

NORMATIVA SALARIAL DEL CAFÉ

NORMA TÉCNICA NICARAGÜENSE

Aprobada el 17 de Noviembre de 1999

Publicada en la Gaceta N° 6 del 10 de Enero de 2000

En uso de las facultades que le confieren:

- a. Los artículos 185 y 186 "Código del Trabajo", publicado en "La Gaceta" Diario Oficial N°. 205 del 30 de octubre de 1996.
- b. Los Artículos 1 y 3, inciso "e" de la Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo, Decreto N°. 827 Publicado en "La Gaceta" Diario Oficial N° 233 del 3 de Octubre de 1981.
- c. El Artículo 38 del Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo Publicado en "La Gaceta", Diario Oficial N° 128 del 2 de Junio de 1982.
- d. El Decreto No. 1461 Publicado en "La Gaceta", Diario Oficial N° 124 del 26 de Junio de 1984.

EMITE LA SIGUIENTE NORMATIVA SALARIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE COSECHA DEL CAFÉ 1999 - 2000

CAPITULO I De los Trabajadores

ARTÍCULO N° 1: A efecto de esta Normativa se consideran:

- a. Trabajadores Temporales:** Los que sean contratados específicamente eventual u ocasionalmente 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.

Los trabajadores permanentes pueden hacer labores eventuales durante la temporada de corte sin perder su carácter permanente y en este caso ganarán un salario de acuerdo al tipo de trabajo que realicen.

ARTÍCULO N° 2: Los empleadores deben tener por cada trescientos cortadores de café, tres recibidores (medidores) y un apuntador, dependiendo de la tecnología existente.

ARTÍCULO N° 3: Los empleadores que otorguen la alimentación cocinada a sus trabajadores contratarán una cocinera por cada treinta y cinco (35) o menos trabajadores, los que superan la cantidad anterior hasta ciento cincuenta (150) trabajadores, se contratarán por cada cincuenta (50) trabajadores una cocinera.

A partir de ciento cincuenta (150) a más trabajadores se contratará una cocinera por cada sesenta (60) trabajadores.

Los ayudantes de cocina serán contratados en función de la necesidad de cada lugar, con el previo acuerdo de la administración y los trabajadores.

ARTÍCULO N° 4: Los empleadores están obligados a adoptar todas las medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger la vida y la salud de los trabajadores,

CAPÍTULO II

Prohibición del Trabajo Infantil

ARTÍCULO N° 5: Queda expresamente prohibido a los empleadores contratar para las labores de recolección de café, a menores de catorce años. Está prohibición está fijada para proteger a los niños y niñas contra la explotación económica y contra cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

ARTÍCULO N° 6: Todo trabajador sin distinción de sexo y mayor de catorce años, deberá gozar de todos los derechos que las leyes le confieren.

ARTÍCULO N° 7: Al momento de la contratación de Trabajadores menores de dieciséis años de edad y mayores de catorce, deberá el empleador solicitar, al padre del menor, el correspondiente certificado de nacimiento y suscribir con este el contrato respectivo. El menor deberá desarrollar sus actividades laborales en condiciones adecuadas y con la debida protección legal.

ARTÍCULO N° 8: Queda terminantemente prohibido usar o contratar niños y niñas menores de dieciséis años de edad en trabajos relacionados a la manipulación y/o aplicación de sustancias tóxicas o agentes nocivos y procesos peligrosos en la agricultura.

ARTÍCULO N° 9: Es obligación del empleador cumplir con las disposiciones de protección al trabajo de los niños y niñas 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 la seguridad social y las condiciones de trabajo que garanticen protección y seguridad contra los riesgos profesionales, entre otros.

ARTÍCULO N° 10: Para los niños y niñas menores de 14 años que a pesar de la prohibición fueren encontrados laborando, el empleador sin perjuicio de las sanciones establecidas por el incumplimiento de la ley, estará obligado a pagar la remuneración adecuada y prestaciones a que tienen derecho, incluyendo la responsabilidad de asumir los gastos de cualquier accidente o riesgo de trabajo ocasionado.

ARTÍCULO N° 11: El incumplimiento a lo dispuesto en este capítulo será objeto de sanción por la Inspectoría del Trabajo, de conformidad a su reglamento.

CAPÍTULO III

MEDIDAS Y SALARIOS

Actividades de Corte de Café

ARTÍCULO N° 12: Las medidas de uso obligatorio en los cortes de café son las siguientes:

a.- La caja de seis medios pequeños con las siguientes dimensiones:

Largo: 20 pulgadas Inglesas 50.80 cm.

Ancho: 10 pulgadas Inglesas 25.40 cm.
Profundidad: 15 pulgadas Inglesas 38.10 cm.

b. - La lata (o medio grande equivalente a dos medios pequeños y 1 cuartillo). Es una caja de 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.

c. - El medio (medio pequeño) es una caja de las siguientes dimensiones:

Largo: 10 pulgadas Inglesas 25.40 cm.
Ancho: 10 pulgadas Inglesas 25.40 cm.
Profundidad: 5 pulgadas Inglesas 12.70 cm.

d.-El cuartillo (mitad de un medio) es una caja de las siguientes dimensiones:

Largo: 10 pulgadas Inglesas 25.40 cm.
Ancho: 10 pulgadas Inglesas 25.40 cm.
Profundidad: 2.5 pulgadas Inglesas 6.3 5 cm.

ARTÍCULO N° 13: Todas las unidades de producción deberán tener en un lugar visible donde se efectúe la medida, la tabla de corte y su equivalente en córdoba que elabora el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección General de Empleo y Salario.

ARTÍCULO N° 14: Se establecen dos tipos de pagos para los trabajadores que realizan labores manuales de corte:

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 a tiempo para las ocupaciones de apoyo al corte de café.

ARTICULO N° 15: Para las actividades de corte pleno se establecen los siguientes Salarios Mínimos, más lo que establece el Arto. 202 del Código del Trabajo (Alimentación y Alojamiento Adecuados).

A. - PARA LAS LABORES DE CORTE DE CAFÉ

UNIDAD DE MEDIDA	NORMA DE PRODUCCIÓN DIARIA	NORMA DE PRODUCCIÓN CATORCENAL	TASA/UNID SIN PRESTAC.	TASA/UNID CON PRESTAC.
REGIONES I, II, III, VI				
Caja	2.4	28.8	C \$ 12.43	C \$ 14.50
Lata o Medio Grande	6.0	72.0	C \$ 4.97	C \$ 5.80

REGIONES III Y IV				
Medio Pequeño	12.0	144.0	C \$ 2.49	C \$ 2.90
Cuartillo	24.0	288.0	C \$ 1.24	C \$ 1.45

El salario con prestaciones incluye únicamente vacaciones y décimo tercer mes proporcional.

B. - Los salarios para el corte en la etapa de graniteo o entresaca repela y pepena serán fijados de común acuerdo entre empleadores y trabajadores.

C. - Para las ocupaciones de apoyo al corte de café, beneficio húmedo y seco se establece el siguiente salario mínimo:

A. Salario Mínimo sin prestaciones

C\$ 29.80 diario

C\$ 3.73 por hora

B. Prestaciones Proporcionales de décimo tercer mes y vacaciones

(factor 0. 1667).

C\$ 4.97 diario

C\$ 0.62 por hora

C. Salario Mínimo con prestaciones proporcionales de vacaciones y décimo tercer mes.

C\$ 34.77 diario

C\$ 4.35 por hora

ARTÍCULO N° 16: Se faculta a las Comisiones Regionales del Café, para que determinen a nivel regional la fecha exacta en que se inicia el Corte Pleno, de acuerdo a las particularidades excepcionales existentes en cada región.

ARTÍCULO N° 17: Los salarios establecidos en esta Normativa no llevan incluido el monto del séptimo día, el que deberá pagarse solamente a los trabajadores que hayan laborado los seis días consecutivos anteriores al día de descanso, según lo establece el artículo 64 del Código del Trabajo. En el caso de los trabajadores temporales, al séptimo día se le adicionará el monto de las prestaciones proporcionales de vacaciones y décimo tercer mes. El séptimo día se calcula sumando lo cortado por el trabajador en los seis días consecutivos, dividiendo el total entre 6, multiplicando el cociente por la tasa prestacionada.

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.

ARTÍCULO N° 18: 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 (1) durante el año.

ARTÍCULO N° 19: 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\$ 17.88

diarios sin prestaciones y de C\$ 20.86 diarios con prestaciones más la alimentación. A este respecto los trabajadores y la administración del centro de trabajo calificarán la naturaleza de la ausencia sin perjuicio, del séptimo día.

ARTÍCULO N° 20: El empleador está obligado a pagar al trabajador catorcenalmente. Dicho pago se deberá hacer el día sábado a partir del mediodía, 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.

ARTÍCULO N° 21: Los inspectores de trabajo vigilarán por la debida aplicación de la presente Normativa y el incumplimiento a lo establecido en la misma será sancionado conforme los Art. 22 y 23 del Reglamento de inspectores, Decreto 1397 publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 41 del 27 de febrero de 1997.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO N° 22: La presente Normativa Salarial entra en vigencia a partir del diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Dada en la ciudad de Managua, a los diecisiete días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.- **MARIO MONTENEGRO CASTILLO**, MINISTRO.