



Llegadas tardes y afectación al salario en Nicaragua: precisiones sobre deducciones y poder disciplinario

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

La discusión sobre las afectaciones al salario vuelve a ocupar un lugar central en el debate jurídico-laboral nicaragüense, a propósito de informaciones periodísticas según las cuales el Ministerio de Educación (MINED) estaría impulsando medidas vinculadas al control de llegadas tardías del personal docente, con posibles repercusiones económicas sobre sus ingresos¹. Más allá de la coyuntura concreta, el tema reviste interés general, pues involucra una cuestión recurrente en la práctica empresarial: determinar cuándo una disminución en la remuneración constituye jurídicamente una deducción salarial y cuándo, por el contrario, responde al simple no devengo de salario por tiempo no trabajado.

La precisión no es meramente terminológica. En Derecho del Trabajo, la categoría jurídica utilizada condiciona el régimen aplicable, la carga argumentativa del empleador y el eventual control judicial posterior. Por ello, conviene diferenciar entre las deducciones salariales en sentido estricto, sujetas a base legal o consentimiento válido, y aquellas situaciones en las que la ausencia total o parcial de prestación de servicios impide el nacimiento del derecho remuneratorio correspondiente.

1. Llegadas tardes y no pago del tiempo no trabajado

Lo primero que debe advertirse es que la llegada tarde no encaja automáticamente en la figura de la deducción salarial. Desde la lógica sinalagmática propia del contrato de trabajo, el salario constituye la contraprestación debida por el servicio efectivamente prestado, en consecuencia, si la persona trabajadora no laboró un determinado lapso por haber ingresado fuera de la hora convenida, dicho período no genera, en principio, derecho a remuneración.

En estos supuestos, más que una deducción sobre salario causado, lo que se produce es el no reconocimiento salarial de un tiempo que no llegó a trabajarse. La distinción es relevante: no se trata de detraer una suma ya incorporada legítimamente al patrimonio del trabajador, sino de constatar que el derecho al salario no nació respecto de ese segmento temporal.

Esta lógica también proyecta efectos sobre otros derechos vinculados a la prestación efectiva del servicio, como es el derecho al séptimo día de descanso establecido en el artículo 64 de la Ley 185/1996 que dispone que por cada seis días de trabajo continuo corresponde un día de descanso con

¹ Vid. La Prensa, MINED aplicará deducciones salariales por llegadas tardías, *La Prensa*, 04 de abril de 2026. Disponible en <https://www.laprensani.com/2026/04/04/nacionales/3666569-mined-aplicara-deducciones-salariales-por-llegadas-tardias>

goce de salario íntegro². De ello se desprende que ciertos derechos remuneratorios accesorios descansan igualmente sobre la efectiva ejecución de la jornada, sin que ello suponga una sanción, sino la consecuencia natural del régimen jurídico de intercambio trabajo-salario.

2. Transparencia normativa y límites al poder patronal

Lo anterior no significa que el empleador pueda actuar arbitrariamente frente a las llegadas tardes. Aun cuando el tiempo no trabajado no deba pagarse, la forma de cómputo, registro y tratamiento de tales incidencias debe descansar sobre parámetros objetivos, conocidos, determinables y verificables. La medida empresarial será jurídicamente más sólida cuando exista previsión expresa en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en políticas laborales válidamente comunicadas al personal. Tales instrumentos no convierten en irrevisable la actuación patronal, pero sí reducen la discrecionalidad y fortalecen la seguridad jurídica, al permitir que la persona trabajadora conozca ex ante las consecuencias derivadas del incumplimiento horario. En cambio, los descuentos sorpresivos, opacos, inconsistentes o aplicados selectivamente incrementan el riesgo de litigio, especialmente cuando no existe evidencia clara del tiempo dejado de laborar o cuando el sistema de control resulta defectuoso.

3. Las deducciones salariales en sentido estricto

Distinto es el régimen de las deducciones salariales propiamente dichas. El artículo 88 de la Ley 185/1996 Código del Trabajo establece que del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes, lo que remite, en primer término, a afectaciones expresamente autorizadas por el ordenamiento jurídico, dentro de estas se encuentran, de manera principal, las cotizaciones obligatorias al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), las retenciones tributarias por Impuesto sobre la Renta y las deducciones derivadas del cumplimiento de obligaciones alimentarias impuestas por autoridad competente.

Junto a las anteriores deducciones *ex lege*, la jurisprudencia laboral nicaragüense ha admitido determinadas deducciones cuando existe base jurídica suficiente o consentimiento expreso del trabajador. Así, se han validado descuentos por préstamos previamente pactados, por obligaciones asumidas contractualmente o por montos expresamente reconocidos por la persona trabajadora, siempre que concurren prueba suficiente, claridad obligacional y ausencia de abuso. De ello se desprende una regla general: fuera de los supuestos previstos en la ley o válidamente consentidos, toda afectación del salario entra en una zona de alta litigiosidad y eventual invalidez judicial.

4. Llegadas tardes y potestad disciplinaria: planos distintos

La llegada tarde puede producir consecuencias en dos dimensiones que conviene no confundir. La primera es patrimonial: el eventual no pago del tiempo efectivamente no trabajado. La segunda es disciplinaria: la respuesta frente al incumplimiento de las obligaciones laborales de puntualidad y asistencia. Ello significa que la tardanza reiterada puede justificar llamadas de atención, amonestaciones u otras medidas correctivas previstas en el régimen interno aplicable; sin embargo, para que tales sanciones superen un eventual control judicial, deben observar exigencias mínimas de juridicidad:

- previsión previa y conocimiento por parte del trabajador;
- sustento normativo en contrato, reglamento o política válida;

² Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996.

- proporcionalidad entre la falta y la medida adoptada;
- prueba objetiva de la infracción;
- aplicación no discriminatoria ni arbitraria.

No toda disminución en el ingreso derivada de llegadas tardes constituye una deducción salarial en sentido técnico. Cuando lo que se debate es el lapso no laborado, la categoría jurídicamente correcta suele ser el no pago del tiempo no trabajado, y no el descuento sobre salario ya causado. La deducción salarial, como institución específica, exige habilitación legal o consentimiento válido. La sanción disciplinaria, por su parte, pertenece a otro plano y requiere previsión previa, razonabilidad y prueba suficiente. Confundir ambas dimensiones conduce a errores frecuentes en la práctica administrativa y empresarial.

En definitiva, la puntualidad puede generar consecuencias jurídicas, pero estas deben operar dentro de los límites del ordenamiento laboral. El principio aplicable no es castigar económicamente por tardar, sino respetar la estructura jurídica del contrato de trabajo: tiempo no trabajado, tiempo no pagado; disciplina laboral, únicamente en los términos y garantías que la ley permite.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Escuela de Derecho, Universidad Continental, Huancayo, Perú

Doctor por Universidad de Salamanca

luis_e_aleman@usal.es / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>

Lista de Referencias

La Prensa, MINED aplicará deducciones salariales por llegadas tardías, *La Prensa*, 04 de abril de 2026.

Disponible en <https://www.laprensani.com/2026/04/04/nacionales/3666569-mined-aplicara-deducciones-salariales-por-llegadas-tardias>

Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996.

Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.php?type=rdd&rdd=HOyUfBOpy6c%3D>