NORMATIVA SALARIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE COSECHA DE CAFÉ 2010 - 2011

ACUERDO MINISTERIAL JCHG-011-10-10, Aprobado el 21 de Octubre del 2010

Publicado en La Gaceta No. 240 del 16 de Diciembre del 2010

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En uso de las facultades que le confieren las leyes

EMITE LA SIGUIENTE

NORMATIVA SALARIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE COSECHA DE CAFÉ 2010 - 2011

CAPÍTULO I
De los trabajadores

Arto. 1.- A efecto de esta normativa se consideran:

a. **Trabajadores Temporales:** Los que sean contratados específicamente para la temporada de cosecha o de forma eventual u ocasional para la temporada de corte.

b. **Trabajadores Permanentes:** Los que sean contratados por un período indeterminado que no se limita a la temporada de corte, o aquellos cuyo contrato determinado se convirtió en indeterminado.

Los trabajadores permanentes pueden hacer labores eventuales durante la temporada de corte, sin perder su carácter de permanente cuando lo hagan para el mismo empleador y en este caso ganarán un salario de acuerdo al tipo de trabajo que realicen.

Arto. 2.- Los empleadores deben tener, por cada trescientos cortadores de café, tres recibidores (medidores) y un apuntador.

Arto. 3.- Los empleadores que otorguen la alimentación cocinada a sus trabajadores deberán contratar cocineras de conformidad con la siguiente escala:

a) De 01 a 35 trabajadores, una cocinera

b) De 36 a 150 trabajadores, se deberá contratar una cocinera por cada 50 trabajadores.

c) De 151 a más trabajadores, se deberá contratar una cocinera por cada 60 trabajadores.

Los empleadores que no dispongan de condiciones para suministrar la alimentación cocinada deberán aplicar lo establecido en la Normativa Ministerial No. JCHG-012-10-10, Sobre la Alimentación para las Personas Trabajadoras del Campo, vigente a partir del primero de noviembre del año dos mil diez.

Arto. 4.- Los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, de conformidad a lo establecido en el Título V, Artos. 100 al 129 del Código del Trabajo, y a lo estipulado en la ley 618, Ley General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12951

CAPITULO II

Prohibición del trabajo a menores de catorce años de edad y protección de los adolescentes trabajadores

Arto. 5.- Queda expresamente prohibido a los empleadores contratar para las labores de recolección de café, a menores de catorce (14) años, de conformidad a lo establecido en el artículo 131 del Código del Trabajo.

Arto. 6.- Todo trabajador sin distingo de sexo y mayor de catorce años, deberá gozar de todos los derechos que las leyes le confieren.

Arto. 7.- Es obligación del empleador cumplir con las disposiciones de protección al trabajo de las personas adolescentes en las edades estipuladas por la ley, en lo relativo a la fijación de una remuneración equitativa, jornada laboral, descanso, prestaciones laborales, el beneficio de seguridad social y las condiciones de trabajo que garanticen protección y seguridad contra los riesgos profesionales entre otros, según lo estipula el artículo 134 del Código del Trabajo y la 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo.

Arto. 8.- Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos, podrán celebrar contratos de trabajo con el permiso de sus padres o representante legal, bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo que manda el artículo 131 párrafo 3 del Código del Trabajo, en trabajos que no sean peligrosos, según el listado publicado por el Ministerio del Trabajo.

Arto. 9.- Queda terminantemente prohibido contratar menores de dieciocho años de edad en trabajos relacionados a la manipulación y/o aplicación de sustancias tóxicas o agentes nocivos y trabajos peligrosos establecidos en el Acuerdo Ministerial JCHG-08-06-10.

Arto. 10.- El incumplimiento a lo dispuesto en este capítulo será objeto de sanción por los Inspectores del Trabajo, de conformidad a la Ley 474 y la Ley No. 664 Ley de Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO III
Medidas y Salarios
Actividades de Corte de Café

Arto. 11.- La medida de uso obligatorio a nivel nacional para el corte de café es la lata:

La lata, es una caja con las siguientes dimensiones:

Largo 10 pulgadas inglesas 25.40 cm.
Ancho 10 pulgadas inglesas 25.40 cm.
Profundidad 12.5 pulgadas inglesas 31.75 cm.

Se prohíbe el uso de cualquier otra unidad de medida que no sea la lata.

Arto. 12.- Todas las unidades de producción deberán tener un lugar visible donde se efectúe la medida y la tabla de corte que elabora el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección General de Empleo y Salario.

Arto. 13.- Se establecen dos tipos de pagos para los trabajadores que realizan labores manuales de corte:

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12951

a. Salario por rendimiento o a destajo para la labor manual de corte. Dicha remuneración es a base de tasa por unidad para esta labor.

b. Salario por unidad de tiempo para las ocupaciones de apoyo al corte de café, beneficio seco y húmedo.

Arto. 14.- Para las actividades de corte pleno se establece una sola tasa salarial por lata, más lo que establece el Arto. 202 del Código del Trabajo relativo a la alimentación y alojamiento adecuados.

A. PARA LA LABOR DE CORTE DE CAFÉ

Las personas cortadoras devengarán C$27.00 por lata, que incluye prestaciones de decimotercer mes, vacaciones y séptimo día. El fruto cortado debe ser maduro.

B. Los salarios para el corte en la etapa de graniteo o entresaca, repela y pepena se establecerán de común acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre la base del salario mínimo diario fijado en el presente ciclo.

C. Para las ocupaciones de apoyo al corte de café de beneficio húmedo se establece el salario mínimo de C$135.00 diarios el que incluye prestaciones de decimotercer mes, vacaciones y séptimo día.

C. Para las ocupaciones de apoyo al corte de café de beneficio seco se establece el pago de C$140.00 que incluye prestaciones de decimotercer mes, vacaciones, séptimo día y la alimentación.

D. En aquellos casos que el empleador no suministre la alimentación cocinada al trabajador, deberá pagar la suma de C$30.00 (treinta córdobas) por día. El valor de este concepto se registrará en la planilla en una columna independiente del resto de los pagos.

Arto. 15.- En ningún caso el pago o suministro de la alimentación estará condicionada al cumplimiento de la norma de trabajo.

Arto. 16.- Cuando se haga compleja la determinación del salario por día para el pago de la indemnización por riesgo, se establecerá como salario diario el promedio de la suma devengada en los 6 días anteriores al de descanso o a la fecha en que ocurrió el riesgo.

Arto. 17.- Los días feriados y asuetos locales no trabajados se pagarán al cortador con el salario promedio de los días de la semana que trabajó más la alimentación. Los asuetos locales con goce de salario, no podrán ser más de uno durante el año.

Arto. 18.- Si un trabajador no concurre al trabajo por razones de enfermedad común debidamente comprobada, dicho trabajador recibirá en concepto de subsidio el salario de C$ 135.00 diarios.

Arto. 19.- El empleador está obligado a pagar al trabajador catorcenalmente. Dicho pago se deberá hacer en efectivo el día sábado a partir del medio día, en el propio centro de trabajo. Sin embargo, el empleador podrá realizar el pago en lugar distinto al señalado, siempre y cuando garantice gratuitamente el transporte de ida y regreso del lugar donde dicho pago se efectúe.

Arto. 20.- En aquellos casos que por efecto de contrato individual de trabajo, acuerdo y/o convenio colectivo de trabajo o condiciones favorables mayores preexistentes sean superiores a lo aquí establecido, se aplicará lo más favorable al trabajador.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12951

Arto. 21.- Los Inspectores del Trabajo vigilarán la estricta aplicación de la presente normativa y el incumplimiento a lo establecido en la misma será sancionado conforme la Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 135 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV
Disposiciones Finales

Arto. 22.- La presente normativa salarial entra en vigencia a partir del día uno de noviembre del año dos mil diez, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Managua, a los veintiún días del mes de octubre del año dos mil diez. (f) **Dra. JEANNETTE CHÁVEZ GÓMEZ,** MINISTRA DEL TRABAJO.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12951