

NORMATIVA SALARIAL DEL CAFÉ COSECHA 2009-2010

ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG-021-11-09, Aprobado el 11 de Noviembre de 2009

Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 225 del 26 de Noviembre de 2009

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 2009 – 2010

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 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 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 la Normativa Ministerial No. JCHG-022-11-09, Sobre la Alimentación para las Personas Trabajadoras del Campo, vigente a partir del once de noviembre del año dos mil nueve.

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 Código del Trabajo, y a lo estipulado en la ley 618, Ley General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

CAPÍTULO 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 distinción 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.

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.

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 VGC-AM-0020-10-06.

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.- 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 25.40 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 córdobas 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 por unidad de tiempo para las ocupaciones de apoyo al corte de café, beneficio seco y húmedo.

Arto. 14.- Las normas productivas señaladas en esta tabla salarial para el corte pleno, se establecieron tomando en cuenta las condiciones existentes en la producción de cada zona, partiendo de una racional utilización del tiempo de trabajo.

Las normas de trabajo promedio diaria para el presente ciclo son las siguientes:

- Región Norte y Central: 5 latas / diario

- Región Pacífico : 10 medios / diario

Arto. 15.- 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

Unidad de Medida	Norma de Producción diaria	Norma de Producción catorcenal	Tasa / Unidad sin prestaciones	Tasa /Unidad con prestaciones	Salario diario
Región Geográfica: Norte y Central					
Lata	5	60	21.43	25.00	125
Región Geográfica: Pacífico					
Medio	10	120	10.71	125	12.5

El salario con prestaciones incluye únicamente vacaciones y decimotercer 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\$ 107.15 diarios

b) Prestaciones proporcionales (factor 0.1667): Vacaciones C\$8.93 y Décimo Tercer Mes C\$8.93, equivalentes a C\$17.86 diarios.

c) Salario mínimo con prestaciones proporcionales de vacaciones y decimotercer mes: C\$ 125.00.

D En aquellos casos que el empleador no suministre la alimentación cocinada al trabajador, deberá pagar la suma de C\$25.00 (veinticinco córdobas) por día. El valor de este concepto se registrará en la planilla en una columna independiente del resto de los pagos.

Arto. 16.- El valor de la alimentación no debe formar parte de la tasa de destajo con prestaciones, estipulada en el Arto. 15 literal A. Por tanto, en el caso que los empleadores paguen la alimentación a los trabajadores, la misma no estará condicionada al cumplimiento de la tasa de destajo.

Arto. 17.- Se faculta a los Inspectores Departamentales del Trabajo a establecer acuerdos 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. 18.- 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. El séptimo día se calcula sumando lo cortado por el trabajador en los seis días consecutivos, dividiendo el total entre 6. 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. 19.- 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. 20.- 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\$ 107.15 diarios sin prestaciones y de C\$ 125.00 diarios con prestaciones, más la alimentación, sin perjuicio del séptimo día.

Arto. 21.- 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. 22.- 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.

Arto. 23.- 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. 24.- La presente Normativa Salarial entra en vigencia a partir del día once de noviembre del año dos mil nueve, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Managua, a los once días del mes de Noviembre del año dos mil nueve. (f) **Jeannette Chávez Gómez, MINISTRA.**