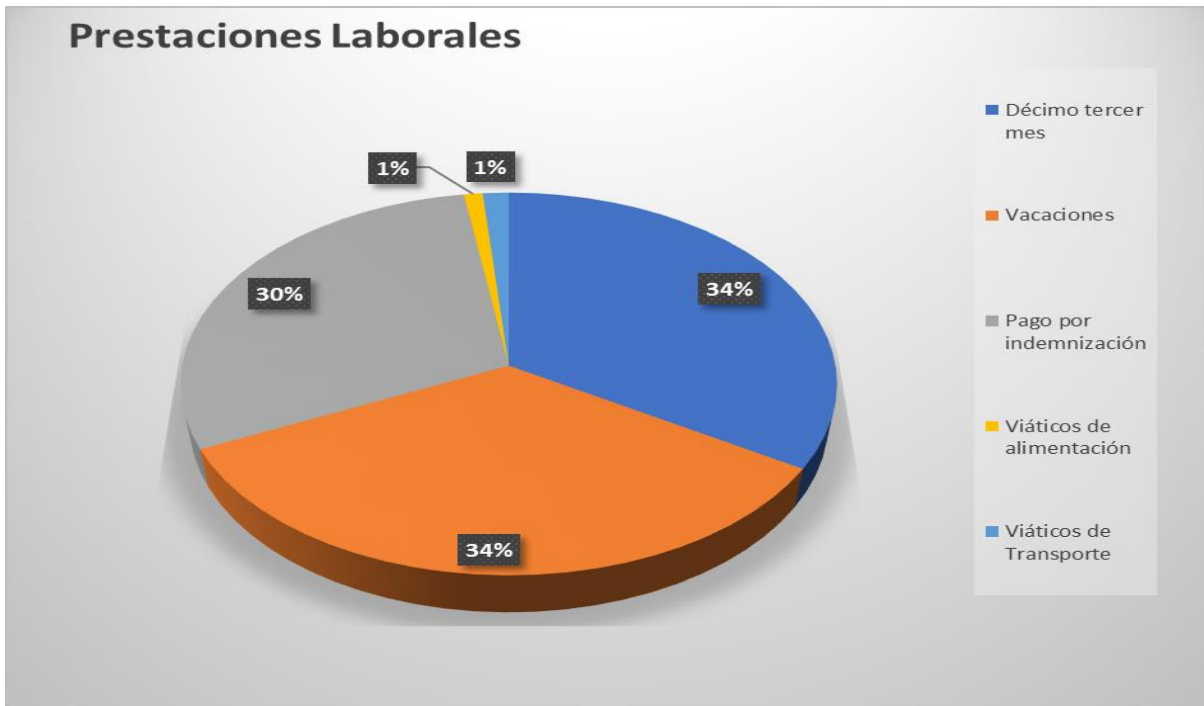


Pregunta 7

\$Prestaciones Sociales frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Prestaciones_Laborales <sup>a</sup>	Décimo tercer mes	98	34%	98.0%
	Vacaciones	100	34%	100.0%
	Pago por indemnización	86	29%	86.0%
	Viáticos de alimentación	3	1%	3.0%
	Viáticos de Transporte	4	1%	4.0%
<b>Total</b>		<b>291</b>	<b>100%</b>	<b>291.0%</b>

a. Grupo



Pregunta 8

Quando termina su relación contractual con la empresa donde labora, ¿cómo realiza su desvinculación?

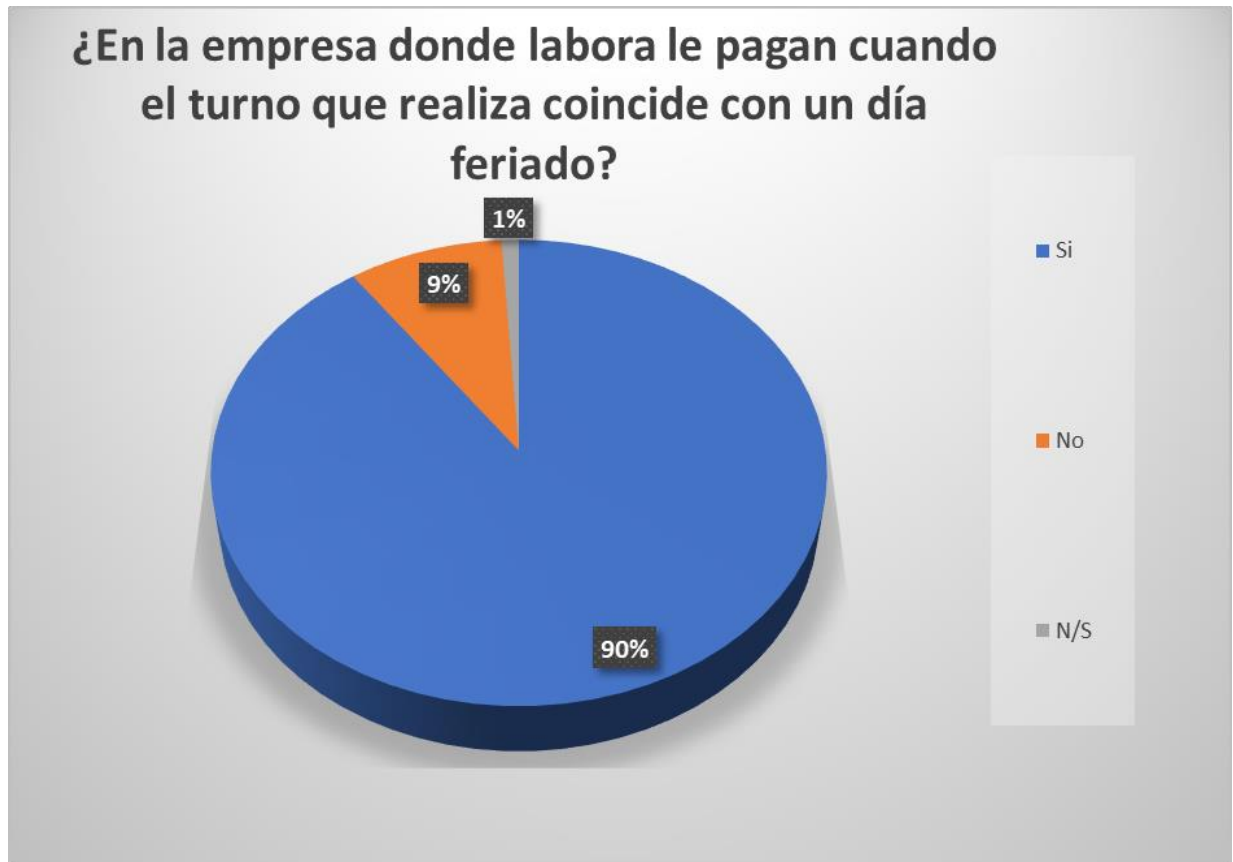
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Renuncia con termino de ley	75	74%	75.0	75.0
	Renuncia inmediata	22	22%	22.0	97.0
	Abandono de puesto de trabajo	3	3%	3.0	100.0
	Total	100	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1%		
Total		101	100.0		



### Pregunta 9

¿En la empresa donde labora le pagan cuando el turno que realiza coincide con un día feriado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	91	90%	91.0	91.0
	No	9	9%	9.0	100.0
	Total	100	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1%		
Total		101	100.0		

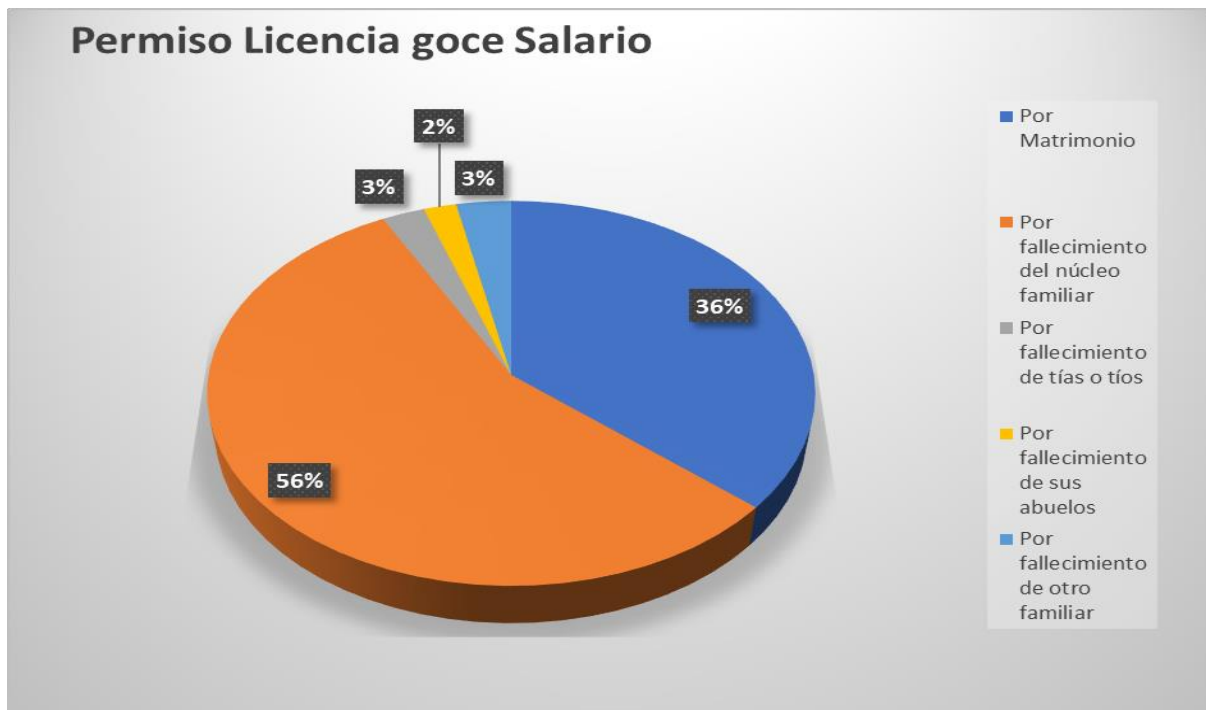


Anexo #16

### Pregunta 10

\$Permiso\_Licencia\_goce\_Salario frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Permiso Licencia goce Salario <sup>a</sup>	Por Matrimonio	57	36%	57.6%
	Por fallecimiento del núcleo familiar	88	56%	88.9%
	Por fallecimiento de tías o tíos	4	3%	4.0%
	Por fallecimiento de sus abuelos	3	2%	3.0%
	Por fallecimiento de otro familiar	5	3%	5.1%
<b>Total</b>		<b>157</b>	<b>100.0%</b>	<b>158.6%</b>



## Anexo #17

### Pregunta 11

¿Por cuál razón le afectan su décimo tercer mes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado



Válido	Por embargo alimenticio	76	75%	80.0	80.0
	Por embargo financiero	6	6%	6.3	86.3
	Por ninguna razón es afectado	13	13%	13.7	100.0
	Total	95	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	6	6%		
Total		101	100.0		

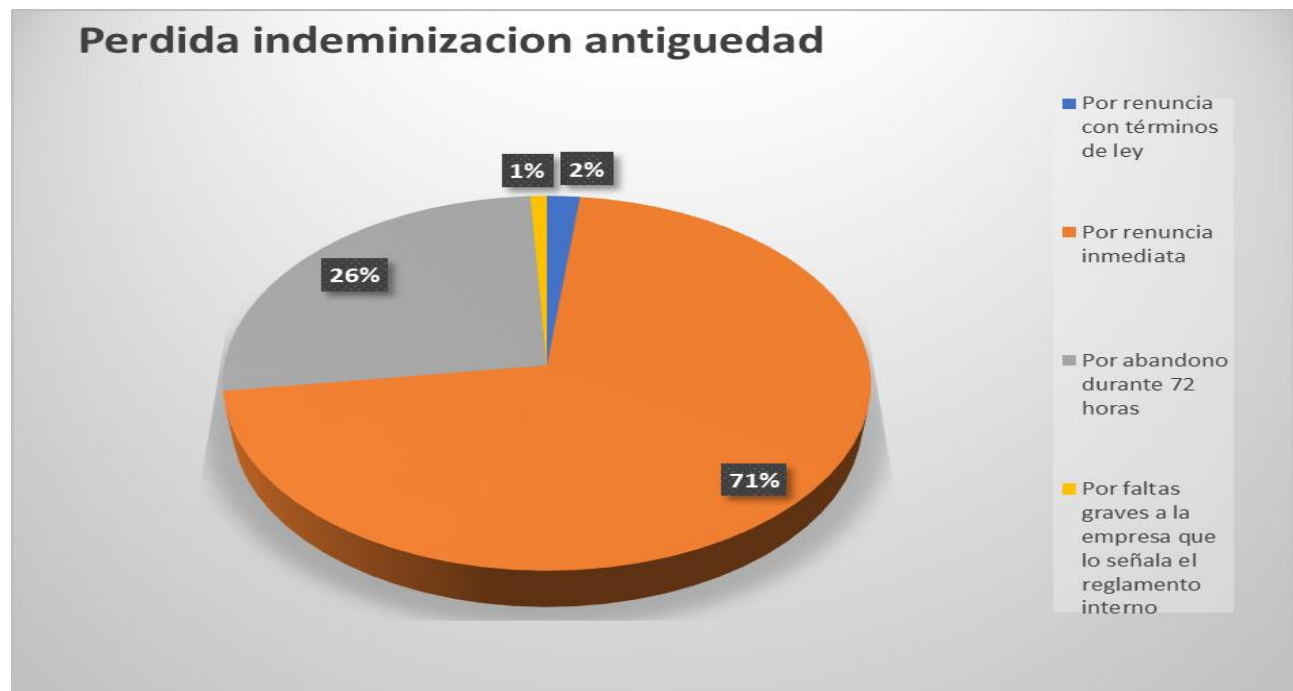


**Anexo #18**

## Pregunta 12

\$Perdida\_indeminizacion\_antigüedad frecuencias

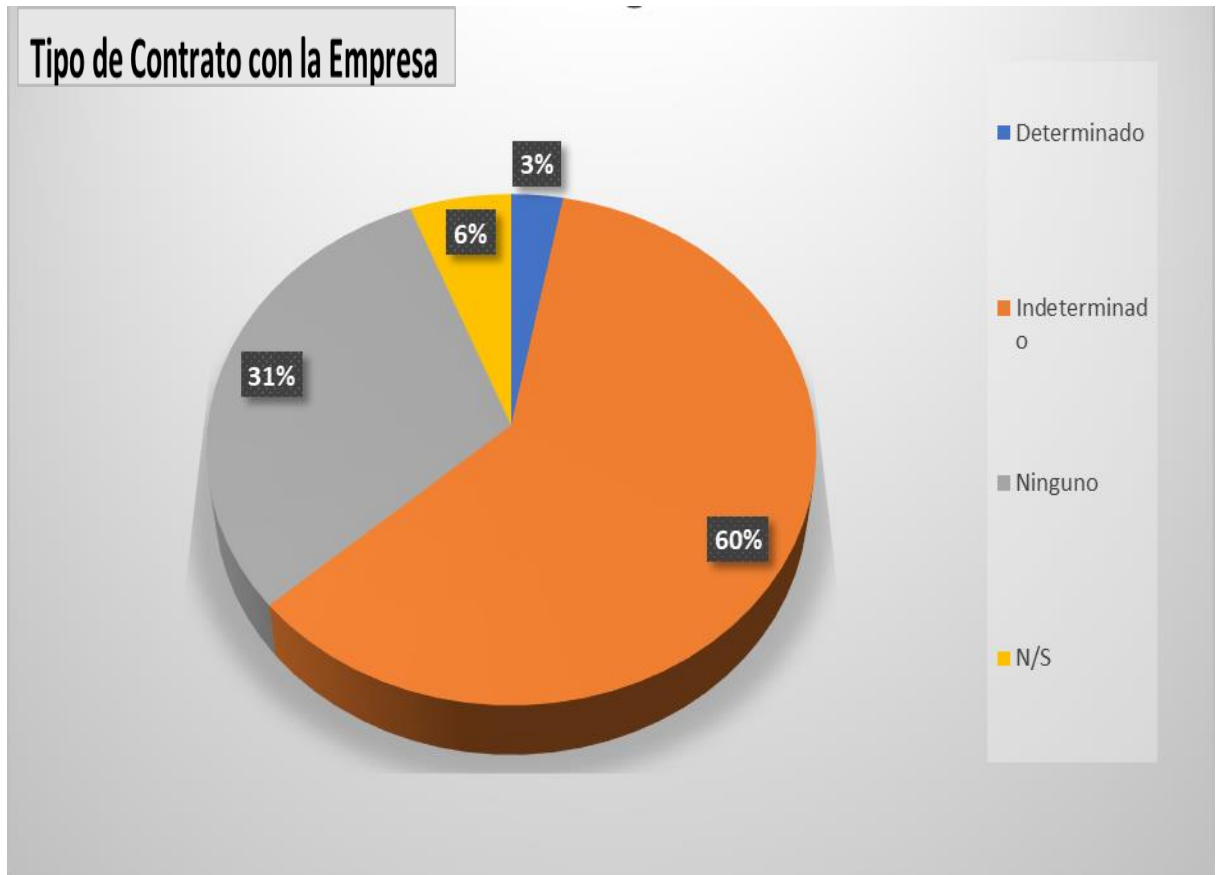
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Pérdida_indeminización_antigüedad <sup>a</sup>	Por renuncia con términos de ley	2	2%	2.1%
	Por renuncia inmediata	81	71%	85.3%
	Por abandono durante 72 horas	30	26%	31.6%
	Por faltas graves a la empresa que lo señala el reglamento interno	1	1%	1.1%
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>100.0%</b>	<b>120.0%</b>



Pregunta 13

Indique qué tipo de contrato tiene con su empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Determinado	3	3%	3.2	3.2
	Indeterminado	61	60%	64.2	67.4
	Ninguno	31	31%	32.6	100.0
	Total	95	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	6	6%		
Total		101	100%		

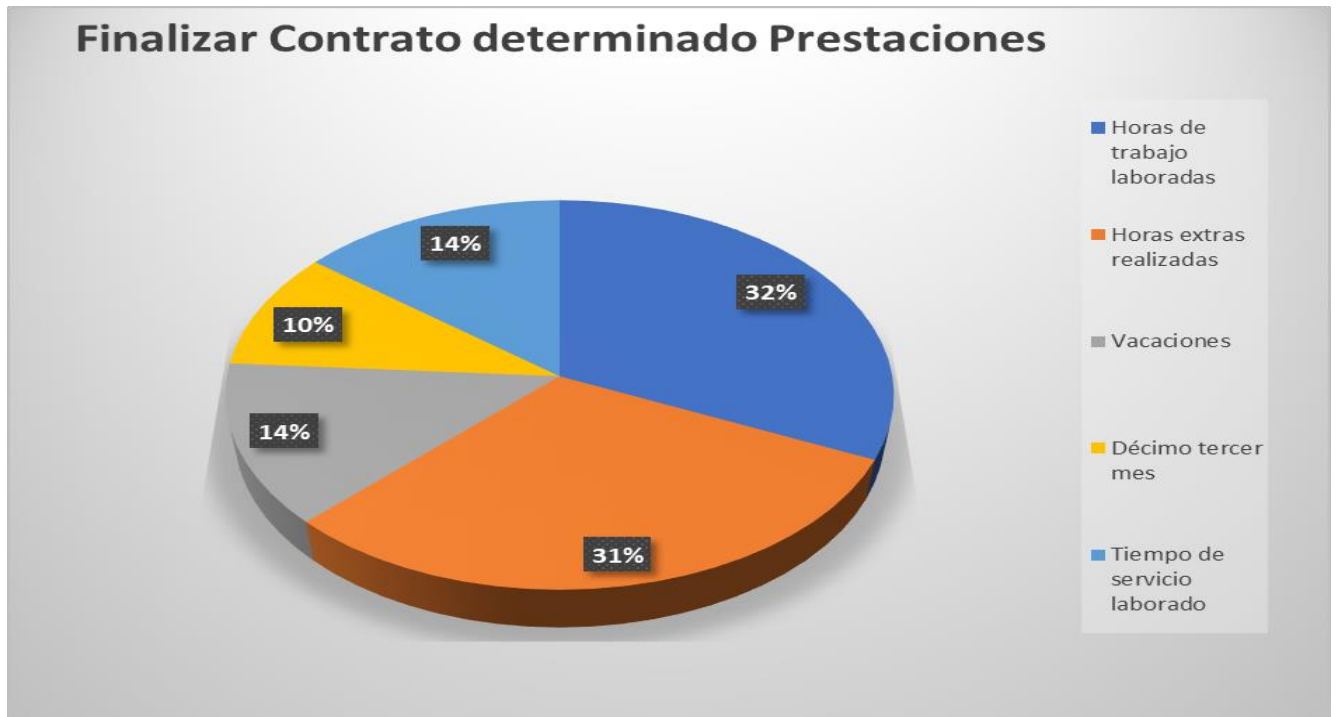


Pregunta 14

\$Finalizar\_Contrato\_determinado Prestaciones frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Finalizar_Contrato_determinado_Prestaciones	Horas de trabajo laboradas	85	32%	88.5%
	Horas extras realizadas	82	31%	85.4%
	Vacaciones	36	14%	37.5%
	Décimo tercer mes	26	10%	27.1%
	Tiempo de servicio laborado	38	14%	39.6%
<b>Total</b>		<b>267</b>	<b>100.0%</b>	<b>278.1%</b>

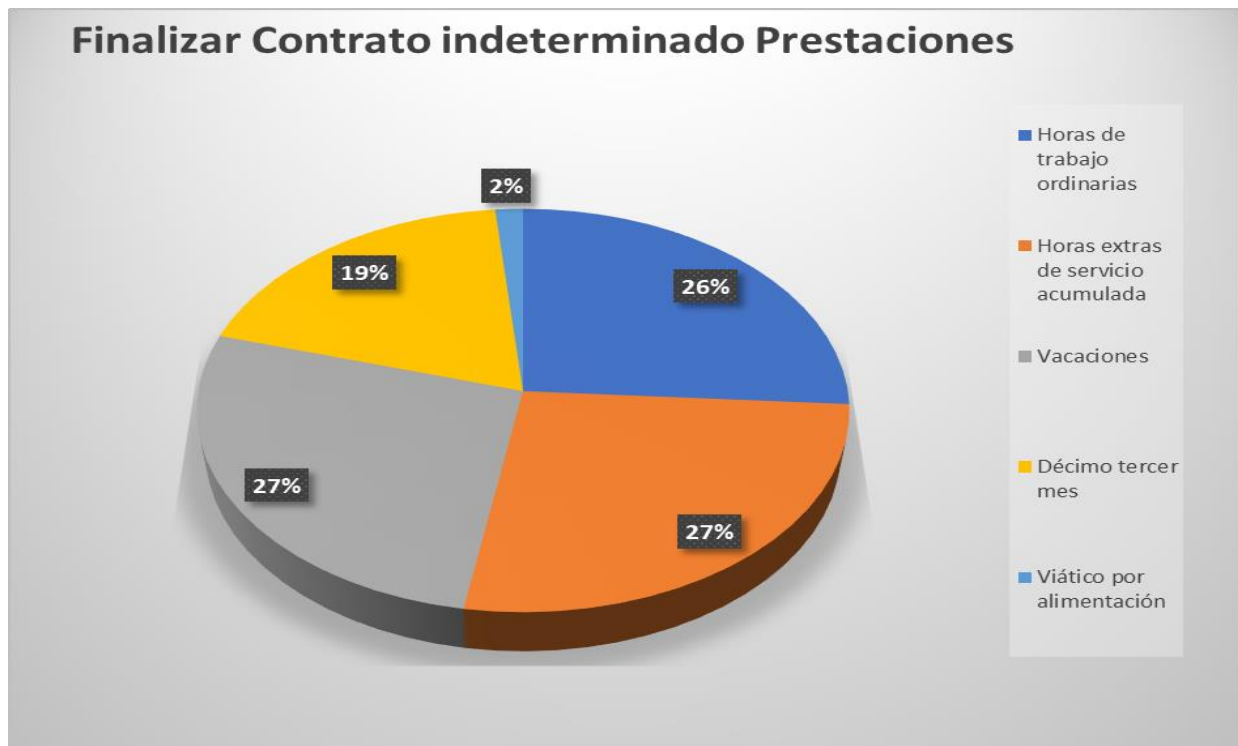
a. Grupo



Pregunta 15

\$Finalizar\_Contrato\_indeterminado\_Prestaciones frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Finalizar_Contrato_indeterminado_Prestac <sup>a</sup>	Horas de trabajo ordinarias	88	26%	88.9%
	Horas extras de servicio acumulada	90	27%	90.9%
	Vacaciones	91	27%	91.9%
	Décimo tercer mes	64	19%	64.6%
	Viático por alimentación	5	2%	5.1%
<b>Total</b>		<b>338</b>	<b>100.0%</b>	<b>341.4%</b>



Pregunta 16

Cómo recibe su aguinaldo o Décimo tercer mes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proporcionalmente cada mes	8	8%	8.1	8.1
	En los primeros 10 días de diciembre	84	83%	84.8	92.9
	No me pagan aguinaldo	7	7%	7.1	100.0
	Total	99	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	2	2%		
Total		101	100.0		



Pregunta 17

¿Cómo recibe sus vacaciones acumuladas durante un año en la empresa?

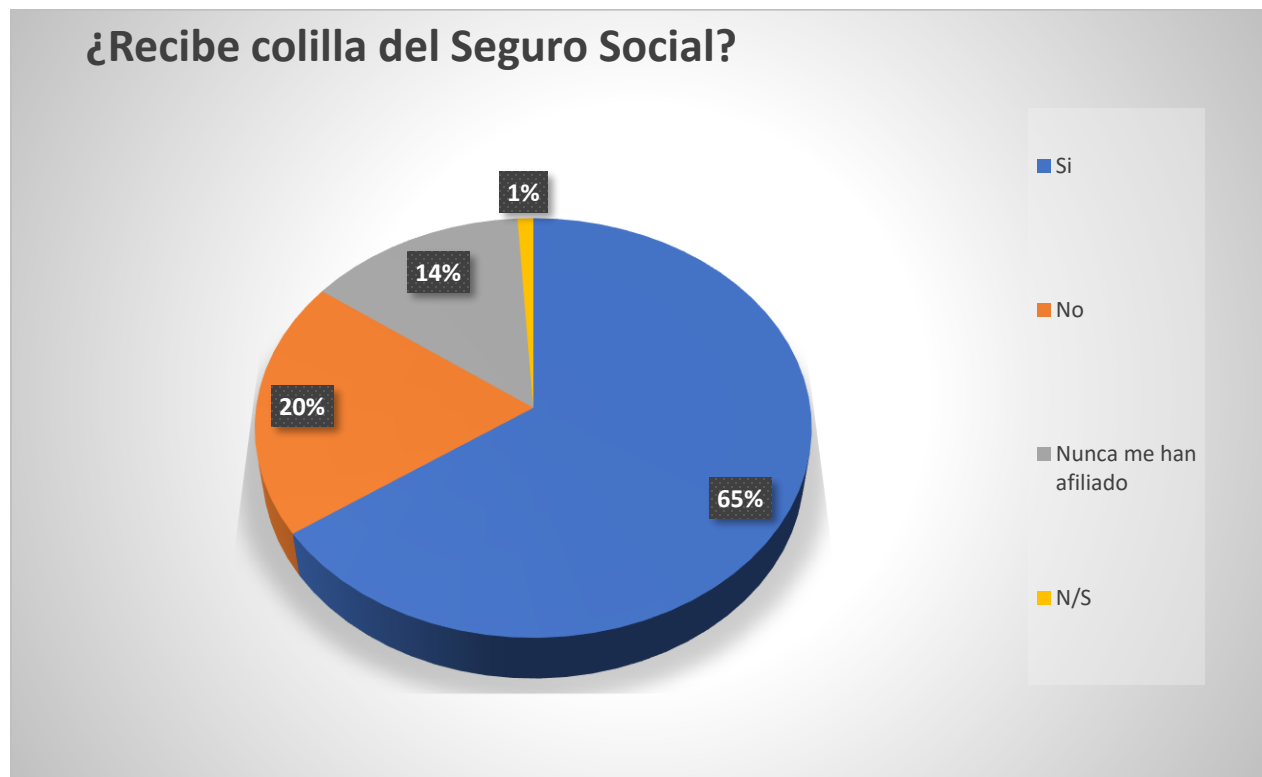
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Descansadas	57	56%	57.6	57.6
	Pagadas	26	26%	26.3	83.8
	Ninguna de las dos anteriores	16	16%	16.2	100.0
	Total	99	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	2	2%		
Total		101	100.0		



Pregunta 18

¿Recibe colilla del Seguro Social?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	65%	66.0	66.0
	No	20	20%	20.0	86.0
	Nunca me han afiliado	14	14%	14.0	100.0
	Total	100	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0%		
Total		101	100%		





Pregunta 19

¿Tiene conocimiento si existe la comisión de Higiene y Seguridad Ocupacional en la Empresa donde usted ha laborado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	13	13%	13.0	13.0
	No	43	43%	43.0	56.0
	Desconozco su existencia	44	44%	44.0	100.0
	Total	100	100%	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1%		
Total		101	100%		



LOGOS DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADAS DE MANAGUA QUE CONFORMAN NUESTRA MUESTRA POBLACIONAL:

