# NORMATIVA SALARIAL DEL CAFÉ

**ACUERDO MINISTERIAL VGC/AM/0019/10/06**, Aprobado el 24 de Octubre del 2006

Publicado en La Gaceta No. 221 del 14 de Noviembre del 2006

**EL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de las facultades que le confieren los artículos 185, 186, 264 y 265 del Código del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996.

**EMITE LA SIGUIENTE NORMATIVA SALARIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE COSECHA DE CAFÉ 2006 - 2007**

## CAPÍTULO I
## De los Trabajadores

**Arto. 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 que laboren para un mismo empleador 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.

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

**Arto. 3.-** Los empleadores que otorguen la alimentación cocinada a sus trabajadores deberán contratar una cocinera 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 ayudantes de cocina serán contratados en función de la necesidad de cada lugar, con el previo, acuerdo de la administración y los trabajadores.

Los empleadores que no dispongan de condiciones para suministrar la alimentación cocinada deberán aplicar lo establecido en Acuerdo Ministerial VGC-AM-0016-10-05, Normativa Relativa a la Alimentación de los Trabajadores del Campo, vigente a partir del primero de noviembre del año dos mil cinco.

**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 CT, relativo a la Higiene y Seguridad Ocupacional y de los Riesgos Profesionales.

## CAPÍTULO II
## Prohibición del Trabajo a Menores de Catorce Años de Edad

Fuente: http://www.leybook.com/doc/16449

**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 la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo, artículo 130.

**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.-** De conformidad a la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo, artículo 131 párrafo 3, "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."

**Arto. 8.-** 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 procesos peligrosos en la agricultura.

**Arto. 9.-** Es obligación del empleador cumplir con las disposiciones de protección al trabajo de los y las 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.

**Arto. 10.-** El incumplimiento a lo dispuesto en este capítulo será objeto de sanción por el Inspector de Trabajo, de conformidad al Reglamento de la Inspección del Trabajo y a la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo.

## CAPITULO III
## Medidas y Salarios
## Actividades de Corte de Café

**Arto. 11.-** Las medidas de uso obligatorio en los cortes de café son las siguientes:

a. 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.

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

Largo: 10 pulgadas inglesas 25.40 cm.
Ancho: 10 pulgadas inglesas 2.5.40 cm.
Profundidad: 5 pulgadas inglesas 12.70 cm.

**Arto. 12.-** Todas las unidades de producción deberán tener 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.

**Arto. 13.-** 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, beneficio seco y húmedo.

**Arto. 14.-** Para las actividades de corte pleno se establece la siguiente Tasa de Salarios Mínimos, más lo que establece el Arto. 202 del Código del Trabajo relativo a la Alimentación y Alojamiento Adecuados.

A. PARA LAS LABORES DE CORTE DE CAFÉ

**Región Geográfica: Norte y Central**

Unidad de Medida: Lata
Norma de Producción Diaria: 5.0
Norma de Producción Catorcenal: 60.0
Tasa/Unidad sin Prestación: C$ 9.92
Tasa/Unidad con Prestación: C$ 11.57

**Región Geográfica: Pacífico**

Unidad de Medida: Medio
Norma de Producción Diaria: 10.0
Norma de Producción Catorcenal: 120.0
Tasa/Unidad sin Prestación: C$ 4.95
Tasa/Unidad con Prestación: C$ 5.78

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.

Las tasas salariales para el corte en la etapa de graniteo o entresaca, repela y pepena serán fijados de común acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre la base del salario mínimo fijado en el presente ciclo, adecuando las medidas de trabajo diario conforme al corte promedio del trabajador medio en una jornada normal de trabajo y a las condiciones de maduración del café en estas etapas.

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$ 49.58 diarios
C$ 6.20 por hora

**b) Prestaciones Proporcionales de Décimo Tercer Mes y Vacaciones (factor 0.1667)**

C$ 8.26 diarios
C$ 1.03 por hora

**c) Salario Mínimo con Prestaciones Proporcionales de Vacaciones y Décimo Tercer Mes**

Fuente: http://www.leybook.com/doc/16449

C$ 57.85 diarios
C$ 7.23 por hora

D. En aquellos casos que el empleador no suministre la alimentación cocinada al trabajador, deberá pagar la suma de C$ 12.00 (doce Córdobas) por día. El valor de este concepto se registrará en la planilla en una columna independiente del resto de los pagos.

**Arto. 15.-** Se faculta a los Inspectores Departamentales establecer acuerdo en conjunto con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados, para que determinen a nivel departamental la fecha exacta en que se inicia el Corte Pleno, de acuerdo a las particularidades excepcionales existentes en cada departamento.

**Arto. 16.-** 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 décimotercer 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. El monto a pagar en concepto de séptimo día, se registrará en una columna independiente de la planilla de pago.

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 (1) 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$ 29.75 diarios sin prestaciones y de C$ 34.71 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.

**Arto. 19.-** El empleador está obligado a pagar al trabajador catorcenalmente. Dicho pago se deberá hacer 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, no serán objeto de disminución.

**Arto. 21.-** El Inspector del Trabajo vigilará la debida aplicación de la presente Normativa y el incumplimiento a lo establecido en la misma será sancionado conforme el Reglamento de Inspección del Trabajo, y el Artículo 135 de la Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo, publicado en la Gaceta, No. 199 del 21 de octubre del 2003.

## CAPÍTULO IV
## Disposiciones Finales

Fuente: http://www.leybook.com/doc/16449

**Arto. 22.-** La presente Normativa Salarial entra en vigencia a partir del día primero de noviembre del año dos mil seis, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial, La Gaceta.

Dado en la ciudad de Managua, a los veinticuatro días del mes de octubre del año dos mil seis. **Virgilio Gurdián C.**, Ministro.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/16449